

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 24 mars 2010 - 9 h 30

« Espérance de vie, durée de cotisation et âges de départ à la retraite »

<b>Document N°5</b>
---------------------

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

## **Le relèvement des âges de la retraite dans les principaux pays développés**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*

Les pays européens examinés ici (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède) ainsi que le Japon et le Canada ont, depuis le début des années 1990, réformé leur système de retraite. Les Etats-Unis avaient réformé le leur dès 1983.

Les réformes ont en général consisté à trouver un compromis entre différents objectifs, principalement la stabilité financière, une meilleure équité intra et intergénérationnelle, une plus grande contributivité des régimes et le maintien d'un système solidaire et régulable sur le long terme.

Cinq voies de réforme ont été empruntées<sup>1</sup>, y compris en France, selon des modalités diverses, l'importance accordée aux différents objectifs variant selon les pays étudiés<sup>2</sup> :

- la recherche de nouvelles ressources et d'économies de prestations à plus long terme ;
- un développement des projections financières et des mécanismes de stabilisation ;
- le développement de régimes de retraite par capitalisation ;
- le développement de dispositifs correcteurs relevant de la solidarité ;
- et enfin, celle qui a été la plus médiatisée (et commentée) des mesures visant à relever les âges de la retraite.

Dans ce document, nous allons nous intéresser plus spécifiquement à la voie de relèvement des âges de la retraite, la seule qui agisse directement sur le ratio cotisants / retraités.

Il importe de bien distinguer les différents âges de la retraite :

- les âges légaux :
  - l'âge d'ouverture des droits, c'est-à-dire l'âge à partir duquel il est possible de liquider sa pension ;
  - l'âge d'obtention d'une pension complète (ou « âge du taux plein »), c'est-à-dire l'âge à partir duquel l'assuré ne subit aucune décote ;
  - l'âge de mise à la retraite d'office, c'est-à-dire l'âge à partir duquel l'employeur peut se séparer de son salarié au motif de départ à la retraite.
- et les âges constatés (dont on peut calculer la moyenne une année donnée) :
  - l'âge de cessation d'activité (ou d'emploi), c'est-à-dire l'âge auquel la personne cesse définitivement d'être active (ou en emploi) ;
  - l'âge effectif de liquidation de la pension, c'est-à-dire l'âge auquel la personne liquide en pratique sa pension.

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

---

<sup>1</sup> « Le pilotage des régimes de retraite : les leviers d'actions mobilisés dans les pays développés », la Lettre du COR n°3, Juin 2009. Accessible à l'adresse : <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1167.pdf>.

<sup>2</sup> La crise actuelle entraîne des évolutions dans la mobilisation de ces différents leviers, notamment à court terme par le développement de filet de sécurité et à moyen-long terme, par le maintien ou le développement de l'objectif de relèvement des âges de la retraite. Voir les actes du 8<sup>e</sup> colloque du COR sur « les systèmes de retraite face à la crise », accessible à l'adresse : <http://www.cor-retraites.fr/article317.html>.

**Un premier type de mesure a consisté à restreindre les possibilités de départs anticipés, comme les dispositifs de préretraite,** concernant plus particulièrement certains secteurs d'activité, afin d'augmenter l'âge moyen de cessation d'activité (Espagne, Allemagne, Belgique, Pays-Bas...).

**De même, les pays ont tous rendu plus incitatifs à la prolongation de l'activité les barèmes de pension,** en particulier avec l'instauration de décotes liées à l'âge (Allemagne, Canada, Etats-Unis, France, Japon) et de surcotes (Canada, Espagne, Etats-Unis, France, Japon, Royaume-Uni), ou d'une surcote forfaitaire lié à l'activité après un certain âge (Belgique), ou encore en les faisant dépendre de l'espérance de vie à l'âge de départ en retraite (Italie et Suède).

Il faut toutefois noter que dans la plupart des pays dont le régime de retraite est en annuités, c'est-à-dire l'ensemble de ces pays à l'exception de l'Allemagne (régime en points) et de l'Italie et la Suède (régimes en comptes notionnels), ces décotes liées à l'âge peuvent s'ajouter à des proratisations du montant de la pension liées à la non atteinte d'une durée de contribution cible (45 ans en Belgique, 34 ans au Canada, 35 ans en Espagne, 35 ans aux Etats-Unis, 41 ans en France, 40 ans dans l'ancien système italien, 40 ans au Japon, 44 ans au Royaume-Uni avant la réforme de 2007 et 30 ans à partir de 2010) ou d'une durée de résidence (50 ans aux Pays-Bas)<sup>3</sup>.

