

LIVRE VERT
CONFERENCE NATIONALE DES PENSIONS

CONSOLIDER L'AVENIR DES PENSIONS



www.conferencepensions.be

.be

..

CONFERENCE NATIONALE DES PENSIONS

Consolider l'avenir des pensions

RAPPORT INTERMÉDIAIRE

Bruxelles, le 12 mars 2010

Table des Matières

PRÉFACE p 5

SYNTHESE p 6

PRELIMINAIRES p 21

TITRE I : CADRE POLITIQUE GENERAL

Chapitre. I : Bref aperçu des régimes de pensions	p 25
Chapitre II : Contexte démographique, économique et budgétaire	p 29
Chapitre III : Impact de la Crise	p.50
Chapitre IV : Les pensions dans l'UE et pays OCDE	p 58

TITRE II : LES REGIMES LEGAUX DE PENSIONS

SECTION A : Description synthétique des principaux régimes et de leurs caractéristiques p 71

Chapitre I : Le régime des travailleurs salariés	p 71
Chapitre II : Le régime des travailleurs indépendants	p 77
Chapitre III : Le régime du secteur public	p 83
Chapitre IV : La garantie de revenus aux personnes âgées – GRAPA -	p 89
Chapitre V : Les régimes spéciaux de pension en bref	p 90

SECTION B : Financement des régimes de Pension p 92

SECTION C : Analyse du taux de remplacement p 101

SECTION D : Pensions du premier pilier et effets de seuil p 107

SECTION E : Problématique des assimilations p 109

SECTION F : Incitants à retarder la prise de cours de la pension : bonus pension et complément d'âge p 117

Chapitre I : Le régime des travailleurs salariés	p 117
Chapitre II : Le régime des travailleurs indépendants	p 123
Chapitre III : le régime du secteur public	p 127

SECTION G : Problématique de l'activité autorisée p 132

Chapitre I : Le régime des travailleurs salariés p 132

Chapitre II : Le régime des travailleurs indépendants p 138

Chapitre III : le régime du secteur public p 142

SECTION H : Communication et information des (futurs) pensionnés p 148**TITRE III : LES PENSIONS COMPLEMENTAIRES****SECTION A : LE DEUXIEME PILIER** p 152Chapitre I: Description synthétique des systèmes de pensions complémentaires dans le cadre du 2^{ème} pilier. p 152

Chapitre II: Situation des pensions complémentaires du second pilier des travailleurs salariés p 160

Chapitre III : Situation des pensions complémentaires du second pilier des travailleurs indépendants p 166

Chapitre IV : Règles prudentielles et protections prévues par la LPC et LPCI p 172

Chapitre V : Information et communication p 184

SECTION B : LE TROISIEME PILIER p 186

Chapitre I : Description synthétique des instruments p 186

Chapitre II : Règles prudentielles p 191

SECTION C : FISCALITE ET COTISATIONS SOCIALES AU SEIN DES DEUXIEME ET TROISIEME PILIERS p 193

Chapitre I : Fiscalité et cotisations sociales du deuxième pilier des pensions p 193

Chapitre II : Fiscalité du troisième pilier p 206

Chapitre III : Tableau de Synthèse des incitants fiscaux p 209

TITRE IV : Les aînés et la société

p. 214

Chapitre I : Profils – La diversité chez les aînés p 215

Chapitre II : Le bien-être de nos aînés p 224

Chapitre III : La santé des aînés p 228

Chapitre IV : La participation des aînés aux différents aspects de la vie en société p 244

ANNEXES

p 248

Préface

Le défi du vieillissement: pour un nouveau contrat social

Compte tenu du contexte financier, économique et budgétaire actuel particulièrement dégradé, comment répondre aux souhaits exprimés de toute part, d'assurer la viabilité et la soutenabilité de nos régimes de pensions, à la fois tout en renforçant le premier pilier, en démocratisant le deuxième pilier et en poursuivant une politique de réduction progressive du déficit des finances publiques ? C'est la quadrature du cercle et pourtant, nous devons répondre aux interrogations et aux inquiétudes bien légitimes en la matière. On est désormais très loin de l'ère bismarckienne où l'âge de la retraite avait été fixé à 65 ans alors que l'espérance de vie à la naissance était inférieure à 60 ans. En raison de l'augmentation constante de l'espérance de vie, de nombreux citoyens, contrairement au siècle passé, sont désormais en mesure de bénéficier, après leur carrière professionnelle, d'une deuxième vie, parfois presque aussi longue que cette dernière. Ceci justifie évidemment l'intérêt de plus en plus grand manifesté pour l'organisation de cette nouvelle vie et pour les moyens dont on peut disposer pour la vivre dans de réelles conditions de bien être.

Mais de façon fondamentale, si on vit de plus en plus vieux et généralement en bonne santé, sur le marché du travail, on est vieux de plus en plus jeune. On parle désormais de seniors sur le marché du travail dès 45 ans soit pour plus d'un tiers de la population actuelle. Comment dès lors lutter contre un certain nombre de stéréotypes, relevant de l'âgisme, terme créé par référence à ces autres discriminations que sont le racisme et le sexisme ?

De plus, on a généralement cette fâcheuse tendance à considérer la problématique des pensions de façon isolée. On oublie que les pensions constituent une branche de la sécurité sociale et qu'on se situe désormais dans le cadre d'un système de gestion globale de la sécurité sociale, tant pour les salariés que pour les indépendants. Un financement suffisant de la sécurité sociale constitue donc un enjeu fondamental

En ce 21ème siècle, le vieillissement de notre population est un fait de société et nous devons relever le défi des pensions d'une manière proactive.

Ce premier rapport intermédiaire, intitulé « livre vert » et délivré par la Conférence nationale des Pensions, mise en place par le Gouvernement, a pour objectif d'inciter à la réflexion et de susciter des propositions et des recommandations.

Je remercie tous ceux et celles qui, à titre divers, experts du Bureau du Plan, de la Banque nationale, de la CBFA, des Universités, des Administrations et organisations concernées qui ont contribué à la réalisation de ce rapport.

Michel Daerden
Ministre des Pensions et des Grandes Villes

En synthèse

C'est dans l'accord gouvernemental de mars 2008 qu'a été pris l'engagement d'organiser une « Conférence nationale pour les pensions, en concertation avec les partenaires sociaux, en vue de réformer et de renforcer notre système de pensions, d'initier une réflexion sur les méthodes de calcul des pensions, sur les freins pour la constitution de la pension liés à la mobilité entre les différents systèmes de pension sur l'adaptation aux nouveaux défis tels que l'augmentation de la durée de vie, mais aussi la situation de certaines catégories de travailleurs tels que les travailleurs à temps partiel, les contractuels de la fonction publique ou certaines catégories d'indépendants ».

L'objectif fondamental est de faire face au coût du vieillissement de la population qui résulte de deux phénomènes structurels, le taux de natalité et l'augmentation de l'espérance de vie, et d'un phénomène conjoncturel, l'effet du baby-boom.

Le taux de natalité, c'est-à-dire le nombre moyen d'enfants par femme diminue de 2007 à 2050 de 1,81 à 1,76 ; il reste donc inférieur au taux de 2,1 nécessaire pour permettre le renouvellement des générations. L'espérance de vie à la naissance est en constante augmentation ; pour les hommes, on passerait de 77,3 ans en 2007 à 84 ans en 2050 ; pour les femmes de 83,3 ans en 2007 à 89,7 ans en 2050.

D'autre part, la génération née au lendemain de la guerre en 1945 arrive à l'âge de la retraite. On est au début du phénomène, lequel est conjoncturel ; après 2025, il y aurait une stabilisation. Enfin, le solde migratoire de 26.000 unités prévu en 2050 compenserait légèrement le taux de fécondité insuffisant.

Il faut également tenir compte des nouvelles réalités du monde du travail (par exemple, le degré croissant de participation des femmes, la flexibilité, les interruptions de carrière, le crédit-temps, le travail à temps partiel, etc.) ainsi que des modifications sociétales (la cohabitation légale et l'augmentation des familles monoparentales).

A diverses reprises, le Gouvernement a rappelé les principaux défis auxquels il convient de faire face :

- Comment assurer le financement des pensions à l'avenir ?
- Comment garantir la solidarité entre les générations actuelles et futures ?
- Comment garantir un équilibre adéquat entre solidarité et assurance ?

Fin 2008, le Conseil des Ministres a défini les éléments de base de l'organisation de la Conférence, laquelle devait être lancée dès le mois de janvier 2009 et devait se dérouler au long de l'année 2009.

La préparation, la mise en œuvre et le suivi de la Conférence ont été confiés à une « Task Force » composée d'un représentant de chacun des Ministres du Kern, de représentants de chacun des interlocuteurs sociaux concernés et d'un représentant de chacune des administrations concernées.

Conformément aux orientations définies par le Conseil des Ministres, la « Task Force » a décidé de créer trois groupes de travail chargés d'examiner respectivement :

- la pension légale et sa modernisation ;
- les pensions complémentaires et l'épargne individuelle en vue de la retraite ;
- la place des aînés dans la société.

Pour chaque groupe de travail, la « Task Force » a défini un ordre de mission et déterminé les experts à entendre et les participants à inviter.

En ce qui concerne l'organisation des travaux, la « Task Force » a demandé que chaque groupe de travail procède dans une première phase, d'une part à une comparaison de la situation belge avec celle d'autres pays, notamment de l'Union européenne lorsque cette comparaison est pertinente et, d'autre part, à un état des lieux aussi complet que possible de la problématique.

Les travaux se déroulent donc en deux étapes. La première étape consiste à réunir l'information et la documentation nécessaire et à dresser les constats, avec les questions qui s'imposent.

Sur base des constats formulés dans le rapport intermédiaire, la « Task Force » devra cerner les questions essentielles et tenter de formuler des réponses aussi consensuelles que possible dans la première moitié de 2010.

Avant d'aborder les éléments essentiels du rapport intermédiaire, il n'est pas inutile de rappeler quelques réflexions préliminaires de la « Task Force ».

Tout d'abord, il ne se passe pas un jour sans que l'on entende certains experts financiers, analystes économiques ou même certains hommes politiques nous expliquer à quel point le vieillissement de la population pose des problèmes. On en oublierait que l'augmentation de l'espérance de vie et l'augmentation du nombre de personnes âgées qui en découle est, avant tout, une preuve de progrès et un facteur de croissance car les aînés d'aujourd'hui sont aussi demandeurs de services et de produits dans la mesure où ils détiennent une part importante des richesses nationales.

Ensuite, le vieillissement démographique constitue un défi politique majeur ; c'est, en définitive, un enjeu de société. Et les pensions ne constituent qu'un élément – certes important – d'une problématique transversale qui concerne bien d'autres aspects, par exemple, l'accès au logement, l'accès aux soins de santé, les structures de soins à domicile, de maisons de repos, de maisons de repos et de soins, etc. avec des compétences qui concernent tant le niveau fédéral que les entités fédérées.

Enfin, ce qui frappe les esprits, c'est l'extrême complexité de notre système de pension. A côté des trois régimes traditionnels (salariés, indépendants, secteur public), il y a une mosaïque de régimes avec des modalités particulières quant à l'âge de la retraite, aux modalités de calcul, aux conditions d'octroi, etc. Ceci a pour mérite de répondre à des caractéristiques sectorielles et au stade actuel, il n'est pas envisagé de traiter de ces régimes particuliers. Il n'empêche que les carrières sont de plus en plus diversifiées et que les carrières mixtes foisonnent. Et il existe parfois des traitements différenciés à situation égale, ce qui nuit à la transparence et à l'équité du système.

Le contexte démographique, économique et budgétaire

Le rapport intermédiaire s'efforce de tenir compte des perspectives les plus récentes définies par le Comité d'Etude sur le Vieillissement, le Bureau du Plan et le Conseil supérieur des Finances. En effet, suite à la crise boursière, financière et économique, de nombreux paramètres ont évolué de façon considérable depuis le début des travaux de la Conférence, c'est-à-dire depuis la première moitié de l'année 2009.

Les hypothèses macro-économiques ont été revues de façon significative par rapport aux hypothèses de 2008. Dans son rapport de juin 2009, le Comité d'Etude sur le Vieillissement a évalué le coût budgétaire du vieillissement démographique à 8,2 % du P.I.B. sur la période 2008-2060 alors que ce coût était estimé à 6,3 % du P.I.B. dans son rapport précédent.

Le surcoût du vieillissement apparaît au cours de la période 2008-2014 (+ 2,1 % par rapport aux projections précédentes) et concerne principalement les dépenses de pension, de soins de santé et de chômage. La crise économique serait à l'origine de 1,9 % de pourcentage de ce surcoût.

Des scénarios alternatifs ont été développés, lesquels tiennent compte de modifications des paramètres relatifs à l'adaptation au bien-être des allocations, à l'évolution du taux d'emploi et à l'hypothèse de croissance de la productivité annuelle à long terme. Les scénarios alternatifs entraînent soit une augmentation, soit une réduction du coût du vieillissement par rapport au scénario de base¹ selon les hypothèses retenues.

Le programme de stabilité 2009-2013, actualisé en janvier 2010 répondant à une demande de l'U.E. indique un déficit de l'ensemble des autorités de 5,9 % du P.I.B. en 2009.

En ce qui concerne les prévisions de croissance du P.I. B., le complément se base sur une compression de l'économie de 3,1 % en 2009 et sur une croissance de 1, 1 % en 2010 et 1, 7 % en 2011 (et ce, respectivement contre -1,9 %, + 0,6 % et + 2,3 % dans le programme de stabilité d'avril 2009).

En ce qui concerne l'évolution des prix, l'inflation serait nulle en 2009 compte tenu de la diminution sensible du niveau des prix de l'énergie. Pour 2010, on s'attend à un taux de 1,5 % (1,7 % en 2011). Pour sa part, l'indice santé progresserait de 0,6 % en 2009 et de 1,1% en 2010.

Pour ce qui est de l'évolution du marché du travail, selon les dernières données de la B.N.B., la diminution de l'emploi en personnes passerait de - 0,6 % en 2009 à -1,5 % en 2010. Globalement, par rapport au 4^{ème} trimestre de 2008, 118.000 emplois seraient perdus en 2 ans, dont 67.000 en 2009. Tandis qu'il s'établissait à 7 % en 2008, le taux de chômage passerait à 7,9 % en 2009 et à 9 % en 2010.

¹ Le scénario de base prend en compte le mécanisme structurel d'adaptation des allocations sociales au bien-être instauré par la loi du 23 décembre 2005 et une hypothèse de croissance de la productivité annuelle de long terme de 1,50 %.

Le retour à l'équilibre en 2015

Le Gouvernement s'est inscrit dans la trajectoire que le Conseil supérieur des Finances a esquissée dans le cadre d'un retour à l'équilibre de l'ensemble des pouvoirs publics en 2015.

Le programme de stabilité actualisé en janvier 2010 prévoit un ajustement de la trajectoire définie précédemment, en prenant en compte les développements macro-économiques plus récents et l'amélioration conjoncturelle. En accord avec les recommandations du Conseil Ecofin, il prévoit d'atteindre l'objectif intermédiaire d'un déficit maximum de 3 % en 2012 et confirme la réalisation de l'équilibre des finances publiques en 2015 au plus tard.

Le retour à l'équilibre en 2015 est une condition essentielle pour la tenabilité des finances publiques à plus long terme, notamment pour compenser en partie les coûts du vieillissement.

Devant quels défis le vieillissement nous place-t-il ?

Le vieillissement nous place devant une augmentation des dépenses sociales de 8,2 % du P.I.B. pour la période 2008-2060.

Pour faire face à ce vieillissement et garantir la soutenabilité à long terme, l'U.E. recommande une stratégie fondée sur trois lignes de force. Celles-ci ont trait à la charge de la dette (stratégie de préfinancement), aux dépenses liées à l'âge (réforme des systèmes d'allocations) et au marché du travail (réformes structurelles).

Quant à la première ligne de force, la réalisation de l'équilibre budgétaire en 2015 exigera des efforts très importants. Mais pour poursuivre dans la voie de la réduction de la dette, un effort supplémentaire conséquent serait encore requis après 2015

Quant aux réformes portant sur les systèmes d'indemnisation, elles sont difficiles à réaliser compte tenu de l'érosion du taux de remplacement des allocations à long terme. En outre, le montant de la pension en Belgique est relativement bas par rapport aux pays voisins.

Quant à l'augmentation du taux d'emploi, notamment de celui des aînés, celle-ci passe par la mise en œuvre d'une politique décourageant les mécanismes de départ anticipé à la retraite, comme par exemple le système de prépension. Toutefois, celui-ci ne constitue qu'un des éléments qui déterminent la population inactive à partir de 50 ans et des restrictions aux modalités d'accès ont déjà été apportées par le pacte des générations.

Mais comment peut-on augmenter le taux d'emploi, en particulier des travailleurs âgés ? Le rapport se penche sur la problématique de l'âge légal de la retraite et de l'âge effectif de sortie du marché du travail, en se référant notamment aux initiatives prises à l'étranger.

Le rapport intermédiaire examine également la problématique de l'employabilité des travailleurs âgés, en indiquant notamment les mesures prises par de nombreux pays de l'U.E. pour augmenter la participation des travailleurs plus âgés au marché du travail.

Mais si l'augmentation du taux d'emploi, notamment des plus âgés, constitue une piste majeure, il est vraisemblable que cela ne suffira pas, compte tenu du contexte budgétaire et économique particulièrement dégradé au départ, pour répondre aux souhaits exprimés d'assurer la viabilité et la soutenabilité financière de nos régimes de pensions, à la fois tout en renforçant le premier pilier, en démocratisant le deuxième pilier et en poursuivant une politique de réduction progressive de déficit des finances publiques. Il sera donc nécessaire de repenser le financement de nos régimes de retraite, indépendamment des économies d'échelle toujours possibles dans les législations respectives.

Le Fonds de vieillissement a été créé en 2001 pour faire face aux inévitables conséquences budgétaires du vieillissement de la population. Pendant les premières années, ce Fonds a été essentiellement alimenté par le produit de recettes non fiscales mais le but a toutefois toujours été de l'alimenter avec des excédents budgétaires. Il était prévu que pour l'exercice budgétaire 2007, un montant équivalent à 0,3 % du P.I.B. serait en principe affecté au Fonds et que pour les années suivantes jusqu'en 2012, ce pourcentage serait augmenté à chaque fois de 0,2 % du P.I.B. Suite à l'absence d'un surplus budgétaire en 2007, 2008 et 2009, aucun moyen supplémentaire n'a été attribué au Fonds pour ces années, mis à part les intérêts des placements.

A l'heure actuelle, le portefeuille du Fonds de vieillissement s'élève à un peu plus de 16 milliards d'euros dont la valeur sera de 21 milliards d'euros aux échéances finales (soit à peine la moitié du montant budgétaire affecté en 2009 aux régimes légaux de pension).

Il apparaît clairement que l'objectif assigné au Fonds, à savoir la constitution de réserves pour financer les dépenses supplémentaires des régimes légaux de pensions suite au vieillissement ne sera pas atteint. D'autre part, le Fonds ne peut intervenir que pour autant que le taux d'endettement se situe sous les 60 % du P.I.B., condition qui est loin d'être réalisée.

La question du rôle et de l'alimentation du Fonds est donc clairement posée.

L'impact de la crise économique et financière en matière de financement et de viabilité financière à long terme des piliers de pension

Au sein de l'OCDE, la crise économique et financière aurait un effet durable sur la croissance économique, dont l'ampleur dépendra du temps nécessaire à revenir un niveau d'activité économique d'avant-crise. Pour les dépenses liées au vieillissement, l'impact devrait être un nouveau surcoût de 1% de PIB environ d'ici 2020, et un surcoût de 0 à 1,6% de PIB à l'horizon 2060, suivant les scénarios plus ou moins pessimistes sur la sortie de crise.

A court terme, une crise économique de cette ampleur montre que les systèmes de pensions par répartition résistent mieux que les systèmes de pensions par capitalisation, dont les placements sont directement touchés par l'effondrement boursier. Cependant, ayant des stratégies de placement à (très long) terme, les fonds de pension perdent

moins que d'autres organismes de placements, jouant eux sur le court et le moyen terme et devant recourir à l'emprunt pour financer leurs placements. De plus, le cadre régulateur mis en place pour les fonds de pension partout où ils existent a également empêché certains placements trop « aventureux ». A moyen et long terme cependant, si l'économie reste plus ou moins faible, les capacités de financement des systèmes de sécurité sociale et des pouvoirs publics sont obérées, pouvant alors créer de graves problèmes de financement des pensions légales. A ce niveau, les systèmes de pension par capitalisation sont mieux à même de résister.

Néanmoins, la crise fragilise également, dans certains pays, les fonds des pensions et ceux-ci doivent être soutenus par les pouvoirs publics pour pouvoir faire face à leurs engagements et au respect des règles prudentielles. Même dans les systèmes à prestations définies, les retraités peuvent être mis à contribution, essentiellement via la non-indexation de leur pension.

A politique constante, la Belgique connaîtra des difficultés croissantes de financement de son système de pension par répartition, vu que deux actifs devront prendre en charge une personne âgée de 65 ans et plus. La crise économique actuelle n'a pas accentué ces difficultés sur le long terme mais a néanmoins provoqué un surcoût du vieillissement sur le moyen terme de 1,9% de PIB (2014).

Pour faire face au coût de notre premier pilier de pensions, il faut revenir à un assainissement réel et durable de nos finances publiques, augmenter le nombre d'emplois occupés dans notre pays et parvenir à retarder au maximum l'âge de départ à la retraite.

Au niveau du premier pilier de pensions, la crise va encore retarder davantage le moment où la Belgique dégagera à nouveau des surplus budgétaires susceptibles d'alimenter le fonds de vieillissement. A moyen terme, le PIB chutant par rapport aux prévisions de moyen terme d'avant la crise, le coût du premier pilier augmente en pourcentage du PIB. Même si cela ne pourra se faire d'ici 2015, il conviendra de tout mettre en œuvre pour à nouveau préfinancer ce qui pourra encore l'être des coûts du vieillissement. A noter que la Belgique est le 8^e pays sur les 27 de l'Union Européenne qui présente le coût le plus élevé du vieillissement.

Au niveau des deuxième et troisième piliers de pensions par capitalisation, on a constaté, en 2008, une chute de la valeur des actifs des institutions de pension privée par rapport à 2007, suivi par une augmentation en 2009 par rapport à 2008. Malgré cette reprise, il est indéniable que la crise a fragilisé tant les fonds de pension que les assureurs.

Cela met la plupart des fonds en négatif : la valeur actualisée de leurs actifs ne couvre plus la valeur actualisée de leurs engagements de pensions. La situation s'est toutefois partiellement redressée en 2009. Pour faire face, les institutions de pension demandent des hausses de cotisations ou révisent à la baisse les objectifs à atteindre ou les prestations versées aux retraités lorsque c'est contractuellement possible. Dans de nombreux pays – ce n'est pas le cas en Belgique – les autorités publiques assouplissent également fortement leur cadre régulateur afin d'éviter que des institutions de pensions ne risquent la déconfiture.

Les faillites et fermetures d'entreprises ont évidemment également des répercussions sur le second pilier de pensions et les droits des travailleurs alors licenciés.

Cette crise et les difficultés qu'elle crée aux institutions de pensions par capitalisation amènent l'OCDE et la Commission Européenne à étudier le renforcement des cadres régulateurs et mesures prudentielles appliqués au sein de leur pays membres, et si possible de façon coordonnée au niveau international.

Finalement, la viabilité financière du système de pensions légales, si l'on souhaite maintenir un niveau de pension correcte qui ne précarise pas socialement les pensionnés de demain, dépend principalement des facteurs suivants :

- le niveau d'emploi ;
- le coefficient de dépendance des âgés par rapport aux actifs ;
- l'âge de départ à la retraite ;
- la structure du système de pensions ;
- le niveau des revenus des actifs ;
- les autres services publics ou non marchands à la disposition des actifs ;
- le mode de financement et le niveau des recettes de la sécurité sociale.

Un aperçu de l'évolution des systèmes de pension en Europe²

Au sein de l'Union Européenne, tous les pays font face aux mêmes défis en terme de vieillissement démographique et de soutenabilité des dépenses de soins et services de santé et de pensions pour les personnes âgées. Ces défis sont d'autant plus difficiles à relever que les systèmes de protection sociale sont développés et que la position compétitive du pays face à la mondialisation est plus ou moins bonne. De plus, le vieillissement de la population européenne n'est qu'un des nouveaux risques sociaux auxquels doivent faire face les pays de l'Union.

La concurrence fiscale et le dumping social à l'échelon mondial étant ce qu'ils sont, augmenter le niveau des impôts ou des cotisations sociales apparaît économiquement très difficile. Dès lors, les pays européens cherchent à dégager des moyens budgétaires supplémentaires pour faire face aux conséquences du vieillissement à niveau de prélèvements constants : augmenter les niveaux d'emploi, assainissement des finances publiques, maîtrise des dépenses publiques sans précariser socialement davantage la population.

Pour les systèmes de pension, la volonté politique unanime est de maintenir leur capacité à satisfaire les besoins sociaux des personnes âgées lorsqu'elles accèdent à la retraite et de garantir leur financement sur le long terme. La notion de « satisfaction des besoins sociaux » est fort variable d'un pays à l'autre.

L'évolution combinée du taux de fertilité, de l'allongement de l'espérance de vie et des flux migratoires au sein de l'Union Européenne provoque d'ici 2050 un fort vieillissement de la population et une réduction globale de la population active dans la plupart des Etats. Elle rend cruciale une augmentation du taux de participation au marché du travail des personnes en âge de travailler, sans quoi la croissance économique au sein de

² Voir également la remarquable étude publiée dans la Revue économique de la B.N.B., décembre 2009, sur « les réformes des régimes de pensions dans les pays de l'U.E. 15 » - annexe 1, de ce rapport intermédiaire.

l'Union Européenne en souffrirait beaucoup. Cela créerait en aval de graves problèmes de financement des systèmes de protection sociale.

A terme, au sein de l'Union Européenne, la productivité du travail deviendra le seul moteur de la croissance économique.

A politique constante, les dépenses liées au vieillissement augmenteront en moyenne de 4,75% de PIB d'ici 2060 au sein de l'Union Européenne (plus de 5% au sein de la zone euro).

Au sommet européen de Stockholm en 2001, cette situation avait amené les gouvernements à dégager trois axes d'action politique pour modérer l'impact budgétaire du vieillissement :

- 1) Réduire rapidement l'endettement public ;
- 2) Augmenter le taux d'emploi et de productivité du travail ;
- 3) Réformer, pour en modérer les coûts, les systèmes de pensions, de soins de santé et de prise en charge des malades chroniques. »

A ces points, on pourrait ajouter, de façon générale, l'augmentation de la croissance économique, notamment via la formation et l'innovation.

Certains pays ont entrepris de telles actions politiques, d'autres pas ou peu. De plus, la crise économique et financière actuelle a augmenté le coût du vieillissement en pourcentage du PIB sur le moyen et le long terme.

Les réformes de systèmes de pension en Europe ont consisté en un ou plusieurs des axes suivants :

- Renforcer les conditions d'accès à la pension légale du 1^{er} pilier ;
- Restreindre les possibilités de départ anticipé à la retraite ;
- Réduire la « générosité » du premier pilier de pension, surtout en cas de carrière incomplète ;
- Libéraliser les conditions du travail autorisé aux pensionnés ;
- Augmenter le taux d'emploi des personnes âgées via des réductions ciblées de coût salarial et des bonus de pension pour les travailleurs qui prolongent leur carrière ;
- Adapter l'âge légal de la pension en tenant compte de l'évolution de l'espérance de vie ;
- Développer le second pilier de pension, soit sur base volontaire, soit sur base obligatoire ;
- Encourager fiscalement le développement du troisième pilier de pensions ;
- Faire évoluer les régimes de pension par capitalisation de régimes à objectifs définis (c'est alors le niveau des cotisations qui varie en fonction du rendement des placements) vers des régimes à contributions définies (c'est alors le montant de pension complémentaire qui variera en fonction du rendement des placements).
- Informer les travailleurs de l'évolution de leurs droits en matière de pension tout au long de leur carrière.

L'Europe compte de moins en moins de pays basant tout leur système de pensions sur un seul des trois piliers. Ultra-majoritairement, les réformes réduisent l'importance du premier pilier de pensions, généralement financé via un régime de

répartition, pour augmenter fortement l'importance du second pilier de pensions, de plus en plus fréquemment rendu obligatoire au sein de l'Union Européenne.

Cette évolution rend indispensable de bien encadrer réglementairement et via un contrôle prudentiel strict le second pilier de pensions, en vue d'éviter, comme cela s'est produit aux Etats-Unis, la déconfiture de fonds de pension et la perte par les retraités d'une partie de plus en plus conséquente de leurs revenus.

Globalement, par comparaison à des pays européens à standard de vie comparable, les performances du système belge de pensions, avec ou sans le second pilier, et compte tenu des autres types de revenus dont jouissent les personnes âgées, sont très moyennes, voire médiocres pour les revenus moyens supérieurs et élevés. Pour les plus faibles revenus, en revanche, les performances du système de pensions sont largement comparables à la moyenne européenne. Le risque de pauvreté des personnes âgées augmente un peu partout en Europe, mais la Belgique reste dans le peloton de tête.

Pourtant, en prenant en compte toutes les dépenses liées au vieillissement, la Belgique est plutôt parmi les pays où le coût est le plus élevé en termes de pourcentage du PIB.

Les régimes légaux de pension et leur modernisation

Ce qui frappe les esprits, c'est l'extrême complexité de notre système de pension. A côté des trois régimes traditionnels (salariés, indépendants, secteur public), il y a une mosaïque de régimes avec des modalités particulières quant à l'âge de la retraite, aux modalités de calcul, aux conditions d'octroi. De plus, les carrières sont de plus en plus diversifiées et l'évolution de la société fait que des carrières « atypiques » pour le système de pension voient le jour. Il en est certainement ainsi pour les carrières des femmes, ce qui se traduit entre autres par une augmentation de la proportion de taux isolé dans le calcul des pensions. Les carrières mixtes foisonnent également avec des traitements différenciés à situation égale, ce qui nuit à la transparence et à l'équité du système. Il est de ce fait opportun de jeter des ponts entre les diverses législations, afin de favoriser la simplification, supprimer les incohérences et les discriminations, et assurer l'égalité de traitement.

Pour répondre aux souhaits exprimés d'assurer la viabilité et la soutenabilité financière de nos régimes de pensions, à la fois tout en renforçant le premier pilier, en démocratisant le deuxième pilier et en poursuivant une politique de réduction progressive de déficit des finances publiques. Il sera nécessaire de repenser le financement de nos régimes de retraite, indépendamment des économies d'échelle toujours possibles dans les législations respectives.

Le taux de remplacement de la pension

La question a été examinée par le SPF Sécurité sociale et le Comité d'Etude sur le Vieillissement pour un certain nombre de cas types.

Sans contester l'intérêt d'une telle approche qui permet, entre autres, une comparaison internationale, la Conférence a souhaité quitter ces cas théoriques et coller davantage à la situation réellement vécue par les personnes prenant leur pension. Coller au plus

proche de la réalité vécue implique de se baser sur des cas individuels, sur des pensions effectivement accordées. Les études ont porté sur les pensions de retraite attribuées entre 2004 et 2008, en sélectionnant les individus ayant une carrière pure d'au moins 25 ans. Ceci a été fait tant pour les salariés que pour les indépendants et les agents du secteur public, et l'étude a été poursuivie pour prendre en compte les carrières mixtes qu'il est certainement indispensable d'examiner pour les cas des indépendants et salariés. Cette approche a le mérite d'apporter un éclairage nouveau sur nos systèmes de pension.

Dans le cadre de cette synthèse, il est impossible d'indiquer les résultats des hypothèses étudiées pour le taux de remplacement, par rapport au niveau de salaire (minimum, moyen, supérieur), salaire brut ou net, sans ou avec pension complémentaire.

Les comparaisons au niveau international sont par ailleurs sujettes à caution, compte tenu des paramètres différents pris en considération. D'autre part, le montant de la pension n'est pas le seul indicateur permettant d'évaluer le bien-être des aînés ; le patrimoine, la propriété de la maison d'habitation, l'état de santé ou encore la position par rapport au seuil de risque de pauvreté, etc. sont également des éléments importants en la matière. Il n'en reste pas moins que ces comparaisons permettent de visualiser au sein d'un même système la pertinence des mesures prises.

En bref, on peut considérer que le taux de remplacement de la pension en Belgique, hormis le secteur public, pour les salaires moyens et élevés, est insuffisant par rapport à ce qui se passe dans d'autres pays de l'U.E.

Dans le secteur salarié, la dégradation du taux de remplacement résulte de l'absence, jusqu'en 2008, d'adaptation des pensions à l'évolution des rémunérations (liaison au bien-être), de la non adaptation du plafond de rémunération pour le calcul de la pension pendant de nombreuses années ainsi que du régime des assimilations qui tendent à égaliser les montants de pension dans un même régime, quel que soit le parcours avant la retraite.

Depuis une dizaine d'années, des adaptations ponctuelles et sélectives des pensions des travailleurs salariés et indépendants ont été appliquées, notamment en faveur des minimas de pensions et des pensions les plus anciennes, mais sans opérer de véritable rattrapage.

Les assimilations

La notion de périodes assimilées recouvre des périodes qui bien que non prestées, sont assimilées à des périodes d'activité pour le calcul de la pension.

La nature de ces périodes assimilées est très variée et leur prise en compte dans le calcul de la pension diffère selon le régime de pension considéré. De plus, ces périodes doivent, dans certains cas, répondre à des conditions strictes pour pouvoir être prises en compte ; elles peuvent être limitées dans le temps ou n'être prises en compte que moyennant le paiement de cotisations.

Les différentes administrations ont mené une étude pour toutes les personnes qui ont pris leur pension de retraite dans la période 2004-2008. Au niveau du secteur public, l'étude a été détaillée pour deux groupes distincts, à savoir les fonctionnaires et le personnel enseignant.

L'étude vise notamment :

- les personnes concernées par l'assimilation ;
- la nature de l'assimilation ;
- la proportion des périodes assimilées dans la carrière ;
- l'assimilation et les tranches d'âge dans la carrière ;
- l'assimilation et la rémunération professionnelle ;
- le coût de l'assimilation ;

Les incitants à retarder la prise de cours de la pension : bonus pension et complément d'âge

L'objectif de la mesure est d'inciter les travailleurs à prolonger leur carrière en leur attribuant des droits supplémentaires. Pour les salariés et les indépendants, la mesure a été prise dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations (2005). Pour le secteur public, le complément d'âge a été instauré par une loi du 12 août 2000.

Dans la réglementation applicable aux salariés et indépendants, le bonus pension n'est d'application qu'à partir de l'âge de 62 ans ou 44 ans de carrière. Dans le secteur public, le complément pour âge est d'application à partir de l'âge de 60 ans.

Dans le secteur privé (salariés et indépendants), les bonus pension sont des montants fixes [2 euros indexés par jour de travail effectif pour le salariés, 156 euros par trimestre (indice de janvier 2007) pour les indépendants. Dans le secteur public, les compléments pour âge sont des pourcentages (1,5 % cumulatif de 60 à 61 ans et 2 % cumulatif de 62 à 65 ans).

Dans le secteur public, il s'agit d'une mesure définitive applicable aux services prestés entre 60 et 65 ans. Dans le secteur privé, il s'agit d'une mesure temporaire (entre 1/1/2007 et 1/12/2012).

Dans le secteur public, une comparaison entre 2001 (date d'entrée en vigueur du complément) et 2008 n'apporte pas de modification significative à l'âge moyen de mise à la retraite (\pm 61 ans), malgré le fait que pour un membre du personnel du secteur public qui reste en service jusqu'à l'âge de 65 ans, l'augmentation totale puisse atteindre 9 %.

Dans le secteur privé où la mesure est plus récente, on ne dispose pas du recul nécessaire pour procéder à une évaluation du comportement des personnes concernées.

D'une première enquête menée par l'O.N.P., il apparaît clairement que le bonus est très peu connu des salariés.

L'activité autorisée

Une activité, exercée en exécution d'un contrat de louage de travail ou en exécution d'un statut légal ou réglementaire, à titre d'indépendant ou d'aidant, à titre de mandataire politique, au sein d'un C.P.A.S., d'un établissement public, d'une institution d'utilité publique ou d'une association de communes qui génère des revenus au sens du Code des impôts sur les revenus peut se concilier avec le bénéfice d'une pension de retraite ou de survie, pour autant que :

- les revenus bruts (tous les éléments qui composent la rémunération sont pris en considération) ne dépassent pas certains montants ;
- cette activité soit déclarée (sauf pour le pensionné de plus de 65 ans, déjà bénéficiaire d'une retraite du régime général et qui reprend une activité professionnelle).

Les montants d'activité professionnelle varient :

- selon la nature de l'activité (salarié ou indépendant) ;
- selon le type de pension (survie, retraite) ;
- selon l'âge du pensionné ;
- selon qu'il y a ou non charge d'enfant.

Le présent rapport intermédiaire décrit, en son titre II, la réglementation applicable pour chaque régime, le contrôle de l'activité exercée par les bénéficiaires et les sanctions en cas de dépassement des limites autorisées. Il reprend les données statistiques disponibles, notamment quant à l'évaluation du nombre de pensionnés concernés.

En ce qui concerne les montants de l'activité professionnelle autorisée, il faut noter qu'ils n'ont pas évolué depuis 2004 lorsqu'il s'agit d'une activité professionnelle exercée avant l'âge légal de la pension. Pour ceux qui dépassent l'âge légal de la pension ainsi que pour le titulaire d'une pension de survie après 65 ans, les montants ont été augmentés de façon substantielle en 2006, 2007 et 2008.

Les effets de seuil en matière de pension

L'augmentation d'un revenu de remplacement ou d'une allocation sociale peut ne pas produire les effets escomptés et entraîner certaines conséquences, notamment :

- une augmentation moindre que ce qui est escompté ;
- une stagnation des revenus malgré l'augmentation ;
- une perte de revenus via la perte de droits sociaux directs ou indirects.

Ainsi, l'effet de seuil va se faire ressentir en matière de pensions au niveau :

- de la cotisation de solidarité ;
- des allocations familiales majorées ;
- du statut omnio ;
- des tarifs sociaux ;
- de l'allocation aux personnes âgées ;

- de la garantie de revenu aux personnes âgées ;
- en cas de cumul d'allocations pour la notion de personne à charge.

L'information des (futurs) pensionnés dans tous les régimes

Comme les autres institutions de sécurité sociale, les organismes en matière de pension sont soumis, en matière d'information, à des objectifs, des obligations et des normes.

Alors que par le passé, l'information en matière de pension visait essentiellement l'assuré social qui approchait de l'âge de la retraite, ces dernières années, cette information s'est également étendue à ceux qui ont atteint l'âge de 55 ans, au travers de l'estimation des futurs droits à la pension, et plus généralement à tout assuré social, à n'importe quel moment de sa carrière professionnelle. L'objectif d'information doit ici également s'étendre à de véritables simulations permettant de poser, lorsque cela est possible, des choix professionnels en pleine connaissance des implications pour le calcul de la pension future.

Pour remplir leur mission d'information en matière de pension envers le citoyen, les trois principaux organismes travaillent en étroite collaboration.

Cette collaboration se concrétise actuellement via cinq outils d'information, à savoir :

- simuler sa pension sur internet ;
- recevoir une estimation de sa future pension ;
- rencontrer des agents d'information près de chez soi ;
- obtenir une réponse par téléphone à ses questions ;
- recevoir une notification commune de décision de pension.

Le présent rapport intermédiaire décrit la situation actuelle en cette matière ainsi que les projets de collaboration sur ces outils, à court ou moyen terme, c'est-à-dire d'ici à l'horizon 2012.

Certaines questions restent cependant ouvertes, notamment en matière de lisibilité des notifications et la coordination des informations en pension légale et en pension complémentaire.

Les pensions complémentaires et l'épargne individuelle en vue de la retraite

Nous distinguerons trois piliers au sein de notre système de pensions.

Le premier pilier, examiné ci-avant, est constitué par les régimes légaux de pensions auxquels tous les travailleurs salariés, indépendants et fonctionnaires sont obligatoirement affiliés.

Les pensions du 2^{ème} pilier sont liées au travail et sont organisées au niveau de l'entreprise, de la branche d'activités ou du groupe professionnel.

Enfin, le 3^{ème} pilier se distingue du 2^{ème} pilier par le fait que chaque individu, indépendamment de son statut professionnel peut y participer librement et bénéficier de réductions fiscales.

La pension complémentaire, axée sur la capitalisation, représente un complément de la pension légale constituée dans le cadre de la sécurité sociale.

Elle est octroyée au travailleur, lié par un contrat de travail, sur la base de versements obligatoires déterminés dans un règlement de pension ou dans une convention de pension d'entreprise ou sectorielle.

Elle se constituera pour l'indépendant par des versements effectués conformément à une convention de pension.

Le dirigeant d'entreprise indépendant aura, quant à lui, la possibilité de bâtir celle-ci selon des techniques spécifiques décrites dans le Titre III de ce rapport.

Au niveau des principes, depuis toujours, il existe une controverse quant au rôle respectif que doivent jouer la pension légale d'une part, et la pension complémentaire, d'autre part. Cette controverse semble aujourd'hui dépassée dans la mesure où la majorité des secteurs plaident à la fois pour le renforcement du premier pilier et pour une démocratisation du deuxième pilier.

Au niveau des législations et réglementations, ce qui frappe dans ce deuxième pilier, c'est la multiplicité des systèmes et leur complexité ; il en résulte une méconnaissance assez générale des caractéristiques, règles sociales, fiscales, prudentielles, avantages, taux de couverture, règles d'information et de concertation.

Il était donc nécessaire de disposer d'un panorama détaillé des véhicules utilisés en matière de pensions complémentaires et de leurs impacts économiques, financiers et fiscaux. C'est ce qu'on s'efforce de faire dans la section I du titre III, consacrée au deuxième pilier, tant pour les travailleurs salariés que pour les travailleurs indépendants. Il est dressé un état des lieux aussi précis et complet que possible des systèmes, de la couverture, des types de prestations, des types de placements, des règles prudentielles et protections prévues par la L.P.C. et la L.P.C.I., de l'information et de la communication à l'égard des affiliés.

En ce qui concerne le troisième pilier, qui se constitue sur base individuelle, le rapport procède également à une description synthétique des instruments (essentiellement de l'épargne pension et de l'épargne à long terme) et des règles prudentielles en la matière.

Pour les deuxième et troisième piliers, les cotisations sociales et la fiscalité font l'objet d'un examen particulier.

Enfin, cet examen général des pensions complémentaires du deuxième et troisième pilier se termine par une série de questions à la fois générales ou particulières, par exemple sur le taux de remplacement, le poids relatif des piliers, les droits dérivés, la nature des placements, la garantie de rendements, les différences de traitement entre les régimes applicables aux indépendants et aux salariés, la règle de 80 % et son contrôle, la transparence de l'information, les simplifications techniques et administratives, etc.

Les aînés dans notre société

Si le montant de la pension constitue l'élément fondamental qui doit permettre au retraité de garder un niveau de vie satisfaisant, d'autres facteurs sont essentiels pour assurer le bien-être des aînés et leur permettre de vivre une vieillesse épanouie et productive, tels par exemple, la qualité de la vie, l'habitation, la prise en charge de leurs besoins en matière de santé, le patrimoine et l'épargne, la participation à la vie en société dans divers domaines, etc.

La diversité chez les aînés – une population aux caractéristiques multiples

Si les aînés d'aujourd'hui vivent plus longtemps et en meilleure santé, ils ne constituent pas un groupe de population homogène. Au sein du groupe des aînés, nous trouvons une grande diversité sociale et culturelle. Les disparités sont importantes au niveau des revenus, de l'habitation, de l'état de santé, de la situation familiale, etc.

Or, les besoins, les aspirations, les activités des aînés sont différents selon le cas et varient constamment dans le temps, notamment avec l'âge.

Le Titre IV du présent rapport examine le bien-être des aînés sous l'angle des données en matière de consommation, d'épargne et de patrimoine. A cet égard, malgré le niveau relativement bas des pensions en Belgique, le niveau de consommation et de patrimoine des aînés belges d'aujourd'hui, s'avère relativement élevé (selon des comparaisons internationales).

Ce même Titre examine la situation actuelle du système de santé du point de vue des aînés, notamment l'influence du vieillissement de la population sur les dépenses de santé à long terme, l'offre de services et de soins nécessaires aux personnes âgées, la couverture publique des dépenses pour les soins et aides à la vie quotidienne (par exemple, les soins à domicile).

Enfin, le rapport examine dans quelle mesure les aînés sont toujours actifs dans différents domaines de la vie en société, en se basant notamment sur une enquête du Service d'études du Gouvernement flamand qui a comparé la participation de groupes particulièrement fragilisés dans les domaines suivants : pratique d'un sport, culture, vie associative, politique, médias, internet, tourisme, santé, mobilité, logement, travail et apprentissage tout au long de la vie.

En conclusion, les aînés sont moins actifs dans la plupart des domaines sociétaux. Si l'âge est souvent un facteur important, le niveau d'éducation ou de formation s'avère un facteur déterminant. Or, chez les aînés, le groupe de personnes peu qualifiées est loin d'être négligeable.

Dans tous les cas, l'état de santé et la propriété de son logement méritent une attention particulière.



PRÉLIMINAIRES

I. L'accord de gouvernement de mars 2008

Le Gouvernement, dans son accord gouvernemental de mars 2008, a pris l'engagement suivant : « Le Gouvernement lancera une Conférence nationale pour les pensions, en concertation avec les partenaires sociaux, en vue de réformer et de renforcer notre système de pensions, d'initier une réflexion sur les méthodes de calcul des pensions, sur les freins pour la constitution de la pension liés à la mobilité entre les différents systèmes de pensions, sur l'adaptation aux nouveaux défis tels que l'augmentation de la durée de vie, mais aussi la situation de certaines catégories de travailleurs tels que les travailleurs à temps partiel, les contractuels de la fonction publique ou certaines catégories d'indépendants ».

Lors de la déclaration du Gouvernement sur la politique générale en octobre 2008, le Premier ministre a rappelé les principaux défis auxquels il convient de faire face : « Comment assurer le financement des pensions à l'avenir ? Comment garantir la solidarité entre les générations actuelles et futures et au sein de l'ancienne génération ? Comment garantir un équilibre adéquat entre solidarité et assurance ? La réflexion doit être vaste et globale et doit permettre de proposer des changements concrets et significatifs ».

II. La note d'orientation du Conseil des Ministres du 3 octobre 2008

Lors de sa réunion du 3 octobre 2008, le Conseil des Ministres a défini les éléments de base de l'organisation de cette Conférence et a décidé de démarrer les travaux nécessaires à sa concrétisation³. Il a été décidé que la Conférence serait lancée dès le mois de janvier 2009 et que les travaux se dérouleraient tout au long de l'année 2009.

La préparation, la mise en œuvre et le suivi de la Conférence a été confiée à une « Task Force » composée d'un représentant de chacun des Ministres du Kern, de représentants de chacun des interlocuteurs sociaux concernés et d'un représentant de chacune des administrations concernées.

La Task Force avait pour première mission, d'une part de définir les thèmes à examiner, d'autre part de fixer l'ensemble des modalités pratiques relatives à l'organisation des travaux de la Conférence.

³ CMR 03-10-2008 Note 1 du 02-10-2008 – Notification du 03-10-2008 (2008 A75730-006).

- **La définition des thèmes**

A titre indicatif et sans préjuger des décisions de la Task Force, le Conseil des Ministres a suggéré les grands domaines qui devraient être abordés.

1. **La modernisation et la simplification de nos systèmes de pensions :**
 Quelles sont les spécificités de nos différents systèmes de pensions ? Comment supprimer les éventuelles discriminations qui en résultent ? Comment pouvons-nous adapter notre réglementation en matière de pensions pour mieux prendre en compte les nouvelles réalités du monde du travail (notamment le degré croissant de participation des femmes sur le marché du travail, les carrières mixtes, les interruptions de carrière, l'augmentation générale de la flexibilité, ...) et de notre société en général (par exemple la cohabitation légale) ? Quels sont les leviers dont nous disposons à travers la réglementation sur les pensions pour stimuler le taux d'emploi et la qualité de l'emploi ? Quid de la réglementation en matière d'activité autorisée après la pension ? Comment pouvons-nous rendre encore plus performants et plus transparents les services rendus aux actuels et aux futurs pensionnés, notamment en s'appuyant le plus et le mieux possible sur les technologies de communication ?
2. **La pension légale :**
 Quelles sont les particularités de la situation belge ? Quelles sont les conséquences de nos réglementations actuelles sur le niveau de vie, sur l'efficacité du système et sur son financement ? Comment pouvons-nous améliorer ces points ? Quel est le rôle de la pension légale aujourd'hui et quel devra être son rôle demain ? Quels objectifs veut-on se fixer ? Avec quels moyens ? Quid de l'équité intergénérationnelle et de la solidarité de nos différents systèmes de pensions ?
3. **Les pensions complémentaires :**
 Quelle est leur représentation dans les différentes catégories de population ? Quel est leur rôle aujourd'hui et quel devra être leur rôle demain ? Quel est le coût pour l'État des mesures d'encouragement ? Evaluation de la loi sur les pensions complémentaires : les objectifs de celle-ci sont-ils atteints ?
4. **Les aînés et la société :**
 Comment améliorer la place de nos aînés et favoriser leur engagement dans la société ? Quels sont les nouveaux rôles des aînés ? Comment supprimer les sentiments d'incompréhension ou de concurrence entre les générations ? Comment faire de l'intergénérationnel un enjeu de société favorisant les « solidarités » dans tous les secteurs ? Comment mieux utiliser les savoirs des aînés en entreprise, au bénéfice des plus jeunes (et inversement) ? Comment créer une retraite active, créative et solidaire ?

Chaque domaine devra dans la mesure du possible faire l'objet d'un état des lieux et d'une comparaison de la situation belge avec celle des autres pays de l'Union Européenne.

- **La définition des modalités pratiques**

La Task Force devra également définir l'ensemble des modalités pratiques relatives à l'organisation de la Conférence nationale pour les pensions, en ce compris le timing des travaux, la fixation éventuelle d'un budget de fonctionnement, la répartition des tâches et responsabilités, la détermination des groupes de travail en fonction des thèmes décidés. Elle rassemblera en outre l'ensemble de la documentation nécessaire.

III. Les travaux de la Task Force

Conformément aux orientations définies par le Conseil des Ministres, la Task Force a décidé de créer trois groupes de travail chargés d'examiner respectivement :

- la pension légale et sa modernisation ;
- les pensions complémentaires et l'épargne individuelle en vue de la retraite ;
- la place des aînés dans la société.

Pour chaque groupe de travail, la Task Force a défini un ordre de mission et déterminé les experts à entendre et les participants à inviter.

En ce qui concerne l'organisation des travaux, la Task Force a demandé que chaque groupe de travail procède dans une première phase, d'une part à une comparaison de la situation belge avec celle des autres pays de l'Union européenne lorsque cette comparaison est pertinente et d'autre part à un état des lieux aussi complet que possible de la problématique.

Ceci signifie en fait que les travaux se déroulent en deux étapes. La première étape consiste à réunir dans chaque groupe de travail l'information et la documentation nécessaire, à entendre les experts émanant de divers milieux (Bureau du Plan, Banque nationale, C.B.F.A., Universités, etc.) et à procéder à l'analyse des données.

Cette première phase a été clôturée fin juillet après une trentaine de réunions des groupes de travail. Le Cabinet du Ministre des pensions a été chargé de rédiger le présent rapport intermédiaire, lequel se limite, comme indiqué ci-avant, à dresser l'état des lieux de la problématique.

Ce rapport s'efforce de tenir compte des perspectives les plus récentes définies par le Comité d'étude sur le vieillissement, le Bureau du Plan et le Conseil supérieur des Finances. En effet, suite à la crise boursière, financière et

économique, de nombreux paramètres ont évolué de façon considérable depuis le début de 2009.

Lors de la deuxième phase des travaux, la Task Force devra, sur base des constats formulés dans ce rapport intermédiaire, cerner les questions essentielles et tenter de formuler des réponses aussi consensuelles que possible, dans la première moitié de 2010.

Il faut également noter que les groupes de travail sur la pension légale et les pensions complémentaires se sont efforcés de travailler selon un schéma plus ou moins similaire à savoir, par exemple, une description synthétique des régimes et de leurs caractéristiques, une analyse du taux de remplacement, la problématique fiscale, la problématique des assimilations, les incitants à retarder la prise de cours de la pension (bonus pension et complément d'âge), les règles en matière d'activité autorisée, la communication et l'information à l'égard des pensionnés.

D'autre part, un groupe de travail commun s'est penché sur la problématique du marché du travail pour les travailleurs âgés.

Il faut noter également que la Task Force a souhaité que les thèmes puissent être débattus sans a priori, sans tabou, ni préjugé et que les travaux puissent se dérouler dans une relative discrétion vis-à-vis des médias.

Enfin, sur le plan pratique, la Conférence a pu bénéficier jusqu'ici de la collaboration active et efficace de toutes les administrations concernées.

TITRE I : CADRE POLITIQUE GÉNÉRAL

Chapitre I : Bref aperçu des régimes de pension et d'épargne

Il est admis, de façon générale, que trois piliers fondent notre système de retraite.

Le premier pilier est constitué par les régimes légaux de pensions auxquels tous les travailleurs salariés, indépendants et fonctionnaires sont obligatoirement affiliés.

Les pensions du deuxième pilier sont liées au travail et sont organisées au niveau de l'entreprise, de la branche d'activités ou du groupe professionnel.

Enfin, le troisième pilier se distingue du deuxième pilier par le fait que chaque individu, indépendamment de son statut professionnel, peut y participer librement et bénéficier de réductions fiscales.

On parle également d'un quatrième pilier qui vise tous les produits d'épargne et d'investissement, qu'il s'agisse du carnet de dépôt, des produits d'assurance de branche 21 ou 23, de la panoplie de sicav, de placements en bourse, d'acquisitions immobilières, etc.).

1. LE PREMIER PILIER

Le premier pilier s'appuie sur la pension légale fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale et reposant sur les principes de répartition et de solidarité. Elle bénéficie à l'ensemble des travailleurs à des degrés divers, qu'ils soient agents statutaires ou contractuels, salariés ou indépendants.

Outre les retraites, ce premier pilier comprend également les pensions de survie qui sont attribuées, sous certaines conditions, aux conjoints.

Le premier pilier de pension fonctionne selon le système de répartition c'est-à-dire que les actifs financent la retraite de ceux qui ont atteint l'âge de la pension.

On ne cotise donc pas pour sa propre pension mais pour celle de ceux qui sont déjà retraités. Historiquement, il y a deux grandes conceptions quant au rôle que doit jouer un système légal de pension dans le cadre de la sécurité sociale :

- l'approche de Bismarck, c'est-à-dire l'approche d'assurance ; la pension s'exprime donc directement en liaison avec la carrière professionnelle et les rémunérations proméritées pendant celle-ci. Il s'agit donc d'une logique de proportionnalité, ce qui n'empêche pas de prévoir aussi des minimas de pensions ainsi que des plafonds. Cette philosophie, issue de l'Allemagne au 19^{ème} siècle, s'est très largement répandue en Europe continentale et est à la base de notre régime belge de sécurité sociale ;
- l'approche de Beveridge, c'est-à-dire l'approche d'assistance ; l'objectif d'un régime de pension n'est pas de maintenir un certain niveau de vie mais d'assurer à toute la population un revenu minimum. Cette philosophie est celle du monde anglo-saxon. Un tel système procurant, par définition, des prestations modestes constitue un incitant à développer d'autres niveaux de pension.

Aujourd'hui, la plupart des systèmes de sécurité sociale contiennent à dose variable des aspects de ces deux approches, même si une dominante existe dans chaque pays. Ainsi, en Belgique, le régime pour travailleurs salariés est bien d'essence « bismarckienne », mais il contient également des éléments de solidarité tels que, par exemple, la présence simultanée de prestations plafonnées et de cotisations déplafonnées.

Le premier pilier regroupe trois régimes de pensions importants :

- le régime de pension des salariés, applicable aux travailleurs salariés ayant exercé leur activité professionnelle en Belgique ;
- le régime de pension des travailleurs indépendants, applicable aux travailleurs qui ont exercé une activité professionnelle en Belgique sans être engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'un statut ;
- le régime des pensions du secteur public, qui concerne les fonctionnaires nommées à titre définitif qu'ils travaillent pour l'Etat fédéral, les Régions, les Communautés, les administrations communales ou encore les CPAS.

La Conférence a décidé de concentrer son analyse sur ces régimes, sans s'attacher à des régimes spécifiques en marge de ceux-ci et qui font l'objet de dispositions particulières.

Pour les personnes âgées qui sont sans ressources ou qui ne disposent pas d'une pension suffisante pour vivre décemment, il existe un dispositif d'aide financière, la garantie de revenu aux personnes âgées (GRAPA), laquelle n'est accordée qu'à l'âge de 65 ans et après enquête sur les ressources.

Les caractéristiques essentielles de ces régimes légaux feront l'objet d'une description plus détaillée dans le Titre II de ce rapport.

2. LE DEUXIÈME PILIER

La pension complémentaire, axée sur la capitalisation, constitue comme son nom l'indique, un complément de la pension légale constituée dans le cadre de la sécurité sociale.

Elle est octroyée au travailleur lié par un contrat de travail sur la base de versements obligatoires déterminés dans un règlement de pension ou dans une convention de pension d'entreprise ou sectorielle.

Elle se constituera, pour l'indépendant, par des versements effectués conformément à une convention de pension.

Elle sera un complément à la pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale.

Le dirigeant d'entreprise indépendant aura, quant à lui, la possibilité de bâtir celle-ci selon des techniques spécifiques qui seront explicitées dans le Titre III de ce rapport.

A noter que l'agent statutaire, à de rares exceptions près, ne sera pas concerné par ce pilier.

Ce qui frappe dans ce deuxième pilier, c'est la multiplicité des systèmes et leur complexité ; il en résulte une méconnaissance assez générale des caractéristiques, règles sociales, fiscales, prudentielles, avantages, taux de couverture, règles d'information et de concertation. Il est donc nécessaire de disposer d'un panorama détaillé des véhicules utilisés en matière de pensions complémentaires et de leurs impacts économiques, financiers et fiscaux.

Depuis toujours, il existe une controverse quant au rôle respectif que doivent jouer la pension légale d'une part, et la pension complémentaire, d'autre part. Cette controverse semble aujourd'hui dépassée dans la mesure où la majorité des acteurs plaident à la fois pour le renforcement du premier pilier et pour une démocratisation du deuxième pilier. Mais il n'empêche que le débat reste vif quant aux conditions et modalités de cette démocratisation, tant sur le plan social et fiscal que prudentiel.

3. LE TROISIÈME PILIER

Le troisième pilier est constitué de cotisations individualisées, en dehors du cadre professionnel et est lié à des incitants fiscaux.

Cette épargne se construit par l'intermédiaire des assurances-vie, de produits bancaires et des fonds d'épargne pension.

Pour rappel, certains parlent d'un quatrième pilier constitué du patrimoine financier et/ou immobilier accumulé en marge des autres piliers.

La caractéristique principale de cette forme d'épargne est qu'elle ne bénéficie d'aucun encouragement fiscal direct, du moins dans une optique de pension. Cette forme d'épargne n'est pas étudiée dans le cadre des pensions complémentaires mais fera l'objet d'un examen au Titre consacré au rôle des aînés dans la société (le patrimoine des aînés).

Chapitre II : Le contexte démographique, économique et budgétaire

I. LES RAPPORTS 2008 ET 2009 DU COMITÉ D'ÉTUDE SUR LE VIEILLISSEMENT (C.E.V.)

1. Les nouvelles perspectives 2008-2060 des dépenses sociales

Le rapport 2008 du C.E.V. s'était basé sur des perspectives démographiques entièrement revues par rapport aux exercices antérieurs, notamment compte tenu de la prise en considération des dernières observations en matière de fécondité, de mortalité et de migrations.

Ces nouvelles perspectives de population dégagent une évolution plus favorable : un certain rajeunissement de la population en Belgique apparaît en raison d'un taux de fécondité plus élevé et d'une augmentation renforcée du nombre d'immigrants qui arrivent à des âges jeunes.

Mais cette évolution favorable n'entraîne pas d'effet majeur sur le coût budgétaire du vieillissement. En effet, les nouvelles perspectives n'ont pas d'impact sur les nombreuses générations du baby-boom qui sont déjà présentes et qui sont appelées à constituer les générations du papy-boom à partir de 2010⁴.

Les hypothèses démographiques utilisées dans le rapport de juin 2009 du C.E.V. sont similaires à celles utilisées pour le rapport 2008⁵.

Elles tablent à long terme sur un taux de fécondité (ou le nombre moyen d'enfants par femme) se stabilisant au niveau moyen observé ces dernières années, des espérances de vie en continuelle progression (passant respectivement de 77 ans en 2007 à 85 ans en 2060 pour les hommes et de 83 ans à 91 ans pour les femmes) et un solde migratoire positif mais dépendant notamment de l'attractivité économique relative de la Belgique⁶.

Les hypothèses de politique sociale se basent sur la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations qui a instauré un mécanisme structurel d'adaptation des allocations sociales (régime salarié, régime indépendant et assistance sociale) au bien-être. Ce mécanisme se déroule en différentes étapes. Dans une première phase, une enveloppe financière est calculée tous les deux ans, pour chaque régime. Cette enveloppe est au moins équivalente à la somme des dépenses qui découlent des paramètres suivants : un relèvement de 1,25 % des plafonds salariaux et du droit minimum par année de carrière, de 1 % des forfaits et des minimas et de 0,5 %

⁴ Rapport de juin 2008 du C.E.V.

⁵ Perspectives de population 2007-2060 établies en 2008 par le Bureau fédéral du Plan.

⁶ Rapport de juin 2009 du C.E.V.

des autres allocations. L'allocation de cette enveloppe, qui peut revêtir plusieurs types de revalorisation (modification du taux de remplacement, relèvement de minima, revalorisation de plafond,...), se produit dans une seconde phase. Le Gouvernement approuve le montant de l'enveloppe et décide de son allocation sur la base de l'avis des interlocuteurs sociaux émis au sein du Conseil national du Travail (C.N.T.).

Quant aux hypothèses macroéconomiques, elles sont revues de façon significative par rapport aux hypothèses de 2008.

Dans son rapport de juin 2009, le Comité d'Etude sur le Vieillessement a évalué le coût budgétaire du vieillissement démographique à 8,2 % du PIB sur la période 2008-2060. Ce coût était estimé à 6,3 % du PIB sur la période 2008-2050 dans le rapport précédent du CEV.

Trois facteurs permettent d'expliquer cette révision à la hausse. L'impact de la crise économique et financière sur le PIB entraîne tout d'abord une hausse supplémentaire de 1,2 % du PIB du coût du vieillissement. Ensuite, la révision à la baisse de l'hypothèse de croissance de la productivité annuelle de long terme (de 1,75 % à 1,50 %) dans le scénario de référence engendre une progression plus rapide de 0,9 % du PIB de ce coût. Cette hypothèse tient compte des incertitudes pesant sur les perspectives économiques et correspond à la moyenne des gains de productivité observée au cours des 30 dernières années. L'allongement de la période de projection explique enfin une augmentation additionnelle de 0,2 % du PIB.

Sur la période 2008-2014, le coût du vieillissement devrait s'élever à 3,2 % du PIB, soit une hausse de 2,1 % du PIB par rapport aux projections précédentes. Le surcoût apparaît au cours de la période 2008-2010 et concerne principalement les dépenses de pension, de soins de santé et de chômage. La crise économique serait à l'origine de 1,9 point de pourcentage de ce surcoût. Elle se reflète non seulement dans une baisse du PIB mais aussi dans une forte augmentation du nombre de chômeurs, laquelle explique deux tiers de l'alourdissement des dépenses de chômage.

Sur la période 2014-2060, le coût budgétaire du vieillissement s'élève à 4,9 % du PIB, un niveau relativement similaire à celui de la projection dans le rapport 2008.

Afin d'amortir le coût budgétaire du vieillissement, le C.E.V. a réalisé deux études de sensibilité en vue de mesurer l'impact budgétaire de modifications des paramètres du scénario de référence. Ces paramètres sont d'une part, l'adaptation au bien-être des allocations et d'autre part, l'évolution du taux d'emploi.

Le coût du vieillissement est réduit de 0,9 % du PIB lorsque le calcul des paramètres d'adaptation au bien-être tient mieux compte de l'hypothèse de l'évolution effective des salaires. Cette baisse se marque en particulier au niveau des dépenses de pension, étant donné que l'adaptation au bien-être de plus faible importance concerne un large nombre de bénéficiaires. LE C.E.V. souligne cependant les effets d'une telle politique sur le plan social, en raison de la baisse du *benefit ratio* (rapport entre la pension moyenne et le salaire moyen correspondant).

En cas de hausse du taux d'emploi des plus de 55 ans jusqu'à la moyenne observée en 2008 dans les pays scandinaves (soit une hausse de 14 points de pourcentage), le coût du vieillissement diminue de 1,2 % du PIB. Dans ce scénario, la baisse du taux de

chômage structurel entraîne une croissance économique plus soutenue et par conséquent, une assiette économique plus large.

En outre, des scénarios alternatifs ont été développés concernant l'hypothèse de croissance de la productivité annuelle de long terme de 1,5 % dans le scénario de référence. Si la croissance de la productivité est plus faible en s'établissant à 1,25 %, le coût du vieillissement s'alourdit de 1,2 % du PIB, tandis qu'il est réduit de 1,2 % du PIB en cas de croissance de la productivité de 1,75 %.

2. La soutenabilité sociale des pensions

La loi du 5 septembre 2001 portant garantie d'une réduction continue de la dette publique et la création d'un Fonds de vieillissement confie pour mission au C.E.V. d'analyser les conséquences non seulement financières mais aussi sociales du vieillissement.

L'analyse de la soutenabilité sociale ou, autrement dit, de l'adéquation des pensions, est envisagée sous deux aspects. D'une part, elle porte sur le rôle joué par le système de pension en tant qu'instrument de protection de la population âgée contre le risque de pauvreté. D'autre part, cette analyse s'accorde à voir dans quelle mesure ce système permet d'éviter une perte de revenu ou une baisse de niveau de vie trop importante lors du départ à la retraite.

L'analyse de la soutenabilité sociale des pensions repose sur le revenu disponible mais aucun revenu n'est imputé aux ménages pour la propriété de leur maison d'habitation. De même, il n'est pas tenu compte de la mise à disposition des ménages de certains biens et services à titre gratuit ou à prix avantageux. Il faut donc interpréter les résultats de cette analyse avec prudence car ces éléments ont néanmoins une incidence non négligeable sur le niveau de vie des personnes âgées.

Il ressort de l'enquête E.U.–SILC (European Union Survey on Income and Living Conditions, édition 2007) que, en 2006, 15 % de la population belge est confrontée à un risque de pauvreté. Ces personnes ont un revenu disponible équivalent ou inférieur au seuil de pauvreté, soit 878 euros par mois ou 10.540 euros par an. Une ventilation de la population d'après l'âge montre que près d'une personne de plus de 65 ans sur 4 est exposée à un risque de pauvreté. Ce pourcentage est sensiblement plus élevé que celui observé parmi les personnes âgées entre 16 et 64 ans (13 %). Les personnes âgées les plus fragilisées sont les femmes, les personnes très âgées et les isolés. La ventilation de la population d'après le statut économique montre que près d'1 chômeur sur 3 est exposé à un risque de pauvreté. Ces proportions sont de 1 sur 5 pour les pensionnés et de 1 sur 25 pour les travailleurs.

En comparaison avec les pays voisins (Pays-Bas, France, Allemagne), les personnes âgées vivent, en Belgique, à un risque plus élevé de pauvreté.

Bien que les personnes âgées soient exposées, en Belgique, à un risque de pauvreté plus élevé, le degré de leur pauvreté n'est pas plus élevé que celui des générations plus jeunes. La part des personnes âgées percevant un revenu inférieur au seuil est donc relativement élevée mais la distance entre leur revenu et ce seuil est relativement

limitée, tant par rapport aux générations plus jeunes en Belgique que par rapport aux personnes de plus de 65 ans dans les pays limitrophes. Du point de vue de l'inégalité des revenus aussi, les personnes âgées vivant en Belgique connaissent un meilleur sort, à la fois en comparaison avec les jeunes générations belges et avec les personnes âgées vivant en France et en Allemagne. Ces résultats tendent à indiquer que le système belge des pensions est garant d'une redistribution assez importante.

Selon un modèle de microsimulation (MIDAS), il apparaît que le taux de remplacement tend à décroître sur l'ensemble de la période de projection. On constate toutefois une différence selon le sexe : chez les femmes, la baisse n'intervient qu'après une période de hausse minimale et de stabilisation qui dure jusqu'environ 2020. Cette baisse du taux s'explique par le découplage entre l'adaptation de certains « paramètres » des régimes de pension (pensions minimums, droit minimum par année de carrière et plafond salarial) et la croissance des salaires. Deux facteurs sont à l'origine d'une évolution différente selon le sexe : l'augmentation récente des minima et le taux d'activité féminin croissant.

Quant au risque de pauvreté chez les pensionnés, il diminue assez sensiblement jusqu'en 2030 pour ensuite rester relativement stable autour du niveau projeté pour la population active occupée. La diminution concerne principalement les femmes et peut s'expliquer par le taux d'activité féminin croissant et par la hausse sensible, fin 2006, à la fois de la GRAPA et du droit minimum par année de carrière. Ces effets sont perceptibles jusqu'en 2030, le découplage entre croissance des salaires et adaptation des minima limitant cependant la portée des revalorisations initiales. Ce découplage est toutefois de faible ampleur dans le scénario de référence et aboutit à une stabilisation du risque de pauvreté des pensionnés à un niveau relativement bas à partir de 2030. De plus, le poids des pensions dans le revenu total à partir duquel est calculé le seuil de pauvreté, devient de plus en plus important. Dès lors, le seuil de pauvreté ne progresse pas vraiment plus rapidement, à partir de 2030, que les pensions.

II. LE PROGRAMME DE STABILITÉ 2009-2012

Le programme de stabilité 2009-2012, approuvé par le conseil des Ministres le 27/01/2010, s'inscrit dans le prolongement du programme de stabilité introduit en avril 2009 et du complément au programme de septembre 2009..

Ce complément définit une nouvelle trajectoire des finances publiques belges basée sur les perspectives macro-économiques les plus récentes et se fonde sur l'avis de la section « Besoins de financement » du Conseil supérieur des Finances. Selon celle-ci, le déficit de l'ensemble des autorités atteindrait 5,9 % du PIB en 2009. Compte tenu de la dynamique interne des charges d'intérêts et de l'augmentation des dépenses liées au vieillissement, une reprise de la croissance ne suffira pas à réduire le déficit.

En ce qui concerne les prévisions de croissance du PIB, on se base pour la Belgique sur une compression de l'économie de 3,1 % en 2009 et une croissance de 1,1 % en 2010 et de 1,7 % en 2011 (et ce, respectivement contre -1,9 %, + 0,6 % et 2,3 % dans le programme de stabilité d'avril 2009).

En ce qui concerne l'évolution des prix, une inflation nulle est annoncée pour 2009. A partir de 2010, suite à la stabilisation du prix du pétrole, l'on s'attend à nouveau à un niveau d'inflation plus normal de 1,5 % en 2010 et de 1,7 % en 2011.

Pour ce qui est de l'évolution du marché du travail, l'on s'attend à une réduction de l'emploi en 2009 de 0,6 % et de 1,5 % en 2010. Cette réduction est nettement moindre que celle de l'activité économique dans la mesure où les régimes de chômage temporaire et de réduction du temps de travail ont permis de compenser une partie de la diminution de la demande. Raison pour laquelle l'emploi intérieur n'entame sa descente qu'au premier trimestre de 2009.

Compte tenu de la faible relance économique et de la progression limitée de la durée moyenne de travail à partir de la fin 2009, l'emploi n'augmenterait à nouveau qu'à partir de 2011.

Le retour à l'équilibre en 2015

Le Gouvernement s'inscrit dans la trajectoire que le Conseil supérieur des Finances a esquissée dans le cadre d'un retour à l'équilibre de l'ensemble des pouvoirs publics en 2015.

Le programme de stabilité actualisé en janvier 2010 prévoit un ajustement de la trajectoire définie précédemment, en prenant en compte les développements macro-économiques plus récents et l'amélioration conjoncturelle. En accord avec les recommandations du Conseil Ecofin, il prévoit d'atteindre l'objectif intermédiaire d'un déficit maximum de 3 % en 2012 et confirme la réalisation de l'équilibre des finances publiques en 2015 au plus tard.

Le retour à l'équilibre en 2015 est une condition essentielle pour la tenabilité des finances publiques à plus long terme, notamment pour compenser en partie les coûts du vieillissement.

En ce qui concerne l'évolution du taux d'endettement, il ne cesse d'augmenter depuis 2008 suite à l'impact des mesures de soutien au secteur financier et du plan de relance en matière économique.

De 89,7 % en 2008, le taux d'endettement est estimé à 97,5 % en 2009 et serait proche de 100 % en 2012, selon les hypothèses retenues. Ce n'est qu'à partir de 2012 que le taux d'endettement devrait amorcer sa baisse.

En ce qui concerne les conséquences budgétaires du vieillissement, le programme de stabilité reprend les évaluations du rapport de juin 2009 du C.E.V.

III. VIEILLISSEMENT ET MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans un climat conjoncturel favorable, l'expansion de l'emploi intérieur s'est maintenue à un niveau historiquement élevé en 2007 et en 2008. Ce n'est qu'à la fin de 2008 qu'un

infléchissement s'est marqué lorsque le retournement de la conjoncture a commencé à produire ses effets sur le marché du travail.

Après des pertes d'emploi de \pm 35.000 unités en 2009, les destructions d'emploi atteindraient 67.000 unités en moyenne en 2010. En 2011, la tendance s'inverse et on enregistre à nouveau des créations d'emplois, quelque 17.600 en moyenne.

Le taux d'emploi baisserait de 63,6 % en 2008 à 61,5 % en 2010 et 2011. Compte tenu de l'évolution de la population active, le nombre de chômeurs (y compris les chômeurs complets indemnisés non demandeurs d'emploi) devrait augmenter en 2009 de 53.900 unités, de 98.400 unités en 2010 et de 23.300 unités en 2011. Le taux de chômage harmonisé (définition Eurostat) passerait ainsi de 7 % en 2008 à 9,6 % en 2011 ⁷.

Le marché belge du travail est confronté à plusieurs défis : la compétitivité, les disparités régionales, la faible mobilité des travailleurs, une formation continue réduite, une participation insuffisante de certains groupes de la population, plus particulièrement les jeunes, les plus de 55 ans, les étrangers et de manière transversale, les moins qualifiés. Ces différentes dimensions trouvent un écho particulier quand on les considère dans un contexte de vieillissement de la population.

Le cadre général de l'analyse⁸

- La répartition de la population selon l'âge et le statut au regard de l'emploi indique que les jeunes de 15 à 24 ans, encore aux études, sont actuellement une minorité à travailler, tout comme les personnes âgées de 55 à 64 ans dont deux tiers sont inactives car elles se sont en majorité retirées du marché du travail. En revanche, entre 25 et 44 ans, plus de 80 % de la population est occupée.
- Du point de vue de l'offre de travail, à politique et comportements inchangés, l'augmentation de la population en âge de travailler résultant de la progression des cohortes dans la pyramide des âges n'aura qu'une contribution limitée. Les entrées et sorties concernent, en effet, des groupes d'âge (15-24 ans et 55 -64 ans) dont le taux d'activité est peu élevé.
- Selon les dernières perspectives démographiques du Bureau du Plan, c'est à Bruxelles que la dynamique démographique serait la plus vive, conséquence d'un flux migratoire extérieur important et d'une natalité nettement plus forte que dans les deux autres régions du pays. Le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans augmenterait d'environ 20 % d'ici 2050. A l'autre extrême, la croissance de la population en Flandre devrait plafonner à 2 % d'ici à 2015, avant de diminuer. Ceci s'explique notamment par une plus faible natalité, un solde migratoire en nombre absolu de la même ampleur qu'à Bruxelles et le retrait progressif des générations nombreuses du baby-boom. La Wallonie occuperait une position intermédiaire et connaîtrait aussi un vieillissement sensible de la population. Les personnes âgées de 15 à 64 ans augmenteraient de plus de 10 % d'ici à 2050.

⁷ Institut des Comptes nationaux – Bureau du Plan – 11 septembre 2009.

⁸ Sources : Conseil supérieur de l'Emploi, B.N.B., SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

- Au niveau de la Belgique dans son ensemble, la contribution démographique à l'évolution de la population active reposerait entièrement sur l'immigration, qui concerne majoritairement des personnes de moins de 50 ans, c'est-à-dire appartenant à des groupes d'âge dont le taux d'activité est supérieur à la moyenne. L'évolution de la population de la Belgique s'explique à raison d'un tiers par le solde naturel des naissances et décès et de deux tiers par un flux migratoire extérieur net qui progresserait dans les années à venir pour culminer à 56.600 en 2012, puis diminuerait pour passer sous la barre des 20.000 à la fin des années 2020. Il remonterait à un peu plus de 26.000 à l'horizon de 2050.

Les disparités régionales

L'activité économique et le niveau de vie ne sont pas homogènes sur l'ensemble du territoire. Ces disparités se manifestent bien entendu également lorsque l'on observe la situation du marché du travail dans les régions. Selon les résultats de l'enquête sur les forces de travail, en 2007, c'est en Belgique que la dispersion régionale des taux de chômage était la plus élevée de toute l'UE15.

La mobilité des travailleurs

Le marché belge du travail souffre non seulement d'un problème de mobilité géographique des travailleurs, mais aussi d'une mobilité fonctionnelle insuffisante. D'une manière générale, on observe qu'une ancienneté moyenne élevée – mesurée par la faible part des salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté fonctionnelle – s'accompagne de taux d'emploi plus bas (Italie, Grèce, Hongrie), tandis que dans les pays où la mobilité est importante, le taux d'emploi est sensiblement plus élevé (Danemark, Pays-Bas, Suède). Ainsi, en Belgique, le faible taux d'emploi est associé à une mobilité professionnelle réduite.

La formation

- En matière d'éducation, la Belgique ne manque pas d'atouts. Les résultats de l'évaluation PISA de l'OCDE peuvent être abordés sous l'angle du rendement avec les scores moyens des élèves et sous l'angle de l'équité avec la dispersion des résultats. La Finlande présente un système d'enseignement efficace et équitable avec des résultats en sciences en première position du classement et une faible dispersion des résultats des élèves. La Communauté flamande enregistre des résultats supérieurs à la moyenne de l'OCDE et une dispersion de ceux-ci qui y est inférieure. La Communauté germanophone se situe également vers le haut du classement européen. En revanche, la Communauté française affiche une performance sous la moyenne internationale et une dispersion des résultats très marquée.

- Pour la formation continue, en revanche, notre pays est nettement à la traîne. La politique de formation des entreprises du secteur privé bénéficie pourtant du soutien d'objectifs chiffrés convenus entre les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Le budget de formation de l'ensemble des sociétés du secteur privé devait représenter 1,9 % des coûts salariaux en 2006. Or l'indicateur financier s'est sans cesse détérioré depuis 2000 pour atteindre 1,13 % en 2005 et s'il s'est légèrement redressé en 2006, puis en 2007, il reste nettement en-deçà des engagements pris.
- Et si, au niveau européen, les lignes directrices pour l'emploi recommandent que le taux de participation de la population adulte en âge de travailler (de 25 à 64 ans) à l'éducation et à la formation tout au long de la vie atteigne au moins 12,5 % d'ici 2010, le niveau de l'indicateur pour la Belgique, soit 7,2 % en 2007, révèle un retard considérable, aussi par rapport à nos partenaires. L'écart est considérable vis-à-vis des pays scandinaves, où le taux de participation dépasse 20 %.
- La probabilité d'insertion sur le marché du travail est positivement corrélée au niveau d'éducation, comme en témoigne la faiblesse du taux d'emploi des personnes faiblement qualifiées en âge de travailler en Belgique, soit près de 40 % et plus de 22 points en-dessous de la moyenne nationale, tous niveaux de qualification confondus. Cette tendance se retrouve dans les trois régions, mais le taux d'emploi des personnes n'ayant pas dépassé l'enseignement secondaire inférieur est plus élevé en Flandre, à environ 43 %.
- Pour tous les groupes d'âge considérés, l'accès à la formation continue en Belgique est bien moindre que dans les pays scandinaves, en tête de l'UE en la matière avec le Royaume Uni. L'accès à la formation continue décroît avec l'âge, un constat qui se vérifie également dans les pays scandinaves. En Belgique, seuls 5 % des personnes âgées de 55 à 64 ans y ont accès, alors qu'elles devraient plus particulièrement en bénéficier pour préserver, voire relever leur employabilité. De même, l'accès à la formation augmente avec le niveau de qualification initial des adultes. Ainsi, les personnes faiblement qualifiées en Belgique poursuivent rarement une formation après scolarité alors qu'il s'agit a priori du groupe qui en a le plus besoin.

L'emploi des travailleurs de plus de 55 ans

Le taux d'emploi des travailleurs de plus de 55 ans reste largement insuffisant en Belgique. Certes, ce taux d'emploi s'est amélioré ces dernières années, passant de 31,8 % à 34,5 % entre 2005 et 2008 mais insuffisamment que pour combler le déficit par rapport aux autres pays européens (45 %).

La Belgique se caractérise ainsi par un taux d'emploi encore loin de l'objectif européen de 50 % en 2010.

Au sein de l'UE, ce sont les pays scandinaves et le Royaume Uni qui se trouvent en tête, dépassant d'ores et déjà cet objectif.

L'amélioration de la situation entre 2005 et 2008 résulte sans doute de certaines mesures comme le rehaussement progressif de l'âge légal de la retraite pour les femmes et de l'entrée en vigueur du pacte des générations en 2006.

En ce qui concerne les résultats de ce pacte des générations, il est difficile de procéder actuellement à une évaluation définitive. Celle-ci est prévue en 2011 et il est vrai que la crise économique actuelle fausse les statistiques.

Certes, le pacte a eu le mérite de conscientiser les acteurs politiques et les interlocuteurs sociaux sur la nécessité d'augmenter le taux d'emploi, notamment pour les plus de 55 ans. Le pacte s'est également traduit par un réel progrès sur le terrain, en matière de généralisation des cellules d'emploi en cas de licenciement collectif et d'outplacement.

Mais pour l'instant et sous réserve d'inventaire plus tard il apparaît que les résultats sont décevants.

Parmi les raisons évoquées pour apprécier les résultats, on cite notamment le fait que les entreprises hésitent toujours à embaucher les travailleurs plus âgés en raison de leur niveau de rémunération. Selon les employeurs, le poids de l'âge ou de l'ancienneté sur l'évolution des salaires, particulièrement pour les employés, apparaît en Belgique comme un handicap relatif pour l'emploi des plus de 55 ans, dans la mesure où la croissance de leur salaire n'est pas liée à celle de leur productivité, ce qui accroît leurs risques d'éviction de l'emploi.

Il faut toutefois noter que depuis le 1^{er} janvier 2008, les secteurs professionnels devaient revoir les conventions liées à l'âge, compte tenu de la directive européenne en matière de non discrimination.

Quoi qu'il en soit, les statistiques du SPF Emploi indiquent que seulement 2,5 % des chômeurs de plus de 55 ans retrouvent le chemin du travail (contre 14,7 % de moyenne européenne). Et à peine 1,1 % des inactifs préretraités redeviennent actifs (contre 3,4 % en Europe).

D'autre part, certains estiment que, malgré les limitations apportées au système, le recours à la prépension est encore trop systématique.

Sur un plan général, il faut se garder de créer des incitants à la sortie précoce du marché du travail. Différents mécanismes, qu'il convient d'encadrer strictement, sont encore largement utilisés et la crise actuelle risque de voir leur usage se renforcer encore. Les mesures prises dans un passé récent ont néanmoins produit des effets positifs en la matière. Bien que le nombre de prépensions conventionnelles à temps plein ait de nouveau augmenté les dernières années, la part des prépensionnés dans la population âgée de 55 à 64 ans s'est affaiblie entre 2000 et 2008. La décrue du nombre de chômeurs âgés dispensés de recherche d'emploi entamée en 2005, le nombre de crédits-temps à temps plein (y compris les interruptions de carrière complètes dans le secteur public) a diminué par la suite. Le succès du système général du crédit-temps ne

décline pourtant pas, mais les travailleurs âgés se tournent davantage vers les formules de réduction des prestations.

L'employabilité des travailleurs âgés

C'est dans la perspective d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs et plus spécifiquement des travailleurs âgés que le législateur a créé, en septembre 2001, le Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail. Mais c'est seulement en avril 2004 qu'a été lancé à l'initiative de l'ancien Ministre fédéral de l'Emploi, F. Vandebroucke le « Fonds de l'expérience professionnelle » et que des moyens de fonctionnement ont été prévus.

L'objectif de ce Fonds consiste essentiellement à améliorer les conditions de travail des salariés pour les maintenir plus longtemps en emploi. Ceci répondait aux recommandations formulées par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, lesquelles visaient notamment l'amélioration des conditions de travail afin d'empêcher la sortie prématurée du marché du travail, l'adaptation du lieu de travail aux besoins des salariés âgés et l'octroi des mêmes possibilités de formation aux travailleurs âgés qu'aux jeunes, ainsi que la préservation et la transmission de l'expérience acquise par les aînés.

Après 5 ans de fonctionnement, ce Fonds fait l'objet actuellement d'une évaluation par une équipe de recherche universitaire⁹.

Le Fonds traite ± 200 dossiers par an ; il a octroyé des subventions pour un montant de ± 2,5 millions d'euros, dont l'essentiel va aux entreprises localisées en Flandre et aux entreprises de plus de 50 personnes. De façon schématique et sans préjuger des résultats de la recherche, on peut estimer que le Fonds s'est limité à un rôle de subsidiation (surtout des grosses entreprises) avec peu de contrôle et sans que l'objectif final d'une amélioration des conditions de travail des plus âgés ait été atteint. A la décharge du Fonds, il faut mentionner que les concepts clés tels que l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail ne sont pas définis dans les textes réglementaires, ni assortis d'indicateurs.

Sur le plan de l'Union Européenne

De nombreux pays s'efforcent d'augmenter la participation des travailleurs plus âgés au marché du travail.

Aux Pays-Bas, entre 1996 et 2008, la participation au travail des plus de 55 ans est passée de 27 à 47 % et depuis 2002, ce pourcentage est plus élevé que la moyenne européenne. Pour obtenir ce résultat, le Gouvernement a décidé de supprimer les avantages fiscaux liés au dispositif V.U.T. (vervroegd uittreden) et aux régimes de prépension, et de mettre en place une série de mesures incitant les employeurs à engager des personnes plus âgées (réductions de charges sociales, bonus fiscal).

⁹ Cap – sciences humaines, ASBL associée à l'UCL.

D'autre part, diverses mesures sont prévues dans les conventions collectives de travail et sont destinées à encourager la disponibilité des travailleurs plus âgés, notamment en matière de formation, de télétravail, d'horaires de travail flexibles et répartis différemment sur la semaine¹⁰.

Signalons également que le Gouvernement a décidé le 15 octobre 2009 de porter l'âge légal de la retraite à 66 ans en 2020, puis à 67 ans en 2025. Le Premier Ministre a justifié cette mesure notamment par « la détérioration des finances publiques et la nécessité d'une meilleure utilisation du capital humain ». Cette mesure doit encore être soumise au Parlement.

En France, la réforme la plus importante date de 2003. La durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein passe à 41 ans en 2002. D'autre part, à partir de 2013, l'augmentation sera fonction de l'évolution de l'espérance de vie. Un système de surcote du montant de la pension en fonction de la sortie du marché du travail a été instauré dès 2009 en cas de départ après 60 ans (5 % par an).

On notera également que la loi de financement de la sécurité sociale et son décret du 20 mai 2009 prévoient qu'à partir du 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés seront soumises à une pénalité (1 % de la masse salariale) si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif au recrutement et au maintien de l'emploi des seniors. Ceci suivait l'adoption fin 2008 d'une disposition interdisant à l'employeur de mettre à la retraite d'office un salarié avant 70 ans à partir du 1^{er} janvier 2009.

On signalera enfin qu'un Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (F.A.G.T.) a pour objet d'aider les entreprises à concevoir et à mettre en œuvre des projets prenant en compte les facteurs organisationnels et humains de situations de travail. Ces projets doivent avoir pour objectifs notamment de prendre en compte, dans le cadre d'une gestion des âges améliorée et de parcours professionnels adaptés, la pénibilité des métiers et l'exercice de ces métiers tout au long de la vie.

En Allemagne, les projections démographiques et la question de la maintenance de la sécurité sociale ont initié des réformes dans le système de pensions. L'âge légal de la pension sera porté progressivement à 67 ans. Cela se fera sur une période de transition de 17 ans, entre 2012 et 2029.

L'Allemagne s'efforce d'augmenter le taux d'activité des plus de 55 ans ; d'ici 2010, elle souhaite dépasser la barre des 55 %. Pour favoriser le maintien de l'emploi jusqu'à l'âge légal de la retraite, le Gouvernement a introduit une série de mesures favorisant leur employabilité. C'est notamment le cas de l'initiative « 50 plus », via laquelle les entreprises de plus de 250 salariés voient l'Etat prendre en charge les coûts de formation continue des travailleurs ayant plus de 45 ans.

Ce dispositif permet également des subventions salariales pendant 3 ans pour les travailleurs de plus de 50 ans.

De plus, les chômeurs âgés qui acceptent un emploi moins bien rémunéré bénéficient d'une garantie salariale temporaire.

¹⁰ Forward, n° 8, octobre 2009.

A signaler toutefois que, selon un rapport national remis à la Fondation de Dublin en 2007, malgré les nombreuses initiatives prises à différents niveaux, l'Allemagne manque de politique explicite et intégrée pour les travailleurs âgés.

En Finlande¹¹, vu la situation démographique, des mesures ont été mises en place, dans les années 90, pour affronter le déficit de force de travail attendu pour les premières décennies du 21^{ème} siècle. Les mesures ont positivement et rapidement influencé le taux d'emploi des seniors.

Le ralentissement des différentes formes de départ anticipé va de pair avec des campagnes de conscientisation et des réformes pour l'amélioration des conditions de travail, des équipements de santé et de l'employabilité des travailleurs âgés.

Comme dans la plupart des pays de l'U.E., la Finlande a introduit des réformes dans son système de pension et ce, surtout depuis 2005. L'âge fixe de 65 ans a été remplacé par un âge flexible entre 62 et 68 ans, et il est ajouté un système de bonus / malus.

D'autre part, le niveau des cotisations est lié à l'âge des travailleurs : 1,5 % entre 18 et 52 ans, 1,9 % par an entre 53 et 63 ans et 4,5 % à partir de 63 ans.

Signalons également que la réforme prévoit de réévaluer le montant de la pension en fonction de l'évolution de l'espérance de vie.

Enfin, le Fonds finlandais de l'environnement du travail a été créé en 1979. Il finance des projets de recherche et de développement dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Contrairement au Fonds de l'expérience professionnelle en Belgique, les subventions ne sont pas destinées à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés uniquement. Les partenaires sociaux sont représentés dans le Conseil d'administration du Fonds.

En Suède, la population compte parmi les plus âgées de l'OCDE. Aux environs de 2030, près d'un Suédois sur quatre aura plus de 65 ans. Or, la Suède connaît le taux de participation des âgés le plus élevé de l'U.E.

Le système suédois de retraite a connu un profond bouleversement ces dernières années. On y retrouve un premier pilier composé de 3 étages : une pension minimale financée par le budget de l'Etat, complétée par des comptes notionnels (16 % de cotisations en répartition) et des comptes individuels (2,5 % de cotisations en capitalisation pure).

La Suède a mené diverses politiques pour augmenter l'employabilité des âgés. L'accès à la formation des travailleurs âgés y est très bien assuré et l'apprentissage tout au long de la vie est un concept bien intégré par les partenaires sociaux. De plus, les partenaires sociaux sont encouragés par le Gouvernement à chercher les meilleures solutions pour adapter les conditions de travail et la charge de travail en fonction des spécificités des travailleurs âgés.

¹¹ Direction générale Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances de l'U.E.

L'Italie est un des pays de l'U.E. qui doit faire face à un choc démographique important alors que son taux d'emploi des âgés est assez faible.

Des réformes ont été introduites dans les années 90 et portaient principalement sur le renforcement du lien entre prestations et cotisations au sein du système des pensions.

La réforme donne lieu à une transition progressive du régime à prestations déterminées vers un régime à cotisations déterminées qui s'applique à tous les travailleurs entrés sur le marché de l'emploi après le 31 décembre 1995. Cela signifie qu'à partir de 2035, les prestations seront proportionnelles aux cotisations versées pendant l'ensemble de la carrière professionnelle.

Le passage vers le nouveau système est donc très progressif mais entraîne une baisse significative du taux de remplacement.

Pour contrer un flux massif de travailleurs désirant prendre leur retraite sous les anciennes conditions, le Gouvernement a intégré dans la réforme un important bonus au maintien en activité.

A noter que l'Italie connaît un certain retard en matière de formation des travailleurs âgés.



Selon la D.G. Emploi et Affaire sociales de l'U.E., les pays qui, jusqu'à présent, ont obtenu le plus de succès dans le vieillissement actif y sont parvenus grâce à une approche globale intégrée, coordonnant différents domaines, liant offre et demande, en abordant tôt dans l'existence le défi que constitue des effectifs vieillissants.

L'exemple par excellence est la Finlande. Dans ce pays, plusieurs services publics ainsi que des agences indépendantes ont collaboré de façon complémentaire, notamment pour améliorer l'état de santé et les capacités fonctionnelles des personnes âgées et pour utiliser les ressources apportées par les personnes âgées et profiter des chances que suscite le vieillissement démographique.

IV. ACTUALISATION DES PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

D'après les prévisions de juillet 2009, la sécurité sociale présentait un déficit de 2,7 milliards en 2009. Celui-ci devait atteindre 5,3 milliards en 2010. A partir de cette date, le déficit devait se réduire progressivement pour se stabiliser autour de 4 milliards à l'horizon 2013.

Ces résultats négatifs s'expliquent par les éléments suivants :

- a) une diminution brutale des recettes de cotisations et de recettes fiscales affectées à la sécurité sociale du fait de la crise économique. Il faut noter que cette diminution semble avoir un effet structurel de long terme puisqu'à l'horizon 2012 on constate encore une baisse des cotisations de $\pm 2,5$ milliards par rapport aux prévisions faites avant la crise. A noter que la baisse des cotisations sociales est compensée dans une certaine mesure par une augmentation du financement alternatif.
- b) une augmentation considérable des dépenses de chômage du fait de la crise économique. A l'horizon 2012, les dépenses en matière de chômage restent plus élevées de 1 milliard par rapport aux prévisions faites avant la crise.
- c) une augmentation structurelle des dépenses dues principalement au vieillissement de la population et à la liaison des allocations sociales au bien-être.

Ces chiffres ont été légèrement adaptés en septembre 2009 du fait de la révision à la hausse des prévisions en matière de croissance dans le dernier budget économique (-3,1 % plutôt que -3,8 % en 2009 et +0,4 % plutôt que -0,3 % en 2010) et par le report de l'indexation des allocations sociales, celle-ci n'intervenant qu'en janvier 2011, soit 4 mois plus tard par rapport aux estimations de juillet 2009.

En vue du contrôle budgétaire (2010-2011) de la mi-mars 2010, les estimations de croissance ont été à nouveau corrigées à la hausse : -3 % en 2010 (-3,1 % en septembre 2009) et +1,4 % en 2010 (0,4 % en septembre 2009) et 1,7 % en 2011. Par rapport au budget initial, les nouvelles estimations améliorent quelque peu le solde budgétaire de la sécurité sociale.

Lors du conclave budgétaire d'octobre 2009 pour 2010 et 2011, il a été décidé d'équilibrer les comptes de la sécurité sociale en 2011. Dans cette perspective, l'Etat accorde une dotation de l'ordre de 2,5 milliards en 2010 et de 2,7 milliards en 2011 à la sécurité sociale.

Il faut noter également un effort de l'assurance maladie en faveur de la gestion globale (350 millions en 2010 et 450 millions en 2011) et ajouter quelques corrections sur d'autres dépenses (par exemple, en matière de titres services). Le solde du déficit sera financé par un prêt sans intérêt sur 20 ans de l'Etat à la sécurité sociale de $\pm 1,7$ milliard en 2010 et ± 1 milliard en 2011.

V. DEVANT QUELS DÉFIS LE VIEILLISSEMENT NOUS PLACE-T-IL ? SYNTHÈSE DE L'ANALYSE DU BUREAU DU PLAN¹²

1. Le vieillissement de la population entraîne une augmentation importante des dépenses en matière de pensions et de soins de santé pour les prochaines décennies. Il s'agit là d'un défi pour les finances publiques belges, défi auquel il convient de se préparer à temps.

¹² Exposé de M. Henri Bogaert, Commissaire au Plan.

Nous sommes à la veille du processus de vieillissement ; les générations du baby-boom d'après-guerre atteignent l'âge de la retraite et quittent massivement le marché du travail. Alors qu'en 2000, il y avait encore 4 actifs pour une personne de plus de 65 ans, il n'y aura plus que 2 actifs pour une personne âgée de plus de 65 ans en 2060.

2. Le vieillissement nous place devant une augmentation de dépenses sociales de 8,2 % du P.I.B. pour la période 2008-2060.

Pour faire face à ce vieillissement et garantir la soutenabilité à long terme¹³, l'Union européenne recommande une stratégie fondée sur trois lignes de force. Celles-ci ont trait à la charge de la dette (stratégie de préfinancement), aux dépenses liées à l'âge (réforme des systèmes d'allocations) et au marché du travail (réformes structurelles).

La stratégie recommandée par le Conseil supérieur des Finances ne vise jusqu'à présent que la première de ces trois lignes de force mais elle n'a pu être réalisée à ce jour.

Le programme de stabilité 2009-2013, tel qu'il a été adapté en janvier 2010, a défini une nouvelle trajectoire budgétaire qui devrait conduire à l'équilibre budgétaire en 2015.

Un tel scénario exige un effort budgétaire considérable à concurrence de 5,9 % du P.I.B. à l'horizon 2015. Sans efforts complémentaires après 2015, la dette des pouvoirs publics, après une période de baisse, atteindrait à nouveau ± 76 % du P.I.B. en 2060.

Si nous parvenons à maintenir l'équilibre budgétaire à long terme, la dette pourrait continuer à diminuer jusqu'à 16,6 % du P.I.B.

Cela exige un effort budgétaire supplémentaire de 1,5 % du P.I.B. d'ici 2060, en plus de l'effort déjà requis pour atteindre l'équilibre d'ici 2015.

3. Compte tenu de la situation budgétaire particulièrement difficile, il est cependant opportun de se pencher à nouveau sur les trois lignes stratégiques recommandées par l'U.E.

Le retour à l'équilibre budgétaire paraît inéluctable, cependant la poursuite de la réalisation de cet équilibre semble très ambitieuse sur le plan de nos finances publiques.

Le scénario évoqué ci-avant paraît non réalisable.

D'autre part, les réformes portant sur les systèmes d'indemnisation ne paraissent pas souhaitables compte tenu de l'érosion du taux de remplacement des

¹³ Selon le Bureau du Plan, la soutenabilité financière implique que les générations futures bénéficieront du même système de cotisations et d'allocations que l'actuelle génération, ce qui correspond à une idée déterminée d'équité intergénérationnelle.

allocations à long terme. En outre, le montant de la pension en Belgique est relativement bas par rapport aux pays voisins.

Compte tenu de ces éléments, la ligne stratégique de l'U.E. à laquelle il convient de donner la préférence est celle de l'augmentation du taux d'emploi. Il existe, en effet, en Belgique un espace important pour relever l'âge effectif de sortie du marché du travail.

Si le taux d'emploi des travailleurs âgés peut être progressivement relevé de 41,7 % à 58,1 % vers le milieu des années trente (au lieu de 48,5 % dans le scénario de référence), l'effort complémentaire après 2015 à hauteur de 1,5 % du P.I.B. d'ici 2060 ne serait pas nécessaire. Le taux d'emploi global s'élèverait alors à 70,4 %, soit 1,9 % de plus par rapport au scénario de référence.

4. Le fait d'atteindre l'équilibre budgétaire en 2015 avec un effort très important correspondant à 5,9 % du P.I.B. correspond à la première ligne de force de la stratégie européenne, à savoir la diminution de la dette publique, grâce à laquelle la baisse des charges d'intérêt libère des moyens pour le financement du vieillissement (une grande partie du préfinancement serait ainsi réalisée).

Pour assurer le financement, l'augmentation du taux d'emploi des aînés constitue un élément fondamental ; un report de l'âge effectif de prise de cours de la retraite de ± 3 ans d'ici mi-2030 (ou une augmentation de ± 1 mois et demi par an) rendrait les efforts complémentaires superflus mais cela dans le cas où les mesures de stimulation de l'emploi n'entraîneraient pas de coût supplémentaire. Car il faut être attentif au fait que les incitants financiers ne peuvent entraîner une augmentation structurelle des coûts.

Quoi qu'il en soit, l'effort budgétaire à réaliser jusqu'à 2015 reste un défi financier considérable.

VI. LE DÉFI

1. **Compte tenu du contexte budgétaire et économique particulièrement dégradé au départ, comment répondre aux souhaits souvent exprimés d'assurer la viabilité et la soutenabilité financière de nos régimes de pensions, à la fois tout en renforçant le premier pilier, en démocratisant le deuxième pilier et en poursuivant une politique de réduction progressive du déficit des finances publiques ?**

Toutes les solutions envisagées se heurtent à des objections fondamentales :

- l'augmentation des contributions sociales compromet la compétitivité des entreprises alors qu'il existe déjà, selon le Conseil central de l'Economie, un déficit cumulé au niveau salarial par rapport à la moyenne des trois pays voisins ;

- l'augmentation de la subvention de l'Etat ou du financement alternatif (à fiscalité constante) aggrave le déficit public ;
 - l'augmentation de la fiscalité, de quelque nature qu'elle soit, pose un problème politique important quant au choix de l'instrument et risque d'entraîner une diminution du pouvoir d'achat des citoyens ;
 - même si des économies d'échelle sont toujours possibles, des réductions du montant de la pension s'avèrent peu judicieuses alors que le niveau de la pension belge est en moyenne inférieur à celui de nombreux pays de l'U.E. Une telle solution – qui apparaît par ailleurs politiquement inacceptable – entraînerait également une diminution du pouvoir d'achat des pensionnés.
2. Le Fonds de vieillissement¹⁴ a été créé en 2001 pour faire face aux inévitables conséquences budgétaires du vieillissement de la population. Le Fonds a pour objectif de constituer des réserves permettant de financer, durant la période comprise entre 2010 et 2030, les dépenses supplémentaires des différents régimes légaux de pensions suite au vieillissement.

Les revenus du Fonds de vieillissement se composent de surplus budgétaires, d'excédents de la sécurité sociale et de recettes non fiscales, auxquels s'ajoutent les produits des placements.

Pendant ses premières années, le Fonds de vieillissement a été essentiellement alimenté par le produit de recettes non fiscales (par exemple, la vente des licences U.M.T.S., la reprise du fonds de pensions Belgacom, le FADELS, la D.L.U., ...).

Le but a toutefois toujours été d'alimenter en premier lieu le Fonds de vieillissement avec des excédents budgétaires. Une adaptation de la loi en 2005 stipule que le Fonds doit être financé à partir de 2007 d'une manière plus structurelle, avec principalement des surplus budgétaires.

Il était prévu que pour l'exercice budgétaire 2007, un montant équivalant à 0,3 % du P.I.B. serait en principe affecté au Fonds et que pour les années suivantes, jusqu'en 2012, ce pourcentage serait augmenté à chaque fois de 0,2 % du P.I.B.

La loi stipule que le montant annuel affecté effectivement au Fonds est égal au surplus budgétaire réalisé lors de l'exercice budgétaire concerné. D'autre part, la même loi prévoit que le Fonds place ses réserves en titres de l'Etat belge. Cette obligation a évidemment pour but la consolidation de la dette de l'Etat ; le Fonds faisant partie du secteur public, les réserves du Fonds sont portées en diminution de la dette globale du secteur public.

Enfin, pour autant que le taux d'endettement se situe sous les 60 % du P.I.B., le Fonds peut, à partir de 2010, effectuer des dépenses pour le financement des différents régimes légaux de pensions.

¹⁴ Rapport annuel sur le fonctionnement du Fonds de vieillissement en 2008 (Juin 2009).

Abstraction faite de quelques recettes d'intérêts, les recettes ont toujours été d'origine non fiscale de 2001 à 2005.

En attribuant au Fonds le surplus budgétaire 2006 pour un montant de 176 millions d'euros, il a été fait appel pour la première fois aux soldes budgétaires comme source de financement du Fonds.

Suite à l'absence d'un surplus budgétaire en 2007, aucun moyen n'a été attribué au Fonds pour cette année, mis à part les 655 millions d'euros représentant les intérêts des placements.

En ce qui concerne 2008, la modification de la loi prévoyait qu'en principe, un montant égal à 0,5 % du P.I.B. serait attribué au Fonds de vieillissement.

Par manque d'un excédent, le Gouvernement a décidé que les versements prévus ne pourraient pas être effectués. Il n'y a pas eu non plus d'affectation de recettes non fiscales au Fonds.

Comme par le passé, le Fonds a obtenu en 2008 les produits de placements, lesquels se sont élevés à 690 millions d'euros.

Pour 2009, il est vraisemblable que la situation sera identique à celle de 2008, le budget 2009 ne prévoyant pas de transfert de moyens budgétaires au Fonds. Le budget ajusté ne le prévoit pas non plus.

Au 31 décembre 2008, le portefeuille du Fonds de vieillissement, y compris les intérêts acquis, s'élève à un peu plus de 16 milliards d'euros dont la valeur sera de 21 milliards d'euros aux échéances finales.

Pour le Fonds de vieillissement, le solde de financement représente un élément déterminant étant donné que la loi prescrit que les surplus doivent assurer une alimentation structurelle du Fonds.

Il faut noter que les revenus actuels du Fonds sont à peine suffisants pour payer la moitié du montant budgétaire affecté en 2009 aux régimes légaux de pension.

Il apparaît clairement que l'objectif assigné au Fonds, à savoir la constitution de réserves permettant de financer les dépenses supplémentaires des différents régimes légaux de pensions suite au vieillissement, ne sera pas atteint.

D'autre part, le Fonds ne peut intervenir que pour autant que le taux d'endettement se situe sous les 60 % du P.I.B. A l'heure actuelle et pour les années futures, on est très loin de réaliser cette condition.

Dès lors, si l'on souhaite vraiment que le Fonds puisse réellement jouer son rôle en matière de pensions, ne faut-il pas revoir ses modalités de financement, de fonctionnement et d'intervention ?

De plus, le Fonds de vieillissement n'est pas autorisé à intervenir, par exemple, dans les coûts augmentés des soins de santé liés au vieillissement de la

population. Les interventions relèvent dans ce cas d'un autre fonds créé à cet effet, à savoir le Fonds de l'avenir des soins de santé, alimenté par des excédents de l'assurance-maladie, créé par une loi-programme du 27 décembre 2006 (art. 111). Son objectif est de participer, au plus tôt dès 2012, aux investissements nécessaires pour adapter le système de santé au vieillissement de la population.

3. Si les opinions divergent souvent de façon assez fondamentale sur les moyens d'assurer la viabilité à terme de nos régimes de pensions, il existe toutefois un certain consensus sur le fait que l'augmentation du taux d'emploi, en particulier des travailleurs âgés, constituerait un élément important de la solution en la matière.

Mais s'il y a une unanimité sur l'objectif, des divergences se manifestent à l'égard des modalités à mettre en œuvre. Il est vrai que le contexte économique actuel incite plus à parler de destruction de l'emploi plutôt que de promotion de l'emploi, y compris pour les plus âgés.

Les seniors représentent un énorme potentiel pour les entreprises, l'économie et la société. Malheureusement, cette ressource est souvent inexploitée et victime de discrimination. Beaucoup de pratiques créant des obstacles à la poursuite de l'activité ou des incitants à cesser précocement l'activité continuent de subsister.

Par conséquent, il y a lieu de dépasser les stéréotypes traditionnels pour tirer avantage de l'augmentation du nombre de travailleurs âgés, parmi lesquels beaucoup souhaiteraient, en fait, continuer de travailler si les mécanismes incitatifs, les politiques publiques, les pratiques au travail et l'organisation du travail étaient mieux adaptés.

Dans un rapport de mars 2009 consacré aux répercussions de la crise sur le marché du travail, le Conseil supérieur de l'Emploi demandait de « veiller à ce que les recours à la prépension dans le cadre des plans de restructuration n'augmentent pas en dérogeant aux règles en vigueur, afin d'éviter des départs massifs de travailleurs qualifiés dont l'économie belge aura besoin lorsque l'activité redémarrera... Il serait naturel que les plans de licenciement doivent tenir compte de la structure d'âge de l'emploi dans la firme et non pas cibler spécifiquement les travailleurs les plus âgés. L'outplacement et les cellules de reconversion sont des éléments essentiels de cette politique. Il conviendrait dès lors d'y adjoindre une politique d'accompagnement (aide à la recherche d'emploi, certification des compétences, formation, etc.) adaptée à la situation des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ».

A noter que le régime conventionnel de prépension n'est pas l'élément déterminant dans l'importance du nombre de personnes inactives à partir de 50 ans. On doit notamment citer les pensions anticipées, les personnes en invalidité, les travailleurs en chômage, les femmes ou hommes au foyer, les systèmes dits « Canada Dry », etc ainsi que le démontre le tableau suivant.

Ventilation de la population de 50 à 64 ans selon son statut sur le marché du travail en 2008

	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	50-64 ans	<i>p.m.15-64 ans</i>
	unités				
Population	745.766	678.949	602.889	2.027.603	7.073.267
En emploi	530.905	340.057	102.338	973.300	4.413.657
Au chômage	27.151	16.870	3.301	47.322	332.990
Inactif	187.709	322.022	497.250	1.006.981	2.326.619
dont en pension ou en pension anticipée	17.189	50.125	252.362	319.677	331.411
homme / femme au foyer (s'occupe de son ménage)	73.483	88.746	89.030	251.260	434.708
en disponibilité préalable à la pension ou en prépension	6.107	64.970	78.112	149.188	150.023
en incapacité de travail	48.330	52.674	34.595	135.598	256.653
chômage	29.886	50.529	34.329	114.744	213.246
autre	12.714	14.978	8.822	36.515	940.577
	pourcentages du total				
En emploi	71,2	50,1	17,0	48,0	62,4
Au chômage	3,6	2,5	0,5	2,3	4,7
Inactif	25,2	47,4	82,5	49,7	32,9
dont en pension ou en pension anticipée	2,3	7,4	41,9	15,8	4,7
homme / femme au foyer (s'occupe de son ménage)	9,9	13,1	14,8	12,4	6,1
en disponibilité préalable à la pension ou en prépension	0,8	9,6	13,0	7,4	2,1
en incapacité de travail	6,5	7,8	5,7	6,7	3,6
chômage	4,0	7,4	5,7	5,7	3,0
autre	1,7	2,2	1,5	1,8	13,3

Source: EFT (DGSIE).

Les inactifs, c'est-à-dire les personnes sans travail, qui n'en recherchent pas activement ou qui ne sont pas prêtes à travailler rapidement si on leur propose un emploi, sont \pm de 10 points de pourcentage de plus dans notre pays qu'en moyenne dans l'U.E.

Sur un autre plan, il est vrai que les employeurs sont souvent réticents à recruter des seniors ou à les maintenir dans leur emploi.

En outre, la réforme des régimes de retraite peut modifier les incitations à travailler et influencer sur le moment où les travailleurs prennent leur retraite. Ceci concerne notamment l'adaptation du montant de la pension en cas de départ anticipé (décote) et pour départ différé (surcote).

Il est incontestable que les travailleurs âgés auront davantage tendance à prolonger leur vie active si les conditions de travail sont adaptées à leur situation particulière, de même que la poursuite de la participation des travailleurs âgés à la formation constitue un incitant en la matière.



Chapitre III : Impact de la crise économique et financière en matière de financement et de viabilité financière à long terme des piliers de pension

La crise économique et financière qui a démarré en 2008 a produit une détérioration inhabituellement rapide et sévère de l'activité économique tant aux USA que dans la plupart des économies européennes. De nouveaux risques économiques sont apparus et la crise est si profonde et importante à court terme, nul ne sait encore d'ailleurs quand elle se terminera, qu'elle ne peut qu'avoir des répercussions négatives sur les perspectives budgétaires de moyen et long terme.

1. L'impact potentiel de la crise économique sur les résultats de la projection budgétaire de long terme du coût total du vieillissement démographique des pays de l'Union Européenne¹⁵

Les variantes testées par rapport à la projection budgétaire de base de la Commission Européenne, introduisant l'impact de la crise économique et différents scénarios de sortie de cette crise, conduisent toutes à un alourdissement du coût total du vieillissement démographique des pays de l'Union Européenne.

Trois scénarios ont été testés :

- Un scénario « optimiste » : l'économie européenne rebondit à court terme et elle est à nouveau au niveau de PIB qui était prévu avant la crise en 2020 ;
- un « entre deux » : la décennie 2010 – 2020 permet juste en fin de période de retrouver les niveaux de croissance d'avant la crise, mais pas le niveau de PIB ;
- un scénario « pessimiste » : la crise économique actuelle affecte durablement tant le chômage (qui reste jusque 2060 1% plus haut que ce qui était prévu avant la crise) que la croissance de la productivité du travail (ramenée à 1,5% contre 1,7% avant la crise).

Le scénario « optimiste » amène une réduction du taux de croissance annuel moyen du PIB de 0,2% sur toute la période 2007-2060. Le scénario « pessimiste » double cet impact : ralentissement de la croissance annuelle moyenne du PIB de 0,4%.

Dans le scénario « entre deux », à l'horizon 2020, le PIB par tête au sein de l'Union Européenne est 8% inférieur à celui qui était prévu avant la crise. Dans le scénario « optimiste », on est revenu en 2020 au niveau de PIB par tête tel que prévu avant la crise. Dans le scénario « pessimiste », à l'horizon 2060, la perte de PIB par tête atteint 18%.

¹⁵ European Commission, « 2009 Ageing Report : economic and budgetary projections for EU-27 Member States (2008-2060) »

Ces ralentissements de la croissance économique de moyen et long termes créés par la crise économique se répercutent bien entendu sur le coût des dépenses liées au vieillissement, exprimées en % du PIB. Suivant les scénarios, le surcoût d'ici 2020 est estimé entre 0,9 et 1,1% de PIB. A horizon 2060, seul le scénario « pessimiste » laisse encore apparaître un surcoût lié à la crise, de l'ordre de 1,6% de PIB.

Ces surcoûts viennent se cumuler à ceux déjà enregistrés avec l'actualisation de la projection de base réalisée en 2009, soit de 3,7% à 4,2% de PIB pour l'Union Européenne des 25 et de 4,1% à 5,0% de PIB pour la zone euro.

Plusieurs enseignements peuvent être tirés de ces projections :

- il convient de prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter que la crise économique actuelle n'affecte sur le long terme la croissance économique, de façon coordonnée au niveau européen. Le scénario « optimiste » peut peut-être alors se réaliser ;
- il convient de mener à bien des réformes pour restaurer la confiance dans les perspectives de long terme des finances publiques, renforcer les investissements dans une économie de développement durable, maîtriser les dépenses liées au vieillissement de la population ;
- les pays européens disposent encore de dix ans pour doper la croissance de l'emploi. Après cela, le vieillissement de la population poussera rapidement à la hausse les coefficients de dépendance des inactifs par rapport aux actifs.

Au niveau des systèmes de pensions proprement dits, la crise économique a permis de constater la robustesse des systèmes de pension au sein de l'Union européenne. En fait, l'impact de la crise dépend du mixte entre les différents types de pensions au sein de chaque état membre :

- 1) Pensions par répartition : à court terme, celles-ci sont, dans une certaine mesure, protégées des aléas des marchés financiers et de la crise économique. A plus long terme cependant, une croissance de la dette publique ou une moindre croissance des recettes publiques liées à une crise économique persistante peut amener à revoir graduellement à la baisse la hauteur des prestations offertes par un système de pensions par répartition.
- 2) Pensions par capitalisation – prestations définies : une crise économique qui affecterait durablement la valeur des placements effectués par un fonds de pension peut mettre en déséquilibre ce dernier entre l'encours des placements capitalisés et les paiements de pensions que le fonds de pension doit assumer. Dans un système «à prestations définies », cela entraîne alors, si la situation perdure, des augmentations des contributions exigées des employeurs et/ou des employés.
Pour se protéger de tels risques, les fonds effectuent de plus en plus leurs placements en tenant compte des profils des bénéficiaires, de leur « cycle » ou « style de vie » : pour les plus jeunes, on effectue des placements plus rémunérateurs mais aussi plus risqués ; plus le bénéficiaire s'approche de l'âge de la pension, plus les placements effectués avec les cotisations qu'il verse au fonds seront « sûrs » mais donc également moins rémunérateurs.
- 3) Pensions par capitalisation – contributions définies : ici, c'est le bénéficiaire qui supporte l'entièreté du risque lié aux rendements des placements effectués avec les cotisations qu'ils versent ou sont versées en son nom au fonds de pension. Si une crise économique réduit fortement la valeur de l'encours des placements, le montant de la pension sera également revu à la baisse pour le bénéficiaire.

Tous les systèmes de pensions de l'Union Européenne auront soufferts de la crise économique et financière actuelle. Il est encore trop tôt pour dire dans quelle mesure mais il peut être précisé que cela dépendra de différents éléments : résistance de leur économie nationale à la crise, mixte entre les trois piliers de pensions et type de capitalisation choisie.

A ce stade-ci, il peut cependant d'ores et déjà être constaté que les fonds de pension à l'intérieur de l'Union Européenne ont moins souffert de la crise que d'autres organes de placements de capitaux, en raison du fait que :

- leurs placements sont des placements de très long terme (de 30 à 40 ans bien souvent) ;
- il n'existe pas de nécessité le plus souvent à réaliser des actifs à court terme, vu que ce qui sert à les financer sont des cotisations liées au paiement de pensions, plusieurs dizaines d'années plus tard ;
- les « actifs toxiques » ne sont généralement pas présents dans les portefeuilles des fonds de pension, composés essentiellement d'actions et d'obligations ;
- elles ne gèrent que leur propre argent ; elles n'investissent pas d'argent emprunté comme d'autres types d'institutions de placement ; elles ne doivent pas faire appel aux marchés financiers pour financer leurs investissements ;
- il existe pour les fonds de pension un cadre réglementaire spécifique tant au niveau européen que national pour éviter les prises de risque inconsidérées.

2. **L'impact de la crise économique et financière sur le coût du vieillissement en Belgique**

2.1. Le cadre macroéconomique :

Selon l'exposé présenté à la CNP le 25 septembre 2009 par le Bureau fédéral du Plan (Henri Bogaert et Saskia Weemaes), il ressort que :

- la réduction du nombre de personnes actives pour une personne âgée de 65 ans ou plus de 4 à 2 entre 2000 et 2060 va créer une vive tension entre les cotisations à prélever et le coût des pensions dans le pilier par répartition ;
- la crise économique et ses conséquences sur le marché de l'emploi et l'évolution de la Dette publique représentent un surcoût de 1,9% de PIB pour les dépenses liées au vieillissement à l'horizon 2014. Après 2014, la crise économique actuelle n'influencerait plus le coût budgétaire du vieillissement (= augmentation des dépenses sociales entre 2008 et 2060). Sur la période 2008-2060, les coûts du vieillissement représentent 8,2% de PIB. Seuls 7 pays au sein de l'Union Européenne présentent un coût plus élevé.

Compte tenu de ces éléments, les coûts du vieillissement n'apparaissent tenables pour les finances publiques que si :

- l'effort de ramener les finances publiques belges à l'équilibre en 2015 (soit un effort budgétaire équivalent à 5,9 % de PIB) doit être réalisé et,

ensuite, maintenu afin de permettre la fonte progressive de la dette publique ;

- tout doit être mise en œuvre pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés et arriver ainsi à un taux d'emploi global de 70,4% aux alentours de 2036 ;
- si ces deux politiques sont effectivement mises en œuvre avec succès, elles dégageront des marges budgétaires conséquentes qui pourront être affectées au financement des coûts budgétaires du vieillissement.

Par contre, compte tenu de notre système actuel de pensions, le Bureau du Plan n'est pas favorable à une réforme destinée à en réduire la « générosité », et donc les coûts. En effet, le niveau moyen de la pension légale est faible en comparaison d'autres pays européens.

2.2. Le premier pilier de pensions :

Le Comité « Protection sociale » de l'Union Européenne et la Commission Européenne ont récemment remis une seconde évaluation de l'impact social de la crise économique et des réponses politiques qui y sont apportées dans les états membres.

Au niveau des systèmes de pensions par répartition, partout le constat est le même. A court terme, le paiement des pensions n'est pas affecté directement par la crise économique. Cependant, si la crise devait perdurer un certain temps, le niveau élevé de chômage et la réduction des recettes fiscales et parafiscales poseraient des difficultés même au financement des pensions.

Dans un récent rapport de la Commission Européenne sur l'impact de la crise économique et financière sur la cohésion sociale des pays membres de l'Union Européenne, le chapitre consacré à la Belgique souligne entre autres l'apparente contradiction entre la garantie donnée par le Gouvernement fédéral de la soutenabilité financière du premier pilier de pensions, d'une part, et l'impossibilité d'alimenter le fonds de vieillissement créé précisément pour garantir cette soutenabilité à moyen et long terme de l'autre.

Selon le dernier rapport du Comité d'Etudes sur le Vieillissement (CEV), à politique constante en matière de pensions, au départ d'une charge de pensions représentant 9,1% du PIB en 2008 (+/- 30 milliards €), la facture pour le seul premier pilier de pension passera successivement à 10,3%, 13,3% et 14,4% du PIB respectivement en 2014, 2030 et 2060. Or, la crise économique et financière retardera encore le moment où des surplus budgétaires apparaîtront pour faire face à ces surcroûts de dépense. Dès lors, toute la question est de trouver une ou plusieurs alternatives à ces moyens sur lesquels l'Etat belge comptait pour faire face au surcoût du vieillissement.

Un certain relâchement dans la rigueur de la gestion des finances publiques depuis que la Belgique fait partie de la zone euro peut être objectivé dans les chiffres. Ainsi, le Bureau Fédéral du Plan (Henri Bogaert – 25 février 2009) a-t-il mis en garde la CNP contre :

- à politique constante des finances publiques, aucun préfinancement du coût du vieillissement n'est possible dans notre pays. Il faut en revenir à une discipline budgétaire beaucoup plus stricte si nous souhaitons

un préfinancement, même partiel. La Commission Européenne a estimé que le maintien de la soutenabilité des finances publiques belges (c'est-à-dire sa capacité à financer les dépenses liées au vieillissement sans devoir recourir à de sévères coupes budgétaires dans les dépenses ou à de fortes augmentations de taxes) exigeait un surplus primaire de 6,2% du PIB sur la période 2011 - 2015;

- la façon d'affecter les enveloppes disponibles pour les adaptations des pensions des salariés et indépendants n'est pas neutre pour les générations futures ;
- les deux maîtres choix qui s'offrent à la Belgique : augmenter le nombre d'emplois disponibles et occupés, particulièrement pour les travailleurs âgés, et mettre en place une stratégie qui retardera l'âge effectif de départ à la retraite.

Au niveau du système de santé, dans certains états membres de l'Union Européenne, des risques apparaissent d'un manque de moyens disponibles pour financer les infrastructures et services de santé, le personnel nécessaire à leur fonctionnement et les assurances sociales des soins de santé. Du côté de la demande, la baisse du revenu disponible des ménages remet parfois en cause l'accessibilité financière des soins. Cette situation, si elle devait perdurer, créerait immanquablement des risques de santé plus élevés pour la population et, par conséquent, une détérioration de l'état de santé général de la population. Détérioration également alimentée par les pathologies liées à l'insécurité sociale croissante. En Belgique, notre système de santé, y compris son assurance obligatoire soins de santé, n'est actuellement pas touché par les effets de la crise économique mais les choses peuvent évoluer très vite.

2.3. Le second pilier de pensions¹⁶ :

Au sein de l'OCDE, la crise économique et financière a eu un impact très important sur les institutions financières gérants des fonds de pensions liés à des contrats à « objectifs définis ». L'OCDE estime la perte de valeur des actifs de ces institutions à au moins 20%, malgré une certaine reprise des marchés financiers dans le courant de 2009. La situation est cependant fort variable d'un pays à l'autre, tant les règles d'évaluation comptables et l'encadrement prudentiel imposés par les autorités publiques diffèrent d'un pays à l'autre. Globalement au sein de l'OCDE, il est estimé que la position entre avoirs et obligations en valeurs actualisées des fonds de pensions gérant des plans à objectifs définis est passé de + 13% fin 2007 à -24% fin 2008. En Belgique, nous étions déjà proches d'une telle position négative fin 2007 et elle ne s'est plus que légèrement dégradée en 2008.

Face à cette situation, et aux obligations légales existantes pour les fonds de pension de rétablir l'équilibre entre leurs « avoirs » et leurs « obligations », plusieurs mesures ont été prises :

- là où cela était possible contractuellement, les mesures ont été prises pour réduire les objectifs fixés pour les (futurs) bénéficiaires de ces plans (pour l'essentiel, la suspension de l'indexation des prestations versées) ;

¹⁶ OCDE, Directorate for financial and enterprise affairs, insurance and private pensions committee, Working Party on Private Pensions, "The impact of the financial crisis defined benefit plans and the need for countercyclical funding regulations, novembre 2009.

- des hausses des cotisations ont parfois été demandées aux entreprises et à leurs employés sur base de ce qui est prévu contractuellement. Cela a en fait été le plus souvent en dessous de ce qui est possible de ce point de vue, pour ne pas rajouter aux difficultés économiques que connaissent déjà les entreprises ;
- principalement, ce sont les autorités publiques qui ont assoupli leur cadre prudentiel, offrant des délais supplémentaires pour rétablir l'équilibre « avoirs/obligations » et permettant des règles plus favorables d'évaluation des actifs et des obligations pour éviter que les institutions financières concernées ne doivent, dans ces circonstances peu favorables, réaliser des actifs pour répondre à leurs obligations légales. Elles ont également parfois augmenté les garanties publiques offertes à certaines institutions.

A noter que le rapport de l'OCDE ne mentionne nulle part d'intervention discrétionnaire des autorités publiques belges par rapport aux difficultés de leurs institutions financières gérant des fonds de pension avec plans à « objectifs définis ».

Malgré tout cela, il reste selon l'OCDE un certain nombre de fonds de pensions avec plans à « objectifs » définis qui sont au bord de la rupture de capacité à répondre à leurs obligations à l'égard des (futurs) retraités concernés, sauf à considérer qu'il soit possible dans une très forte proportion de relever les cotisations des entreprises et de leurs employés.

Cela amène l'OCDE à s'interroger sur la nécessité d'une plus grande et meilleure régulation du marché des plans de pension à objectifs définis, encourageant notamment davantage la constitution de réserves supplémentaires par rapport à la norme légale lorsque la conjoncture est bonne sur les marchés financiers. Elle appelle à une concertation internationale en la matière et, pourquoi pas, à une plus grande uniformisation de cet encadrement légal.

Pour les systèmes de pension par capitalisation à contributions définies, les problèmes de rendement et de réduction de valeur des investissements réalisés sont bien entendus identiques. Ce qui diffère est que cette fois, ce sont les bénéficiaires des plans de pension qui risquent d'en pâtir via une moindre pension si les rendements ne se redressent pas rapidement et durablement à l'avenir. Or, c'est ce type de plan de pension qui devient progressivement la règle partout en Europe, y compris pour le second pilier en Belgique. Tout ce qui peut être mis en place pour limiter les risques, c'est d'encadrer légalement le type de placements qui peuvent être réalisés dans le cadre de tels plans de pension et d'avoir un contrôle prudentiel strict des fonds de pension concernés. On constate d'ailleurs ce type de renforcement de la régulation et du contrôle prudentiel suite à la crise dans certains pays européens, cela concerne bien entendu tous les plans de pension, qu'ils soient à objectifs ou à contributions définies : Allemagne, Irlande, Royaume-Uni, Pays-Bas, Autriche, Bulgarie.

2.4. Le troisième pilier de pensions :

Comme l'a montré l'exposé du Bureau Fédéral du Plan (Raphaël Desmet et Greet De Vil – 21 janvier 2009) au cours de la CNP, le troisième pilier de pension concerne les catégories de ménages à hauts revenus, avec une surreprésentation des couples mariés, des indépendants et des

préensionnés. Il sert essentiellement à prévenir la chute de niveau de vie lorsqu'arrivera le moment de la retraite pour les ménages à hauts revenus.

Les pertes d'investissement concernant l'ensemble des plans de retraite privés des pays de l'OCDE (y compris les comptes de retraite individuels et les contrats d'assurance pension) sont estimées à 5 000 milliards USD, dont 3 300 milliards aux États-Unis uniquement. Ces pertes, bien que significatives, sont inférieures aux déclinés observés pour les valeurs des actions. Les fonds de pension ont tiré profit de la diversification de leurs portefeuilles de placements, souvent en investissant une large proportion de leurs actifs en obligations dont le taux de rendement est moins élevé mais plus stable que celui des actions. En décembre 2007, dans 13 des 22 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose d'informations, plus de 50 % des actifs étaient investis en obligations, et près de 60 % de ces placements portaient sur des titres d'État.

Les situations analogues rencontrées par le passé peuvent être instructives à cet égard. La diminution des rendements des actions observée en 2001-02 était aussi importante qu'en 2008, même si cette dernière a été bien plus rapide. Malgré la gravité et la proximité de ces deux chutes des marchés, les fonds de pension ont connu une performance positive au cours des 10 dernières années et une assez bonne performance au cours des 15 dernières années, jusqu'en octobre 2008. Ainsi, le taux de rendement nominal annuel moyen des fonds de pension atteignait 11.8 % en Suède (8.5 % en termes réels), 10.6 % aux États-Unis (6.1 % en termes réels) et 9.2 % au Royaume-Uni (6.1 % en termes réels) au cours des 15 dernières années. Le rendement obtenu sur une seule année donne une image erronée de la capacité des fonds de pension à servir des pensions adéquates au moment de la retraite.

3. En synthèse

Au sein de l'OCDE, la crise économique et financière aurait un effet durable sur la croissance économique, dont l'ampleur dépendra du temps nécessaire à revenir un niveau d'activité économique d'avant-crise. Pour les dépenses liées au vieillissement, l'impact devrait être un nouveau surcoût de 1% de PIB environ d'ici 2020, et un surcoût de 0 à 1,6% de PIB à l'horizon 2060, suivant les scénarios plus ou moins pessimistes sur la sortie de crise.

A court terme, une crise économique de cette ampleur montre que les systèmes de pension par répartition résistent mieux que les systèmes de pensions par capitalisation, dont les placements sont directement touchés par l'effondrement boursier. Cependant, ayant des stratégies de placement à (très long) terme, les fonds de pension perdent moins que d'autres organismes de placements, jouant eux sur le court et le moyen terme et devant recourir à l'emprunt pour financer leurs placements. De plus, le cadre régulateur mis en place pour les fonds de pension partout où ils existent a également empêché certains placements trop « aventureux ». A moyen et long terme cependant, si l'économie reste plus ou moins faible, les capacités de financement des systèmes de sécurité sociale et des pouvoirs publics sont obérées, pouvant alors créer de graves problèmes de financement des pensions légales. A ce niveau, les systèmes de pension par capitalisation sont mieux à même de résister.

Néanmoins, la crise fragilise également les fonds de pensions et ceux-ci doivent être soutenus par les pouvoirs publics, dans certains pays, pour pouvoir faire face à leurs engagements et au respect des règles prudentielles. Même dans les systèmes à prestations définies, les retraités peuvent être mis à contribution, essentiellement via la non-indexation de leur pension.

A politique constante, la Belgique connaîtra des difficultés croissantes de financement de son système de pension par répartition, vu que deux actifs devront prendre en charge une personne âgée de 65 ans et plus. La crise économique actuelle n'a pas accentué ces difficultés sur le long terme mais a néanmoins provoqué un surcoût du vieillissement sur le moyen terme de 1,9% de PIB (2014).

Pour faire face au coût de notre premier pilier de pensions, il faut revenir à un assainissement réel et durable de nos finances publiques, augmenter le nombre d'emplois occupés dans notre pays et parvenir à retarder au maximum l'âge de départ à la retraite. Vu que notre pension légale n'est déjà pas généreuse, il apparaît cependant non souhaitable de revoir à la baisse le niveau des prestations du premier pilier.

Au niveau du premier pilier de pensions, la crise va encore retarder davantage le moment où la Belgique dégagera à nouveau des surplus budgétaires susceptibles d'alimenter le fonds de vieillissement. A moyen terme, le PIB chutant par rapport aux prévisions de moyen terme d'avant la crise, le coût du premier pilier augmente en pourcentage du PIB. Même si cela ne pourra se faire d'ici 2015, il conviendra de tout mettre en œuvre pour à nouveau préfinancer ce qui pourra encore l'être des coûts du vieillissement. A noter que la Belgique est le 8^e pays sur les 27 de l'Union Européenne qui présente le coût le plus élevé du vieillissement.

Au niveau des second et troisième piliers de pensions par capitalisation, on constate, en 2008, une chute de 20% de la valeur des actifs des institutions de pension privée. Cela met la plupart des fonds en négatif : la valeur actualisée de leurs actifs ne couvre plus la valeur actualisée de leurs engagements de pensions.

Pour faire face, les institutions de pension demandent des hausses de cotisations ou révisent à la baisse les objectifs à atteindre ou les prestations versées aux retraités lorsque c'est contractuellement possible. Les autorités publiques assouplissent également fortement leur cadre régulateur afin d'éviter que des institutions de pensions ne risquent la déconfiture.

Les faillites et fermetures d'entreprises ont évidemment également des répercussions sur le second pilier de pensions et les droits des travailleurs alors licenciés.

Cette crise et les difficultés qu'elle crée aux institutions de pensions par capitalisation amènent l'OCDE et la Commission Européenne à étudier le renforcement des cadres régulateurs et mesures prudentielles appliqués au sein de leur pays membres, et si possible de façon coordonnée au niveau international.



Chapitre IV : Aperçu de l'évolution des systèmes de pension en Europe

1. Introduction générale¹⁷

Partout en Europe, la viabilité des systèmes de pension et leur capacité à permettre à chaque travailleur, salarié, indépendant ou fonctionnaire, peu importe, de maintenir un niveau de vie correct après la retraite font débat. Les pouvoirs publics, suivant les pays, ont plus ou moins tenté de répondre aux quatre défis essentiels qui se posent :

- **Le vieillissement démographique** : l'allongement de la durée de vie est une heureuse conséquence des progrès économiques et sociaux du XXe siècle mais elle crée des besoins sans cesse croissants auxquels nos sociétés européennes vieillissantes ont de plus en plus difficile à faire face (durée moyenne de la retraite de plus en plus longue, besoin de soins de santé en croissance, maintien du niveau de vie après le départ à la retraite, une société « seniors admis »).
- **Les contraintes budgétaires des finances publiques** : la mondialisation de l'économie a accru très fortement la concurrence fiscale et sociale au niveau international. Au nom de la compétitivité de l'économie, chaque Etat tente de diminuer le coût salarial en réduisant les prélèvements fiscaux et parafiscaux (sécurité sociale) sur les revenus du travail. D'un autre côté, la mobilité internationale des capitaux rend très ardue toute fiscalité équitable sur les revenus mobiliers et immobiliers, en l'absence de coopération et de coordination de ce type de prélèvement au niveau international. Dès lors, les moyens budgétaires à disposition des pouvoirs publics sont de plus en plus contraints alors que les besoins de biens et services collectifs (transports publics, système sanitaire, protection sociale, instruction publique, formation continue des travailleurs, politique environnementale,...) ne cessent eux de croître. Pour les états soucieux de maîtrise des dépenses publiques, la réponse a jusqu'ici consisté à rechercher une meilleure efficacité des politiques et services publics mais surtout dans une politique de privatisation de tous les services publics pouvant être rentables pour le secteur privé marchand. Même le secteur non-marchand contribue partiellement à cette privatisation du service public, en tentant de prendre en charge certains besoins collectifs insuffisamment rencontrés par les pouvoirs publics.
- **Les nouveaux risques sociaux** : travailleurs pauvres (retour à la situation sociale du XIXe siècle !), perte d'autonomie des personnes âgées, maladies chroniques et de société (obésité, diabète, affections cardio-vasculaires, santé mentale,...), sous-qualification de la main d'œuvre; familles monoparentales; conciliation entre travail, formation et vie privée, en ce compris sa dimension familiale; instabilités professionnelles ou familiales; les dommages anormaux liés aux prestations de soins de santé. Y faire face implique la disponibilité de moyens financiers et humains suffisants, pourtant de plus en plus comptés. Aujourd'hui, ces nouveaux risques sociaux sont la source principale du développement de la pauvreté et de la précarité sociale dans les pays développés.

¹⁷ Doc.A : "Les réformes des régimes de pension dans les pays de l'UE 15" - BNB

- **L'Intégration Européenne** : le projet politique d'à nouveau faire de l'Europe l'économie la plus compétitive du monde représente la priorité absolue de l'Union Européenne, ne laissant que la portion congrue à la construction d'autres pans de l'Europe des citoyens : l'Europe sociale, l'Europe de la Santé pour tous,... Même si l'Europe parvient à cet objectif de compétitivité, il reste que l'émergence de nouvelles puissances économiques mondiales (Tigres de l'Asie de Sud-Est, Inde, Chine, Brésil et Russie) contraindra à un nouveau partage de la richesse économique produite, où l'Europe ne peut qu'obtenir moins relativement que les siècles précédents. Assez cependant pour maintenir un niveau suffisant de protection sociale ?

Face à ces défis et à leur impact sur les systèmes de protection sociale des pays développés, les actuels systèmes européens de pensions semblent inadéquats, insuffisants à garantir un niveau de vie correct à l'ensemble des retraités européens. L'analyse sociologique de la pauvreté et de la précarité sociale permet le constat que les personnes âgées constituent une part croissante de la population pauvre, plus que proportionnelle à leur poids dans la population totale. Conscients de cette évolution, les Etats se révèlent cependant le plus souvent très frileux à innover en matière de conception de nouveaux modes de constitution des pensions de retraite. C'est qu'il s'agit partout d'un sujet hautement sensible socialement. Les choix sociaux, voire sociétaux, que ces innovations impliquent pourraient être source de conflits sociaux majeurs :

- choix entre capitalisation et répartition, où plutôt quelle mixité entre eux...
- pension légale versus second et troisième piliers de pension
- quel niveau de solidarité dans le système de pension ?
- quel niveau de pension, avec quel mécanisme d'adaptation au bien-être et à l'évolution du coût de la vie ?

Face à cela, l'Union Européenne tente d'organiser une réflexion commune, de dégager progressivement une stratégie commune pour ses (futurs) retraités.

Depuis le milieu des années nonante, le gouvernement belge a officiellement adopté une stratégie ayant pour but d'assurer des pensions durables et appropriées pour toute la population de notre pays. Elle ne contrevient pas aux recommandations européennes et repose sur quatre piliers :

- 1) Accroître les niveaux d'emploi parmi la population active afin d'élargir l'assiette financière du système de pension par répartition.
- 2) Assainir les finances publiques et ensuite maintenir durablement des finances publiques saines, avec un endettement modéré.
- 3) Contenir la croissance des dépenses publiques en général, et des dépenses sociales en particulier.
- 4) Assurer des niveaux de protection sociale suffisants, empêchant la précarisation de la population.

En 2001, au cours de la présidence belge de l'UE, le Conseil européen de Laeken avait initié un processus de méthode ouverte de coordination (MOC) sur les politiques des pensions afin d'instaurer progressivement une coopération politique entre Etats membres dans ce domaine. Trois domaines avaient été spécifiquement identifiés pour cette MOC :

- 1) Garantir la capacité des systèmes de pensions à répondre à leurs objectifs sociaux.
- 2) Assurer la viabilité financière des systèmes de pensions.
- 3) Maintenir la capacité des systèmes de pensions de s'ajuster en vue de répondre aux besoins sociaux en mutation.

2. Projections économiques et budgétaires 2008-2060 de l'impact du vieillissement au sein de l'Union Européenne des 27

2.1. Projections démographiques :

Trois facteurs influencent la vitesse de vieillissement de la population : l'allongement de l'espérance de vie, l'évolution du taux de fertilité et les flux migratoires.

Du point de vue du taux de fertilité, sur la période 2008 - 2060, il demeure faible et inférieur au taux de renouvellement des générations, fixé à 2,1 enfants par femme, partout en Europe. En moyenne, il remonte cependant légèrement au cours de cette période, passant de 1,55 à 1,66 enfants par femme. Seuls six pays ont un taux égal ou supérieur à 1,85 enfants par femme : France, Royaume-Uni, Suède, Finlande, Danemark et Irlande. La plus forte croissance du taux de fertilité sur cette période est le fait des pays avec les plus faibles taux actuels au sein de l'UE-27 : Slovaquie, Pologne et Lituanie.

L'allongement de l'espérance de vie se poursuit par contre à un rythme soutenu au sein de l'UE-27. L'espérance de vie à l'âge de 65 ans augmenterait de 5,4 années pour les hommes et de 5,2 années pour les femmes entre 2008 et 2060. En 2060, l'espérance de vie à l'âge de 65 ans serait ainsi de 21,8 années pour les hommes et 25,1 années pour les femmes. La plupart des enfants d'aujourd'hui vivront jusqu'à l'âge de 80 à 90 ans. Ce sont dans les pays membres les plus récents que la progression sera la plus forte, permettant de réduire l'écart moyen d'espérance de vie au sein de l'UE-27.

Du côté des flux migratoires, ils continuent à être positifs au sein de l'UE-27 au cours de la période mais ralentissent leur croissance sur la période 2008 – 2060. De 1.680.000 personnes par an en 2008 (0,33% de la population de l'UE), le flux migratoire net positif passe à 800.000 personnes en 2060 (0,16% de la population de l'UE). Sur les 59 millions de personnes issues de flux migratoires nets qui viendront grossir la population de l'UE entre 2008 et 2060, 46,2 millions seront localisés dans la zone euro, et plus particulièrement en Italie, en Espagne, en Allemagne. Hors zone euro, le Royaume Uni bénéficie aussi d'un flux migratoire net positif important. Ce ralentissement ne permet plus de maintenir l'effectif de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) au sein de l'UE, de 2008 à 2060, celle-ci est en recul de 20%.

Combinées, ces trois évolutions aboutissent à une population au sein de l'Union Européenne de plus en plus dominée par les personnes âgées plutôt que par les jeunes. En 2008, la moitié de la population européenne est âgée de 40 ans ou plus. En 2060, cette même moitié de la population sera âgée de 48 ans ou plus. Aujourd'hui, le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus dépassent déjà le nombre d'enfants de moins de 15 ans mais ces derniers sont encore 3,5 fois plus nombreux que les personnes âgées de 80 ans et plus. En 2060, les deux effectifs seront comparables (autant de personnes très âgées que d'enfants). La population continuera à croître faiblement entre 2008 et 2060 dans environ la moitié des pays de l'UE-27, dont la Belgique, alors que la population active (15 – 64 ans) commencera à se réduire dès 2010 pour atteindre une chute de 15% sur la période 2008 – 2060. Seuls sept pays européens échapperont à cette régression de leur population active, dont la Belgique.

Ainsi, au sein de l'UE-27, le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus va presque doubler entre 2008 et 2060 (de 85 à 151 millions) et celui des personnes de 80 ans et plus va quasi-tripler (de 22 à 61 millions). Conséquence : le ratio de dépendance entre personnes en âge de travailler et personnes âgées de 65 ans et plus passe de 4 pour une à deux pour une entre 2008 et 2060. **Cette évolution rend cruciale une augmentation du taux de participation au marché du travail des personnes en âge de travailler, sans quoi la croissance économique au sein de l'Union Européenne en souffrirait beaucoup.**

2.2. Evolution de la force de travail :

Les projections 2008 -2060 montrent un taux de participation au marché du travail qui progresse de 70,6% en 2007 à 74,1% en 2060 au sein de l'UE-27. Cette progression est particulièrement forte pour les 55 – 64 ans où la croissance atteindrait au moins 20% sur cette période. Les différences entre hommes et femmes disparaissent progressivement.

Ce taux de participation plus élevé n'empêchera cependant pas la réduction de l'effectif de la force de travail, vu l'évolution démographique au sein de l'Union Européenne. Seuls sept pays membres échapperont à ce phénomène (Chypre, Luxembourg, Pays-Bas, France, Irlande, Royaume-Uni et Suède).

Vu cette évolution, le chômage va lui se réduire lentement tout au long de la période 2008 -2060 dans le même temps où le nombre de personnes au travail se réduira en valeur absolue. En pourcentage de la population en âge de travailler, les travailleurs occupés passeront environ de 66 à 70% de l'effectif.

La réduction du nombre de personnes qui travaillent effectivement entraînera dans 18 états membres sur 27 une réduction du nombre d'heures prestées sur la période 2008 – 2060. Seuls échappent à cette évolution huit états membres (Belgique, Irlande, Espagne, France, Chypre, Royaume-Uni, Suède et Luxembourg).

De 4 personnes âgées inactives pour 10 travailleurs aujourd'hui, nous passerons à 7 sur 10 en 2060, avec des pics pouvant atteindre 9 sur 10 dans certains pays membres.

2.3. Evolution de la productivité du travail et du taux de croissance potentiel de l'économie :

Globalement, la croissance annuelle moyenne de la productivité du travail sur une longue période en Europe converge vers un taux de 1,1%. Cela affecte le taux de croissance potentiel de l'économie, qui diminuerait de 2,4% sur la période 2007 - 2020 à un maigre 1,3% sur la période 2041 – 2060. La situation variera cependant sensiblement d'un état à l'autre.

A terme, la productivité du travail deviendra le seul moteur de la croissance économique européenne.

2.4. Evolutions budgétaires :

Les évolutions démographiques, du marché du travail et du potentiel de croissance économiques présentées ci-dessus rendent d'autant plus important les défis budgétaires liés au vieillissement de la population. Dans la plupart des états

membres, l'impact budgétaire du vieillissement sera significatif dès la prochaine décennie.

A politique constante, les dépenses liées au vieillissement augmenteront en moyenne de 4,75% de PIB d'ici 2060 au sein de l'UE (plus de 5% au sein de la zone euro). Il s'agit principalement des dépenses de pensions (+2,4% de PIB), de soins de santé (+1,5% de PIB) et des soins et services aux malades chroniques (+1,1% de PIB). Cette forte croissance n'étant que très faiblement compensée par la réduction des dépenses de chômage et d'éducation (-0,2% de PIB). La Belgique est parmi les états membres où cet impact sur les dépenses est jugé « moyen » (entre 4 et 7% de PIB), en compagnie de pays comme le Royaume Uni et l'Allemagne. Luxembourg, Pays-Bas, Irlande et d'autres connaîtraient un impact supérieur à 7% de PIB. Enfin, une dizaine de pays parmi lesquels la France, la Suède et le Danemark auraient la chance de voir l'impact du vieillissement être inférieur à 4% de PIB. Les pays à faible ou moyen impact du vieillissement démographique sur les dépenses publiques sont en général ceux qui ont déjà entrepris certaines réformes, notamment en matière de pensions.

Face à ces évolutions, le Sommet européen de Stockholm en 2001 avait dégagé trois axes d'action politique pour modérer l'impact budgétaire du vieillissement :

- 1) Réduire rapidement l'endettement public.
- 2) Augmenter les taux d'emploi et de productivité du travail.
- 3) Réformer les systèmes de pensions, de soins de santé et de prise en charge des malades chroniques.

Certains pays se sont résolument lancés dans telles politiques, d'autres insuffisamment ou pas du tout. Cela crée des différences importantes dans l'impact budgétaire de long terme du vieillissement entre états membres. L'impact de la crise économique et financière actuelle sur les projections de long terme est significatif. Il alourdit le coût du vieillissement à long terme, exprimé en pourcentage du PIB.

2.5. Projections pour les dépenses publiques de pensions :

Pour l'UE, les projections montrent une croissance de 2,4% de PIB des dépenses publiques de pensions entre 2007 et 2060 (2,8% dans la zone euro). Les dépenses de pensions financées par la sécurité sociale augmenteraient de plus de 10% de PIB dans trois états membres (Chypre, Grèce et Luxembourg), entre 5 et 10% dans cinq autres états membres (Irlande, Malte, Espagne, Roumanie et Slovaquie). Dans la plupart des états membres (Belgique, Bulgarie, République tchèque, Allemagne, France, Lituanie, Hongrie, Pays-Bas, Autriche, Portugal, Slovaquie, Finlande et Royaume-Uni), la progression est de moins de 5%. Dans quelques états membres, par contraste, les dépenses publiques de pensions ne progresseront pas plus vite que le PIB sur l'entièreté de la période 2007 – 2060 (Danemark, Suède, Lituanie, Italie, Estonie et Pologne).

Les départs anticipés à la pension et l'allongement de l'espérance de vie sont les deux facteurs explicatifs essentiels de la croissance des dépenses de pensions légales (1^{er} pilier). A l'avenir, pour réduire cette croissance, trois types de mesure peuvent intervenir :

- renforcer les conditions d'accès à la pension légale (1^{er} pilier) ;
- augmenter le taux d'emploi au sein de la population ;
- réduire le taux de remplacement offert par la pension publique (1^{er} pilier).

Il convient cependant d'être attentif à ce que ces réformes des systèmes de pension n'aboutissent pas à augmenter le risque de pauvreté des personnes âgées, faute d'un niveau adéquat de pensions. A ce moment en effet, les gouvernements se verraient contraints d'augmenter d'autres dépenses publiques afin de leur venir en aide et cela ne réglerait rien globalement. A ce niveau, différents états membres ont recours à une ou plusieurs des cinq politiques suivantes :

- 1) Supprimer les obstacles à la poursuite de la carrière des travailleurs plus âgés (réduction du coût par des mesures ciblées sur ces travailleurs).
- 2) Accentuer l'écart entre la pension au terme d'une carrière complète et la pension anticipée par des modifications du système de calcul de la pension.
- 3) Inciter financièrement employeurs et travailleurs pour qu'ils acceptent de prolonger la durée de la carrière professionnelle.
- 4) Assouplir les modalités du travail autorisé des pensionnés.
- 5) Informer correctement les travailleurs sur l'évolution de leurs droits en matière de pension du premier pilier afin qu'ils puissent adopter un comportement ad hoc afin de compléter cette pension légale avec d'autres formes de revenus, pour lesquels les pouvoirs publics peuvent donner différents incitants, fiscaux notamment.

Plusieurs pays membres ont introduit des réformes systémiques de leurs régimes de pension :

- introduction d'un pilier de capitalisation privé obligatoire de pension qui se substitue partiellement à la pension du premier pilier financé par la sécurité sociale (Bulgarie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, Roumanie, Slovaquie et Suède). La part de ce pilier de capitalisation est actuellement modeste dans les dépenses mais cela va rapidement augmenter dans le futur.
- Certains pays (entre autres Suède, Danemark et Pays-Bas) ont aussi mis en place un second pilier de pension par secteur d'activité, destiné à encourager l'allongement de la durée de carrière.
- Des programmes de pensions du troisième pilier, non obligatoires, ont également été mis sur pied et soutenus par les pouvoirs publics, mais leur importance dans le montant total des revenus des personnes âgées est plutôt faible en règle générale.

Cette privatisation partielle des systèmes de pensions, si elle permet effectivement d'améliorer la soutenabilité budgétaire des pensions légales du premier pilier, fait courir de nouveaux risques aux pensionnés et aux pouvoirs publics. En particulier, le recours aux systèmes de capitalisation privé implique l'existence de mécanismes de surveillance efficaces des placements effectués par les fonds de pension, pour éviter trop de prises de risques. Ensuite, elle rend une partie croissante des revenus des pensionnés dépendante de la santé économique du pays ou de l'UE. En cas de crise, les rendements des placements des fonds de pension se réduisent et les pensions complémentaires versées également.

En résumé, une majorité d'états membres de l'UE réforment leur système de pensions dans trois directions :

- 1) Réduire la générosité des pensions du premier pilier pour amortir l'impact du vieillissement démographique sur les dépenses publiques.
- 2) Augmenter l'âge légal de départ à la retraite.

- 3) Supprimer différentes possibilités de retraite anticipée et mettre en place des incitants à prolonger la durée de la carrière professionnelle.

La Commission Européenne estime qu'actuellement, un certain nombre d'états membres (Grèce, Chypre, Luxembourg, Malte, Espagne, Roumanie et Slovénie) n'ont pas assez ou pas du tout réformé leur système de pension et qu'ils doivent s'y employer d'urgence pour garantir la soutenabilité de leur premier pilier.

3. Evolution des systèmes de pension en Europe

A la fin des années 80, les systèmes de pension en vigueur en Europe peuvent être synthétisés par la matrice suivante :

	Mixte institutionnel entre pensions privées et publiques	Objectifs politiques
Assurances sociales	Rôle majeur du premier pilier par répartition Rôle mineur pour les pensions complémentaires (2 ^e et 3 ^e piliers)	Maintien du niveau de revenus
Multi-piliers	Rôle de « revenu de base » pour le premier pilier Rôle clé pour les pensions complémentaires (2 ^e et 3 ^e piliers)	Prévention de la pauvreté
Système soviétique	Monopole du pilier public	Egalité des revenus de pension

Depuis le début des années 90, différentes réformes des systèmes de pensions ont été entreprises en Europe. On peut en dégager quelques grands axes :

- **Privatisation passive** : en n'adaptant plus ou plus suffisamment les systèmes de pension à l'évolution des revenus de la population active et du coût de la vie, on force les travailleurs à se constituer une épargne de plus en plus importante en vue de leur retraite, s'ils souhaitent maintenir leur niveau de vie alors. Progressivement, le premier pilier (pension légale) voit son importance se réduire face aux seconds et troisièmes piliers.
- **Privatisation active** : l'état réduit les moyens qu'il affecte à la protection sociale, dont le premier pilier de pensions, mais prend des mesures de soutien (subventionnement et déductions fiscales) et de régulation des second et troisième piliers.
- **Extension des régimes obligatoires, légaux** : participation volontaire ou obligatoire à des systèmes de pensions complémentaires (fonds de pension par exemple).

- **Attribution de nouvelles missions aux administrations qui gèrent les pensions légales** : collecte des cotisations, paiement des allocations, gestion de fonds de pension étatiques en concurrence avec les fonds de pension privés.

Ainsi, la typologie suivante peut être arrêtée pour les réformes entreprises ces 20 dernières années dans les régimes de pensions européens :

Modèle	1er pilier	2e et 3e piliers
Assurance sociale	Maîtrise des coûts	Incitants fiscaux à cotiser aux différents régimes de pension complémentaires Développement de régimes obligatoires de pensions complémentaires
Multi-piliers	Maîtrise des coût et couverture des nouveaux risques	Elargissement de l'offre de produits de pensions complémentaires Passage des régimes à objectifs définis vers les régimes à cotisations définies
Post-Soviétique	Accroissement des dépenses ou maîtrise des coûts	Participation obligatoire

Quatre convergences se dégagent de l'ensemble de ces réformes entreprises en Europe :

- 1) Recul du premier pilier de pensions
- 2) Rôle croissant pour les pensions complémentaires du secteur privé marchand, parfois concurrencées par des systèmes publics similaires.
- 3) Abandon progressif des régimes de pension reposant sur un seul pilier. Les second (parfois obligatoire) et troisième piliers prenant de l'importance par rapport au premier pilier.
- 4) Evolution de la notion de « maintien des revenus » (régimes de pensions à objectifs définis, les contributions aux régimes étant ajustées au fil du temps pour atteindre les objectifs définis contractuellement) à celle « d'épargne sur les salaires » (régimes de pensions complémentaires à contributions définies, le montant de pension complémentaire qui en résulte dépendant des rendements obtenus sur les placements des contributions fixes versées).

4. Performances du système belge de pension dans un contexte international

4.1. Taux de remplacement de la pension par rapport au dernier revenu professionnel dans l'UE

Sur base d'une méthodologie tenant compte d'un scénario réaliste pour l'évolution des premiers et seconds piliers de pension et du traitement fiscal des revenus de pension, la direction générale « soutien politique » du Service Public Fédéral « Sécurité sociale » a calculé l'évolution du taux de remplacement théorique qu'offrirait la pension par rapport au dernier revenu professionnel. Cette simulation tenant compte de différents niveaux de revenus autour du revenu professionnel moyen, et étant calculée pour les années 2004, 2006 et 2046.

Pour un travailleur dont les revenus professionnels auraient correspondu au revenu professionnel moyen tout au long d'une carrière de 40 ans de travail et d'une retraite prise à l'âge de 65 ans, on constate que le taux de remplacement offert par le seul premier pilier en 2046 est de 39,5% pour le revenu brut mais de 63,3% pour le revenu net d'impôts. Pour la personne qui aura aussi pu bénéficier d'un second pilier de pension, ces mêmes pourcentages passent à 48,2% et 72,8%.

Pour tout travailleur dont les revenus ont été inférieurs à ce revenu professionnel moyen tout au long de la carrière, les taux de remplacement obtenus sont encore sensiblement supérieurs. L'inverse est vrai pour ceux qui ont bénéficié de revenus professionnels supérieurs à la moyenne. Par exemple, pour la personne dont le revenu professionnel moyen atteint en fin de carrière le double du revenu professionnel moyen, les taux de remplacement précités retombent à 23,3% (37,1%) pour le seul premier pilier et 29,4% (47,1%) si le travailleur a bénéficié du second pilier de pensions.

Au fil du temps, on constate partout en Europe une réduction du taux de remplacement du dernier revenu professionnel assuré par le seul premier pilier de pensions et le mouvement inverse pour le second pilier de pensions. Certains pays comme la Belgique connaissent des variations de faibles ampleurs tant pour le premier que pour le second pilier. D'autres, suite à des réformes récentes de leurs systèmes de pensions, connaissent des évolutions beaucoup plus importantes. Par exemple, le Danemark verra la réduction du taux de remplacement assuré par le premier pilier atteindre 10% entre 2006 et 2046 (-1% en Belgique) et l'augmentation du taux de remplacement assuré par le second pilier atteindre 30% (+5% en Belgique).

Les pays qui se sont engagés dans ce type de réforme visant à transférer progressivement du premier au second pilier une part croissante de la charge des pensions futures sont bien évidemment également ceux dont le surcoût budgétaire sur la période 2004-2050 du premier pilier de pensions est le plus réduit. Ainsi, l'Italie va-t-elle réduire de 17% le taux de remplacement offert par le premier pilier entre 2006 et 2046 et augmenter de 14% le taux de remplacement offert par le second pilier. Résultat : le surcoût budgétaire du premier pilier est quasi nul pour l'Italie entre 2004 et 2050 (contre un coût de 5,1% de PIB en Belgique) alors qu'en termes de taux de remplacement du dernier revenu professionnel après impôts, elle atteindrait en moyenne la même performance que la Belgique, soit +3%.

4.2. Evolution des pensions dans l'OCDE entre 2002 et 2040 :

Partout en Europe, en pourcentage du salaire moyen, le niveau de la pension moyenne diminuera entre 2002 et 2040. La perte pouvant varier de 7% à 19%, le niveau de la pension moyenne représentant encore en 2040 entre 56% et 79% du salaire moyen.

Pour la Belgique, les comparaisons internationales permettent de dégager trois constats essentiels :

- Le traitement fiscal nettement plus avantageux des revenus de pensions dans notre pays.
- Pour un travailleur au revenu professionnel moyen, le niveau belge de taux de remplacement est inférieur à la moyenne de l'OCDE (64,4% contre 70,2%), malgré le traitement fiscal belge plus avantageux. Cette différence s'accroît au fur et à mesure que le revenu moyen s'élève. Nos performances en matière de pension sont comparables à celles de la France et meilleures que celles de l'Allemagne mais significativement moins bonnes qu'aux Pays-Bas.
- Si on compare le montant total des pensions qui seront versées à un retraité depuis la cessation de son activité professionnelle jusqu'à son décès, exprimé comme un multiple de son revenu professionnel brut, on constate que la Belgique est parmi les états les moins généreux de l'OCDE, avec le Royaume-Uni et le Portugal. A l'autre bout, le Luxembourg et les Pays-Bas sont les plus généreux. Ce constat est d'autant plus flagrant que le revenu professionnel durant la carrière aura été élevé.

4.3. Lien entre pensions et revenus professionnels au sein de l'OCDE :

Des pays comme l'Irlande ou le Royaume-Uni possèdent un système de pension de base, sans lien ou presque avec les revenus perçus durant la carrière professionnelle. A l'opposé, des pays comme l'Italie, les Pays-Bas ou la Finlande maintiennent un lien étroit entre le niveau de la pension et le niveau des revenus durant la carrière professionnelle. La Belgique est à mi-chemin entre ces deux extrêmes, comme le Danemark et la France.

4.4. Rôle de prévention de la pauvreté des systèmes de pensions :

Le risque de pauvreté au sein de l'Europe pour les personnes âgées de 65 ans et plus, après paiement de leur pension, est plus élevé que la moyenne en Belgique. Les pays où les personnes âgées connaissent le moins ce risque de pauvreté sont les Pays-Bas (même si la situation s'est dégradée au cours des dernières années), le Luxembourg ou l'Autriche. A l'autre extrême, le risque de pauvreté est particulièrement élevé pour les personnes âgées en Espagne, au Royaume-Uni ou au Portugal.

A l'horizon 2021, le risque de pauvreté en Europe augmentera pour les 0 à 24 ans, les 50 à 64 ans et les 75 ans et plus. Il restera plus ou moins stable pour les 25 à 49 ans. Il se réduirait pour les 65 à 74 ans.

En Belgique, sur base d'une série d'indicateurs, on peut dire que le risque de précarité sociale est particulièrement important, parmi les trois plus mauvais

scores européens, à un niveau comparable à celui de la France. Sans surprise, le phénomène est nettement plus important en Wallonie qu'en Flandre.

4.5. Revenus globaux des personnes âgées :

En comparaison avec un ensemble de pays européens (Finlande, Danemark, France, Allemagne, Luxembourg, Suède, Pays-Bas et Autriche), c'est en Belgique que la pension moyenne est la plus basse tant en valeur absolue qu'en taux de remplacement du revenu durant la vie active. Si on tient compte des revenus des personnes âgées hors pensions, ce classement est confirmé mais l'écart par rapport aux autres pays se réduit, avec alors des taux de remplacement similaires à la Finlande et au Danemark.

En 1993, moins de 30% de la population active belge se constituait un troisième pilier de pensions. En 2003, ce taux était monté à 40%. Ce taux augmente pour toutes les tranches d'âge, mais particulièrement à partir de 35 à 40 ans.

De 1995 à 2001, en Belgique, on constate qu'une part croissante des personnes âgées sont propriétaires de leur logement. Dans la tranche des 65 à 74 ans, nous ne sommes plus éloignés de la barre des 80%.

Au sein du groupe de pays précité, les opinions des citoyens de 50 ans et plus sur qui doit supporter le coût des soins et services aux personnes âgées sont assez variables. Globalement cependant, 30% pensent que cela doit être les pouvoirs publics ou principalement ces derniers ; 45% proposent que ce soit équitablement réparti entre les pouvoirs publics et la famille ; 25% enfin estimant que cela doit être exclusivement ou essentiellement la famille. En Belgique, ces trois mêmes pourcentages sont respectivement de 42%, 40% et 18%.

4.6. Soutenabilité budgétaire et robustesse des régimes de pension :

Si nous comparons les projections budgétaires entre 2008 et 2050 pour un groupe de pays européens composé du Royaume-Uni, de l'Espagne, des Pays-Bas, de la Belgique, de l'Italie, de la France et de l'Allemagne, on constate que la Belgique occupe une position médiane entre les pays où les dépenses cumulées de pension, de soins de santé et d'enseignement resteront sous les 25% de PIB même si en nette progression (Royaume-Uni, Espagne et Pays-Bas) et les autres, qui connaîtront une progression de ces mêmes dépenses moins fortes mais qui dépasseront malgré tout au total significativement les 25% de PIB (Italie, France et Allemagne).

Compte tenu de la large prévalence du premier pilier de pension par répartition en Belgique, notre système de pensions est robuste face aux chocs que peuvent provoquer les crises économiques et financières sur les revenus de pensions. Par contre, il est particulièrement exposé en cas de crise des finances publiques. D'autres pays mixent les risques car leur système de pensions est basé sur un mixte entre les premier, second, voire troisième piliers de pensions.

En Europe, l'importance du second pilier, sur base volontaire ou obligatoire, est fort variable. En Belgique, où il peut être constitué sur base volontaire, le taux de couverture des travailleurs est à peu près de 55%. Au Danemark, aux Pays-Bas, en Norvège ou en Suède où le second pilier est obligatoire, on est aux alentours des 95%. Des pays comme l'Allemagne ou le Royaume-Uni, où le second pilier de pension est facultatif, on approche néanmoins un taux de couverture de 60% à 70%.

5. En synthèse

Au sein de l'Union Européenne, tous les pays font face aux mêmes défis en terme de vieillissement démographique et de soutenabilité des dépenses de soins et services de santé et de pensions pour les personnes âgées. Ces défis sont d'autant plus difficiles à relever que les systèmes de protection sociale sont développés et que la position compétitive du pays face à la mondialisation est plus ou moins bonne. De plus, le vieillissement de la population européenne n'est qu'un des nouveaux risques sociaux auxquels doivent faire face les pays de l'Union.

La concurrence fiscale et le dumping social à l'échelon mondial étant ce qu'ils sont, augmenter le niveau des impôts ou des cotisations sociales apparaît économiquement très difficile. Dès lors, les pays européens cherchent à dégager des moyens budgétaires supplémentaires pour faire face aux conséquences du vieillissement à niveau de prélèvements constants : augmenter les niveaux d'emploi, assainissement des finances publiques, maîtrise des dépenses publiques sans précariser socialement davantage la population.

Pour les systèmes de pensions, la volonté politique unanime est de maintenir leur capacité à satisfaire aux besoins sociaux des personnes âgées lorsqu'ils accèdent à la retraite et de garantir leur financement sur le long terme. La notion de « satisfaction des besoins sociaux » est fort variable d'un pays à l'autre.

L'évolution combinée du taux de fertilité, de l'allongement de l'espérance de vie et des flux migratoires au sein de l'Union Européenne provoque d'ici 2050 un fort vieillissement de la population et une réduction globale de la population active dans la plupart des Etats. Elle rend cruciale une augmentation du taux de participation au marché du travail des personnes en âge de travailler, sans quoi la croissance économique au sein de l'Union Européenne en souffrirait beaucoup. Cela créerait en aval de graves problèmes de financement des systèmes de protection sociale.

A terme, au sein de l'Union Européenne, la productivité du travail deviendra le seul moteur de la croissance économique.

A politique constante, les dépenses liées au vieillissement augmenteront en moyenne de 4,75% de PIB d'ici 2060 au sein de l'Union Européenne (plus de 5% au sein de la zone euro).

Au sommet européen de Stockholm en 2001, cette situation avait amené les gouvernements à dégager trois axes d'action politique pour modérer l'impact budgétaire du vieillissement :

- 1) Réduire rapidement l'endettement public ;
- 2) Augmenter le taux d'emploi et de productivité du travail ;
- 3) Réformer, pour en modérer les coûts, les systèmes de pensions, de soins de santé et de prise en charge des malades chroniques.

Certains pays ont entrepris de telles actions politiques, d'autres pas ou peu. De plus, la crise économique et financière actuelle a augmenté le coût du vieillissement en pourcentage du PIB sur le moyen et le long terme.

Les réformes des systèmes de pension en Europe ont consisté en un ou plusieurs des axes suivants :

- Renforcer les conditions d'accès à la pension légale du 1^{er} pilier ;

- Restreindre les possibilités de départ anticipé à la retraite ;
- Réduire la « générosité » du premier pilier de pension, surtout en cas de carrière incomplète ;
- Libéraliser les conditions du travail autorisé des pensionnés ;
- Augmenter le taux d'emploi des personnes âgées via des réductions ciblées de coût salarial et des bonus de pension pour les travailleurs qui prolongent leur carrière ;
- