

Oh, que le Danemark est beau !

Ce pays heureux du Nord – doté d'un système moderne de prévoyance professionnelle. Y a-t-il des enseignements à tirer pour la Suisse ?

Auteurs : **Michael Melles et Viviane Wehrle**

Depuis des années, le Danemark est considéré comme l'un des pays les plus heureux du monde. En matière de prévoyance vieillesse également, ce petit pays figure régulièrement parmi les meilleurs. Le Danemark occupe la 3^e place dans les classements internationaux, tandis que la Suisse a manqué de peu le top dix dans les derniers classements.¹ Il vaut donc la peine de se tourner vers le Nord. Mais qu'est-ce qui rend le Danemark réellement différent, voire meilleur – et que peut-on effectivement transposer ?

”

Le Danemark a opté pour un mécanisme automatique : l'évolution démographique est intégrée au niveau institutionnel.

Structure du système danois

À première vue, beaucoup de choses semblent familières. Le Danemark connaît lui aussi un système à trois piliers. Mais en y regardant de plus près, des différences nettes apparaissent.

Le 1^{er} pilier consiste en une retraite de base publique financée par l'impôt, la « Folkepension », à laquelle ont droit les personnes résidant au Danemark. Le montant de cette retraite de base dépend principalement de la durée de séjour dans le pays, tandis que les revenus professionnels antérieurs n'ont aucune incidence sur son montant. Le 1^{er} pilier est complété par une rente obligatoire, par capitalisation et à vie, appelée « ATP ».² Le montant des cotisations à l'ATP est déter-

miné en fonction du nombre d'heures travaillées et non du montant du salaire. L'employeur prend en charge les deux tiers des cotisations, les salariés un tiers.

Le deuxième pilier constitue la pièce maîtresse du système danois. Contrairement à la Suisse, il n'est pas prescrit par la loi ; toutefois, en vertu des conventions collectives de travail, les employeurs sont souvent tenus de proposer à leurs collaborateurs une solution de prévoyance adaptée. Au total, environ 90 % des salariés danois sont assurés dans le cadre du deuxième pilier.

Au Danemark comme en Suisse, les prestations de vieillesse du 2^e pilier sont financées par un capital épargné à titre individuel. Cela signifie que chaque personne épargne pour elle-même et que les prestations dépendent des cotisations versées ainsi que des rendements des placements réalisés. Alors qu'en Suisse, il existe un taux d'intérêt minimal garanti ainsi qu'un taux de conversion minimal conformément à la LPP, il n'y a pas de prestations garanties au Danemark. En cas de changement d'employeur, les salariés ont le choix entre laisser leur capital de prévoyance dans leur solution de prévoyance actuelle et le convertir en une police sans cotisations, ou le transférer vers la solution de prévoyance de leur nouvel employeur. En principe, il est recommandé de transférer l'avoir de prévoyance vers la nouvelle solution en cas de changement d'employeur, notamment afin de réduire au minimum les frais administratifs. À l'instar

¹ Voir PPS 12/25, article de Sandro Quinz : « Un roc en mal de réforme – la prévoyance en comparaison internationale », p. 23.

² ATP est l'acronyme de « Arbejdsmarkedets Tillægspension ».

du système suisse, le système danois couvre, outre les prestations de vieillesse, les risques liés au décès et à l'invalidité. En cas de changement d'employeur ou de chômage, les prestations d'assurance de l'ancienne solution de prévoyance continuent d'être versées pendant trois mois. En Suisse, ces dernières années, les retraits en capital à la retraite ont été de plus en plus choisis, tandis qu'au Danemark, de nombreuses prestations continuent d'être perçues sous forme de rente.

Dans les deux pays, le 3^e pilier correspond à la solution de prévoyance privée et joue un rôle complémentaire.

Rôle important de l'espérance de vie

Un élément central du modèle danois réside dans la prise en compte systématique des évolutions démographiques. Dès 2006, l'âge légal de la retraite a été automatiquement indexé sur l'espérance de vie. L'objectif: chaque génération doit passer en moyenne environ 15 ans à la retraite.

En mai 2025, le Parlement danois, avec le soutien de la plus grande organisation faïtière syndicale, a décidé de tirer les conséquences de cette logique: à partir de 2030, l'âge de la retraite passera à 68 ans, puis à 69 ans en 2035 et à 70 ans à partir de 2040. Ce couplage constitue la différence décisive: alors que la Suisse doit renégocier chaque réforme sur le plan politique et qu'il est difficile de faire adopter un relèvement de l'âge de la retraite par les urnes, le Danemark a opté pour un mécanisme automatique. L'évolution démographique n'est pas combattue, mais intégrée au niveau institutionnel.

À première vue, on pourrait croire que l'on travaille davantage au Danemark qu'en Suisse – mais un examen plus approfondi s'impose. Selon les données de l'OCDE (2025), les actifs en Suisse travaillent 1512 heures par an, contre 1369 heures au Danemark – soit une différence de près de quatre semaines par an. Si l'on considère en outre la durée totale de la vie active, on constate que, selon Eurostat (2024), la durée de travail dans les deux pays s'étend, comme on pouvait s'y attendre, sur plus de 42 ans, ce qui explique qu'à l'heure actuelle, la durée to-

tales de travail soit plus élevée en Suisse qu'au Danemark.

Numérisation:

le Danemark, un modèle à suivre

Un aspect souvent sous-estimé du modèle de prévoyance danois est la transparence numérique. Depuis plus de vingt ans, il existe une plateforme en ligne qui offre gratuitement une vue d'ensemble centralisée de toutes les situations de prévoyance, tous prestataires et piliers confondus.

Cette plateforme regroupe les données provenant de jusqu'à 26 prestataires de services financiers et organismes publics. Après s'être connectée à l'aide de son identité numérique nationale, chaque personne peut consulter en un coup d'œil la retraite annuelle prévue pour différents âges de départ à la retraite, tous ses comptes d'épargne-retraite et couvertures d'assurance actuels, ses anciens avoirs de caisse de pensions auprès d'anciens employeurs, ainsi qu'un simulateur de départ en retraite permettant de modéliser ses propres scénarios. Plus d'un quart de la population utilise régulièrement cette offre.

En Suisse, en revanche, la numérisation n'en est encore qu'à ses débuts. Ce n'est qu'à l'automne 2025 que les bases juridiques d'une plateforme électronique pour le 1^{er} pilier ont été mises en place. Une vue d'ensemble complète de tous les piliers reste pour l'instant une utopie.

Des enseignements pour la Suisse?

Le Danemark montre à quoi peut ressembler un système de prévoyance résolument axé sur la stabilité, la transparence numérique et la réalité démographique. Et pourtant, ce modèle ne peut être transposé à la Suisse que dans une certaine mesure.

Pour la Suisse, cela signifie: ne pas copier, mais en tirer des enseignements. Une plus grande transparence numérique, des règles plus claires et une approche honnête de l'espérance de vie – voilà des mesures qui seraient également possibles et judicieuses dans notre pays. ■

TAKE AWAYS

- Le Danemark dispose d'un système à trois piliers dont le 2^e pilier constitue la pièce maîtresse. Contrairement à la Suisse, celui-ci n'est pas imposé par la loi; toutefois, les employeurs sont tenus, dans le cadre de conventions collectives, de proposer une solution de prévoyance.
- Le Danemark lie l'âge de départ à la retraite à l'espérance de vie. D'ici 2040, celui-ci passera à 70 ans. L'objectif est de maintenir la durée moyenne de la retraite à environ 15 ans.
- Le système danois peut également servir de modèle à la Suisse en termes de transparence: depuis plus de vingt ans, la vue d'ensemble centralisée et gratuite de toutes les épargnes est une réalité.