**Dans la majorité des pays étudiés, le choix des législateurs s'est notamment porté sur un report des âges légaux de la retraite, c'est-à-dire de l'âge d'ouverture des droits et / ou de l'âge d'obtention d'une pension complète. Ces reports des âges de la retraite se sont effectués *via* deux stratégies différentes :**

- un relèvement de l'âge d'ouverture des droits, qui conduit mécaniquement à un report des départs en retraite pour les générations concernées pour ceux qui, sans la mesure de relèvement, auraient liquidé leur retraite avant le nouvel âge d'ouverture – c'est le cas en Espagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, qui ont relevé l'âge d'ouverture des droits de 65 à 67 ans, ou jusqu'à 61 ans en Italie et en Suède ;
- un relèvement de l'âge d'obtention d'une pension complète qui peut conduire à un report des départs en retraite pour les générations concernées mais qui, en cas de non report, conduit mécaniquement à une baisse des pensions via l'augmentation de « décotes » - comme c'est le cas aux Etats-Unis, de 65 à 67 ans mais avec un âge d'ouverture des droits qui reste inchangé à 62 ans, ainsi qu'au Japon, de 60 à 65 ans. En Allemagne, la situation est un peu plus complexe car bien que l'Allemagne ait augmenté uniquement l'âge de pension complète, de 65 à 67 ans, tout en gardant un âge d'ouverture des droits de 63 ans pour 35 ans de contribution (avec décote), elle a, parallèlement à ces mesures, éliminé ou durci progressivement un certain nombre de possibilités de départs anticipés, notamment pour les invalides et les femmes. Ces relèvements des âges de pension complète peuvent être rapprochés de l'augmentation de la durée d'assurance nécessaire pour l'atteinte du taux plein en France, même si elles n'ont pas les mêmes effets sur tous les types d'assurés.

Il convient de noter toutefois que les pays ayant fait le choix de relever l'âge d'ouverture des droits l'ont fait dans des contextes particuliers :

---

<sup>3</sup> Ces durées ne sont pas validées selon les mêmes critères dans les différents pays étudiés (voir l'annexe).

- la Suède l'a peu augmenté (1 an) ;
- l'Italie l'a augmenté assez fortement à partir d'une situation très basse (pas de condition d'âge dès 35 ans de contribution) et elle arrivera en 2013 à 61 ans pour les hommes (60 ans pour les femmes) ;
- les Pays-Bas et le Royaume-Uni ont des régimes « forfaitaires » qui sont complétés par des régimes en capitalisation professionnelle et / ou individuelle, qui ont une part plus importantes dans les pensions de certains assurés que le régime de base. Ces régimes privés permettaient jusqu'à récemment des départs anticipés pour les assurés ayant acquis des droits à retraite importants. Les pouvoirs publics de ces pays réduisent de plus en plus ces possibilités ;
- enfin en Espagne, bien que l'âge d'ouverture des droits soit assez élevé aujourd'hui, 65 ans, et *a fortiori* après la réforme qui le porterait à 67 ans, les fins d'activité passent encore de manière importante par des dispositifs de préretraites ou de cessations particulières d'activité qui permettent encore à près d'un quart des nouveaux retraités de liquider leurs droits avant 60 ans. Là encore, de nombreuses mesures récentes visent à réduire fortement la portée de ces dispositifs.

Dans tous les cas, à l'exception de l'Italie, il y a des cumuls possibles entre la pension et les revenus d'activité, mais ils sont souvent soumis à conditions avant l'âge de pension complète et complètement libres par la suite. Il existe des différences entre les pays qui permettent de ne plus cotiser à la retraite dans ce cadre parce que l'activité supplémentaire n'apporte aucun droit à retraite supplémentaire (Canada, Japon après 70 ans), les pays qui font toujours cotiser car il est possible que la prolongation d'activité entraîne une hausse de la pension (Espagne, Etats-Unis, Suède), et enfin les pays qui obligent à cotiser mais qui ne donnent aucun droit supplémentaire (Allemagne, Belgique, France, Japon entre 60 et 69 ans, Pays-Bas et Royaume-Uni).

**Quel que soit le levier mobilisé pour retarder l'âge moyen effectif de départ à la retraite, les pays étudiés ont tous étalé dans le temps les réformes, avec un relèvement des âges très progressif.**

En outre, ces relèvements sont décidés le plus souvent de nombreuses années avant qu'elles n'entrent effectivement en vigueur. Entre l'annonce des mesures et le début du relèvement l'âge, il s'écoule parfois plusieurs décennies : la réforme de 1983 aux Etats-Unis n'est entrée en vigueur que pour la génération née en 1938 (qui a atteint l'âge de 62 ans en 2000) ; la réforme britannique de 2007 n'aura une incidence qu'après 2020.

De plus, ces réformes sont très progressives et le relèvement est toujours très étalé dans le temps, de l'ordre d'une augmentation de un ou deux mois par an, comme c'est le cas en Espagne et aux Pays-Bas (deux mois par an entre 2014 et 2025), en Allemagne (un puis deux mois par an entre 2011 et 2029) et au Royaume-Uni (transition entre 2021 et 2046).

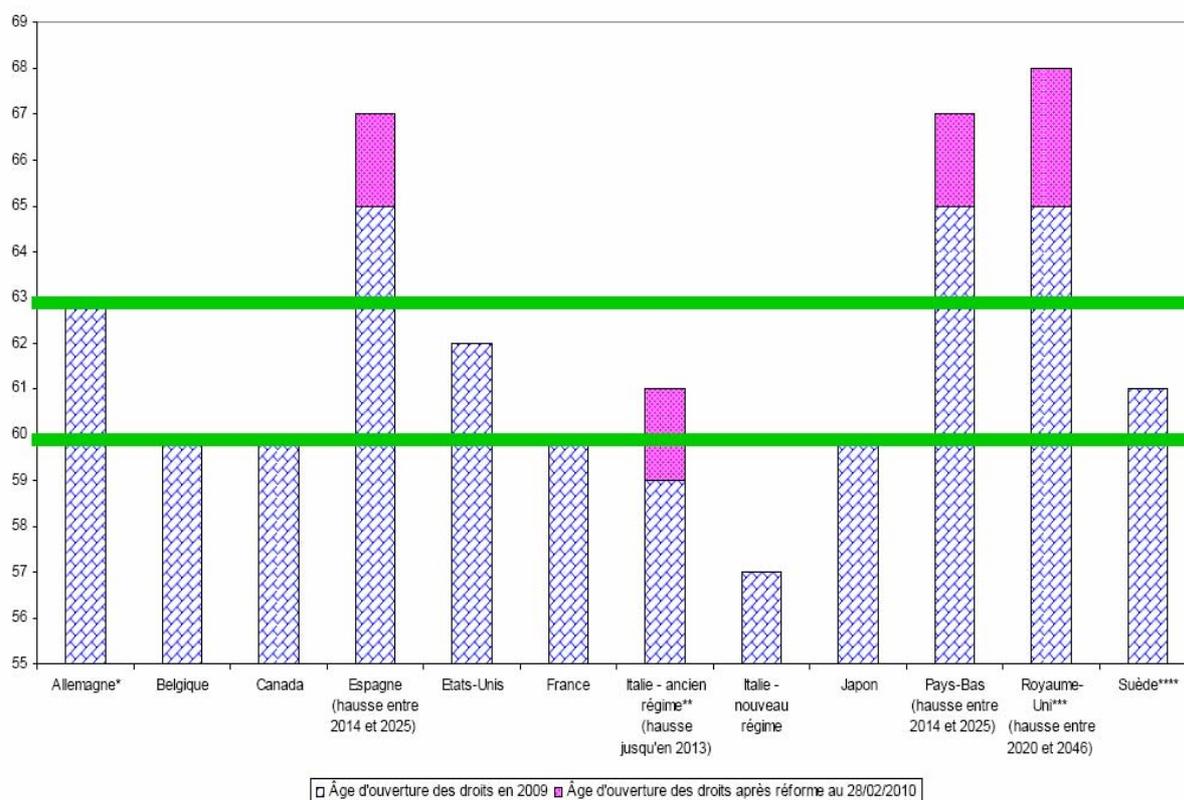
Prévoir sur le long terme et de manière graduelle les relèvements des âges légaux de la retraite (ou de la durée d'assurance) peut contribuer à rendre plus acceptable, politiquement et socialement, ce type de réforme. Ces délais peuvent être nécessaires pour permettre aux différents acteurs d'adapter leurs comportements aux nouveaux paramètres : les assurés qui sont incités à prolonger leur activité ; les employeurs qui doivent intégrer une politique de gestion des travailleurs âgés ; enfin, les pouvoirs publics qui sont conduits à promouvoir et soutenir l'activité des seniors.

La crise a toutefois conduit à accélérer les calendriers en Espagne et aux Pays-Bas, où les réformes de 2009 et de 2010 consistant à relever l'âge de la retraite, en discussion il est vrai depuis de nombreuses années déjà, auront des effets dès 2014.

Il est à noter qu'au Royaume-Uni, le recul de l'âge de la retraite s'accompagne d'une plus forte garantie d'obtenir une pension complète, notamment pour les femmes : l'âge d'ouverture des droits augmente mais la durée de contribution nécessaire pour bénéficier d'une pension complète baisse, de 44 ans pour les hommes et 39 ans pour les femmes à 30 ans pour tous ; et suite à la réforme, la pension de base sera indexée sur les salaires et non plus sur les prix.

Ainsi, malgré des choix différents et sauf cas particuliers (Royaume-Uni, Pays-Bas, Espagne et Italie pour le nouveau régime), les écarts entre pays d'âges d'ouverture des droits et d'obtention d'une pension complète ne sont pas aussi importants que le débat public le laisse entendre.

L'âge d'ouverture des droits, sauf cas particuliers, est compris entre 60 ans (France, Japon, Belgique, Canada) et 63 ans et 35 ans de contribution en Allemagne (60 ans pour les invalides). L'Italie pour l'ancien régime (61 ans pour les hommes avec 36 ans de contribution, 60 ans pour les femmes), la Suède (61 ans) et les Etats-Unis (62 ans) se situant dans cet entre-deux.



\* Si 35 ans de contribution.

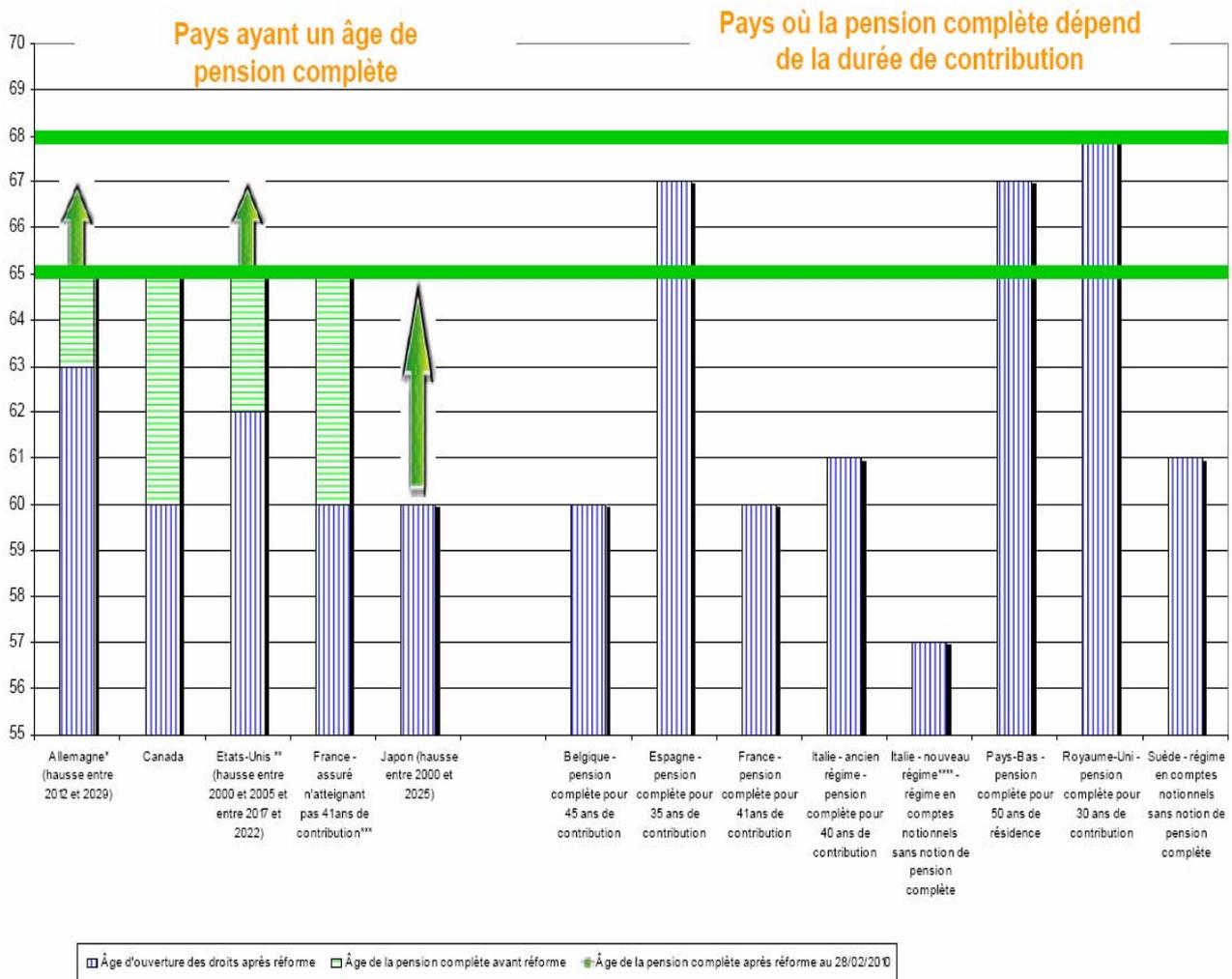
\*\* Si 36 ans de contribution.

\*\*\* 60 ans pour les femmes. Hausse de l'âge de départ des femmes de 60 à 65 ans entre 2010 et 2020.

\*\*\*\* Le passage de 60 à 61 ans est déjà effectif.

Source : COR

L'âge de la pension complète après réforme est compris entre 65 et 68 ans dans tous les pays étudiés, sauf en France et en Belgique où un départ avec pension complète, c'est-à-dire sans décote liée à l'âge et/ou à la durée de contribution, est possible dès 60 ans, moyennant des durées de cotisation plus longues que dans les autres pays, 45 ans en Belgique et 41 ans pour la génération 1952 en France. C'est le cas aussi dans l'ancien régime de retraite italien dès 61 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes, avec une durée de contribution de 40 ans.



\* 65 ans si 45 ans de contribution.

\*\* L'âge de pension complète est déjà passé de 65 ans à 66 ans aux Etats-Unis.

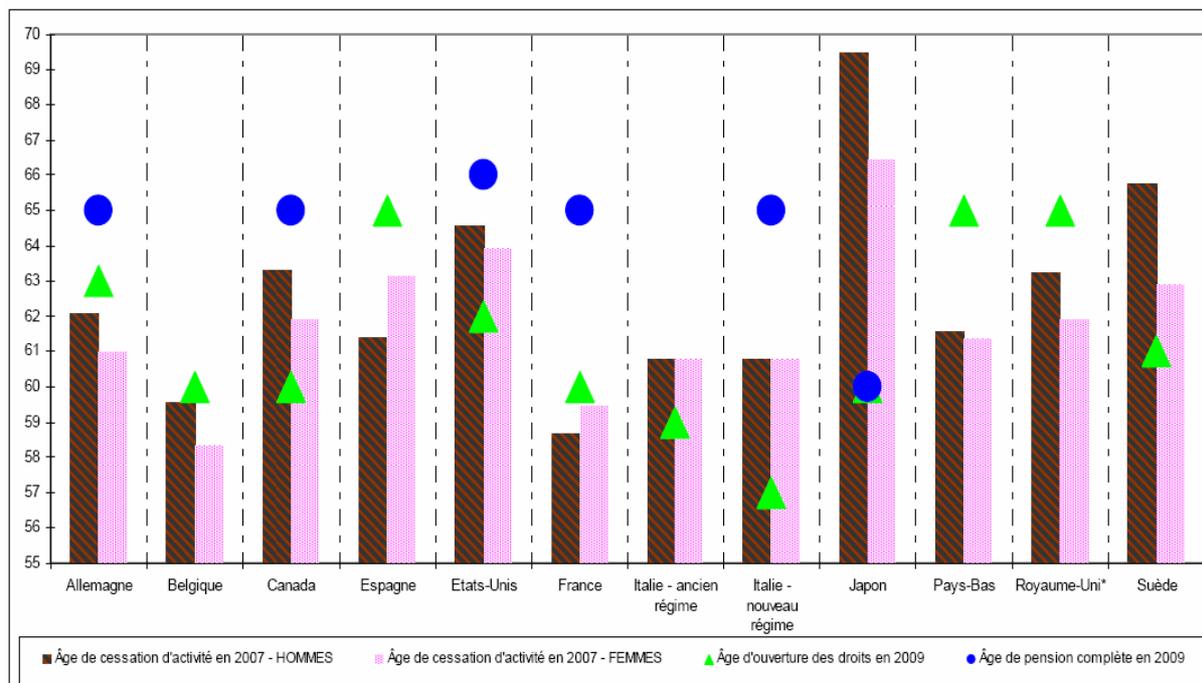
\*\*\* Ou entre 60 et 65 ans si atteinte d'une durée de contribution cible (41 ans pour la génération 1952).

\*\*\*\* Des projets gouvernementaux passés font état d'une réflexion autour du rétrécissement de la fourchette d'âge de départ allant même jusqu'à proposer un âge d'ouverture des droits à 65 ans.

**Source : COR**

Quand on met en relation les âges de cessation d'activité avec les âges légaux de la retraite, on constate que l'âge moyen de cessation d'activité est inférieur à l'âge d'ouverture des droits dans les pays où ce dernier est le plus élevé, c'est-à-dire en Espagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Le Canada, les Etats-Unis, le Japon et la Suède ont, quant à eux, un âge de cessation moyen d'activité supérieur à celui de l'âge d'ouverture des droits et proche de l'âge d'obtention d'une pension complète.

En France et en Belgique, l'âge de cessation moyen d'activité est un peu plus bas que l'âge d'ouverture des droits, lequel est le plus faible des pays étudiés (avec le Canada et le Japon qui, en revanche, font partie des pays les plus performants en termes d'âge moyen de cessation d'activité).



\* 60 ans pour les femmes.

Source : OCDE (âges de cessation d'activité) et COR (âges légaux de retraite)

## **1. Les pays ne relevant pas l'âge d'ouverture des droits**

Certains des pays étudiés<sup>4</sup> n'ont à aucun moment de leur processus de réforme engagé depuis le début des années 90 fait évoluer l'âge d'ouverture des droits :

- la Belgique et le Canada n'ont pas modifié leurs âges de la retraite mais, alors que le Canada n'a eu aucune action sur son système de retraite en la matière, la Belgique a agi sur d'autres leviers visant à reculer l'âge effectif de départ à la retraite ;
- l'Allemagne, les Etats-Unis et le Japon ont fait le choix de n'augmenter que l'âge d'obtention d'une pension complète en laissant inchangé l'âge d'ouverture des droits : il est toujours possible, au fil des générations, de partir à la retraite aux mêmes âges mais, pour un âge donné, avec une pension de plus en plus minorée.

### **1.1. Les pays ne touchant pas aux âges de la retraite : la Belgique et le Canada**

#### **1.1.1. La Belgique<sup>5</sup>**

Historiquement, en Belgique, l'âge d'ouverture des droits à pension était de 55 ans pour les femmes et de 60 ans pour les hommes, sous condition d'avoir validé 20 ans de contributions. Toutefois, l'âge de la pension complète était 60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes, soit par l'atteinte d'une durée de contribution de 45 ans pour les hommes et de 40 ans pour les femmes, soit en bénéficiant d'un minimum de revenu versé aux personnes âgées à partir de ces âges.

A partir des années 70, toute départ à la retraite avant l'âge de la pension complète conduisait à une décote de 5% par année d'anticipation.

Ces décotes ont été abrogées en 1990 mais, de fait, de nombreuses réformes avaient, dès la fin des années 70, réduit la portée de ces décotes<sup>6</sup>.

Depuis une réforme de 1996, dont la montée en charge s'est achevée le 1<sup>er</sup> janvier de 2009, les âges de la retraite et les durées de contribution nécessaires à une pension complète ont été égalisés entre les hommes et les femmes. De même, la durée de contribution permettant l'éligibilité à une pension anticipée est passé progressivement de 20 à 35 ans (depuis de le 1<sup>er</sup> janvier 2005).

Pour chaque année prise en considération<sup>7</sup>, il est accordé une part de pension égale aux formules suivantes :

---

<sup>4</sup> On ne s'intéresse ici qu'aux pays étrangers (hors France donc).

<sup>5</sup> <http://www.rvponp.fgov.be/onprvp2004/FR/intro.asp>

<sup>6</sup> Instauration des « prépensions » pour les chômeurs âgés (et les invalides) qui consistent à accorder aux intéressés une indemnité égale à la différence entre le montant de la pension de retraite qui leur était effectivement accordé et celui qu'ils auraient obtenu si ce montant n'avait pas été réduit de 5 % par année d'anticipation. De même, les assurés pouvaient être exemptés de décotes si leur employeur s'engageait à embaucher un chômeur pour les remplacer.

<sup>7</sup> Une année est considérée comme validée quand l'assuré a travaillé l'équivalent d'un tiers des jours ouvrés en temps plein ou en équivalent temps plein. Certaines périodes d'inactivité (chômage, maladie, grossesse...)

- pour un assuré isolé – salaire de référence x 60% x 1/45 ;
- pour un assuré en couple avec un conjoint à charge – salaire de référence x 75% x 1/45.

De fait, en Belgique, une pension complète est obtenue non pas sous condition d'âge mais sous condition d'une durée de contribution de 45 ans.

Il n'existe pas de système de décote/surcote lié à l'âge explicite en Belgique mais il existe un bonus de pension, voté en 2005 et instauré en 2007, lié aux cotisations après 62 ans ou dès l'atteinte de 44 ans de contribution : chaque jour de travail à temps plein (ou en équivalent) donne droit à un supplément d'un peu plus de 2 euros de pension annuelle.

Une validation à d'autres titres que les périodes cotisées ne donne pas droit intégralement au bonus de pension dès 62 ans mais uniquement à un bonus de 30 jours équivalent temps plein par an.

Il subsiste en Belgique des dispositifs de retraite anticipée qui peuvent permettre, sous certaines conditions, des validations dès 58 ans mais le plus souvent dès 60 ans : l'anticipation de retraite et la « prépension »<sup>8</sup>. La prépension est considérée comme une forme de chômage et valide une période donnée sur la base du salaire minimum porté au compte.

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

### *1.1.2. Le Canada<sup>9</sup>*

L'âge de référence pour le régime de pensions du Canada (RPC) est 65 ans.

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

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

---

donnent lieu à validation. Depuis la loi de 1996 (applicable rétroactivement aux années antérieures à cette date), la validation d'une année, qu'elle soit sur la base d'un travail rémunéré ou d'une période assimilée, ne peut se faire à un niveau de salaire de référence inférieur à celui déterminé par le régime qui est d'un peu de moins de 20 000 euros par an.

<sup>8</sup> Les conditions d'accès à la prépension sont les suivantes : être licencié, avoir droit aux allocations de chômage, présence d'une convention collective de prépension, avoir atteint l'âge prévu pour bénéficier du régime de la prépension, avoir atteint l'ancienneté requise. Le régime général prévoit un âge minimum de 60 ans et une carrière de 35 ans pour les hommes les femmes. La prépension à 58 ans est possible pour des métiers dit « lourds » ou à partir de 55 ans dans certains secteurs (métal, verres, textiles,...). Dans ces secteurs, à partir de 2011, l'âge d'accès à la prépension sera augmenté d'un an tous les deux ans pour rejoindre le régime de prépension des métiers « lourds ».

<sup>9</sup> <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/psr/pub/feuilles/retraite.shtml>

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

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

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

## 1.2. Les pays relevant uniquement l'âge d'obtention d'une pension complète : l'Allemagne, les Etats-Unis et le Japon

### 1.2.1. L'Allemagne<sup>10</sup>

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

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

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

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

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

L'âge d'obtention d'une pension complète était 65 ans.

---

<sup>10</sup> [http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/nr\\_99892/SharedDocs/fr/Navigation/\\_home\\_node.html\\_nnn=true](http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/nr_99892/SharedDocs/fr/Navigation/_home_node.html_nnn=true)

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

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

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

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

### *1.2.2. Les Etats-Unis<sup>11</sup>*

Aux Etats-Unis, depuis le début des années 60, l'âge d'ouverture des droits était 62 ans et l'âge d'obtention d'une pension complète 65 ans avec 35 ans de contribution.

Les assurés avaient donc la possibilité, moyennant des pénalités ou décotes plus ou moins importantes, de liquider leurs droits avant l'âge d'obtention d'une pension complète : les affiliés pouvaient liquider leur pension dès l'âge de 62 ans mais avec une décote de 5/9 % par mois d'anticipation par rapport à l'âge de départ à taux plein (soit entre 6 et 7 % par année d'anticipation). La décote maximale pour un assuré liquidant sa pension à 62 ans était ainsi de 20 %<sup>12</sup>.

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

Une loi de 1983 a modifié l'âge d'obtention d'une pension complète en le portant à 67 ans et 35 ans de contribution pour la génération 1960 atteignant 62 ans en 2022. L'âge d'ouverture des droits reste à 62 ans, moyennant une décote plus importante suite à la réforme : pour un départ à la retraite à l'âge minimum, la décote sera de 30 % (et non plus 20 %) à terme, soit en 2022. Dans le même temps, une surcote, de 8% par année de report pour les assurés nés à partir de 1943, est appliquée pour tout report de l'âge de départ en retraite au-delà de l'âge d'obtention d'une pension complète.

Il faut cependant souligner que beaucoup de retraités aux Etats-Unis ont recours à plusieurs sources de revenus, notamment des revenus d'activité, afin de subvenir à leurs besoins. Ils ont

---

<sup>11</sup> [http://www.socialsecurity.gov/pgm/links\\_retirement.htm](http://www.socialsecurity.gov/pgm/links_retirement.htm)

<sup>12</sup> De plus, l'accès à la couverture maladie « medicare » est assujéti à l'atteinte de l'âge de 65 ans ce qui oblige les assurés liquidant leur retraite avant l'âge légal à s'assurer par eux-mêmes au risque maladie.

la possibilité de cumuler un revenu d'activité et leur pension de retraite selon plusieurs règles dépendant de leur âge :

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

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

### 1.2.3. Le Japon<sup>13</sup>

Au Japon, le régime de base forfaitaire de retraite répartit les assurés en trois catégories :

- les personnes issues des professions libérales, les étudiants et les personnes sans emploi (catégorie 1) ;
- les salariés du secteur privé et les employés du secteur public (catégorie 2) ;
- les personnes dépendantes ou les conjoints des personnes appartenant à la deuxième catégorie (catégorie 3).

Les salariés des secteurs privé et public doivent également cotiser au régime obligatoire contributif des employés du secteur privé et des fonctionnaires.

Dans le régime de base forfaitaire, l'âge d'ouverture des droits est 60 ans pour tous les assurés, quelle que soit leur catégorie. Cet âge était aussi l'âge d'obtention d'une pension complète pour les assurés de la catégorie 2, alors que pour les assurés appartenant aux autres catégories, l'âge d'obtention d'une pension complète était 65 ans. La pension complète dépendait :

- pour tous les assurés de la durée d'assurance, entre 25 ans (pour avoir accès à la pension) et 40 ans (durée maximum intégrée au calcul). La pension des assurés ayant une durée d'assurance comprise entre 25 et 40 ans était proratisée ;
- pour les assurés des catégories 1 et 3 de l'âge de liquidation des droits, avec l'application d'une décote pour un départ avant 65 ans et d'une surcote pour un départ entre 65 et 70 ans.

Pour bénéficier des prestations du régime obligatoire contributif des salariés, l'assuré doit répondre aux conditions requises par le régime de base forfaitaire, qui nécessite une durée minimale de cotisation de 25 ans. Il doit également avoir cotisé au moins un mois au titre du

---

<sup>13</sup> <http://www.mhlw.go.jp/english/index.html>

régime obligatoire des salariés et être âgé de 60 ans. La pension complète est déterminée uniquement par la durée d'assurance validée par l'assuré.

Depuis 1994, alors que l'âge d'ouverture des droits du régime de base forfaitaire reste à 60 ans, l'âge d'obtention d'une pension complète pour les assurés de la catégorie 2 augmente progressivement pour atteindre 65 ans (comme pour les catégories 1 et 3), en 2013 pour les hommes et 2018 pour les femmes.

De même, pour le régime obligatoire contributif des salariés, l'âge d'ouverture des droits reste à 60 ans et l'âge d'obtention d'une pension complète passera de 60 à 65 ans entre 2013 et 2025 pour les hommes et entre 2018 et 2030 pour les femmes.

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

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

## **2. Les pays relevant l'âge d'ouverture des droits : l'Italie, le Royaume-Uni, les Pays-Bas l'Espagne et la Suède**

Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits a un effet direct sur les âges de départ à la retraite puisque aucun assuré ne peut percevoir une pension avant cet âge.

Aux Pays-Bas, en Espagne et au Royaume-Uni, il n'y a actuellement pas de différences entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'obtention d'une pension complète, soit 65 ans dans les trois pays (à l'exception des femmes au Royaume-Uni qui peuvent partir dès 60 ans jusqu'à aujourd'hui). Si ces trois pays devraient relever leur âge d'ouverture des droits à un horizon plus ou moins lointain, l'examen plus précis des caractéristiques de chacun d'entre eux met en fait en avant des situations qui sont, au final, assez disparates.

La Suède et l'Italie ont également décidé de relever leur âge d'ouverture des droits ; ce choix n'est pas lié à celui fait par ailleurs de passer de régimes en annuités à des régimes en comptes notionnels.

## 2.1. Les pays qui ne différencient pas l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'obtention d'une pension complète : l'Espagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni

### 2.1.1. L'Espagne<sup>14</sup>

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

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

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

- l'augmentation de la durée minimale de cotisation pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite. Cette durée de cotisation sera progressivement portée à 15 ans (5 475 jours) en 2013 (soit une augmentation de 2,1 années) ;
- l'instauration de surcotes avec l'augmentation de la pension de retraite de 2 %, voire de 3 % par année supplémentaire pour les personnes ayant déjà cotisé 40 ans ;
- le durcissement des conditions d'accès à la retraite partielle accessible à partir de 61 ans pour les assurés ayant au moins 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise et ayant cotisé au moins 30 ans à la sécurité sociale ;
- enfin, l'extension aux salariés âgés de 59 ans des aides aux entreprises pour garder leurs salariés âgés, auparavant limitées aux salariés de 60 ans et plus.

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

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

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

---

<sup>14</sup> [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Lanzadera/index.htm?URL=82](http://www.seg-social.es/Internet_1/Lanzadera/index.htm?URL=82)

départs en retraite anticipée ouvertes dès 52 ans à l'âge de 58 ans. Ce projet n'a pas encore été définitivement adopté.

### 2.1.1. Les Pays-Bas<sup>15</sup>

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

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

Dans les années 80, de nombreux régimes conventionnels de préretraite avaient vu le jour et couvraient en 2001 encore 83% des salariés. Depuis le début des années 2000, le gouvernement souhaite rompre avec la culture de la cessation précoce d'activité. L'utilisation des droits provenant des pensions complémentaires par capitalisation avant l'âge légal de départ à la retraite est de plus en plus découragée fiscalement. De plus, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, les dispositifs fiscaux favorisant l'épargne préretraite (« prepensioen ») et le départ anticipé à la retraite financé par répartition (« VUT »)<sup>16</sup> ont été supprimés et il n'existe plus de dispositifs de retraite anticipée en tant que tels aux Pays-Bas<sup>17</sup>.

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

Le gouvernement néerlandais soutient par ailleurs fiscalement une réglementation en faveur des personnes ayant exercé pendant 40 ans une activité professionnelle et qui ont toujours contribué à un fonds de pension (« 40-deelnemingsjarenpensioen »). Ces personnes peuvent, si l'employeur et le fonds de pension ont décidé d'appliquer cette réglementation, partir à la retraite à l'âge de 63 ans. La somme de la pension et de l'allocation AOW ne peut pas représenter plus de 70% du dernier salaire.

Le gouvernement a annoncé fin 2008 son intention de relever l'âge d'ouverture des droits à la pension AOW de 65 à 67 ans entre 2014 et 2025 par paliers de 2 mois par an.

---

<sup>15</sup> <http://www.svb.nl/int/en/aow/index.jsp>

<sup>16</sup> *Vervroedg Uittreding.*

<sup>17</sup> Pour les personnes qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2005, avaient 55 ans ou plus, ces régimes sont toujours en vigueur pour une période de transition jusqu'en 2015.

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

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

### 2.1.2. Le Royaume-Uni<sup>18</sup>

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

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

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

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

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

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

---

<sup>18</sup> <http://www.dwp.gov.uk/policy/pensions-reform>

## 2.2. Les pays relevant uniquement l'âge d'ouverture des droits : la Suède et l'Italie

### 2.2.1. L'Italie<sup>19</sup>

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

En 1995, l'Italie a instauré un régime de comptes notionnels avec un âge d'ouverture des droits à 57 ans et il n'existe plus de notion de pension complète puisque les pensions sont modulées selon un barème croissant avec l'âge de liquidation, qui dépend notamment de l'espérance de vie à cet âge de la génération de l'assuré. La période d'acquisition des droits à la retraite est limitée à l'atteinte de l'âge de 65 ans.

Il est toutefois impossible de partir à la retraite avant 65 ans si le montant de la pension n'atteint pas un montant équivalent à 1,2 fois le minimum vieillesse (« assegno sociale »). Des projets de suppression de la possibilité de partir dès 57 ans à la retraite dans le nouveau régime, en le portant à 65 ans, ont été discutés, notamment au milieu des années 2000, mais les bornes d'âges du nouveau système n'ont pour l'instant pas été modifiées.

Toutefois, le choix de transition effectué (sur une très longue période puisque seul les nouveaux entrants sur le marché du travail ne relèvent que du nouveau système) implique que le nouveau système ne s'applique que pour une part très marginale dans les pensions des liquidants actuels.

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

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

Le versement de la retraite est conditionné à la cessation de l'activité salariée. Les travailleurs indépendants peuvent obtenir le versement de leur pension et continuer leur activité d'indépendant mais ils doivent cesser toute forme de travail salarié.

---

<sup>19</sup> <http://www.inps.it/newportal/default.aspx>

### 2.2.2. *La Suède*<sup>20</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>20</sup> <http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng>

**Annexe**  
**Validation de durées pour le calcul des retraites à l'étranger<sup>21</sup>**

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

<sup>21</sup> Une notion de durée peut aussi intervenir dans les conditions d'éligibilité à une pension de retraite.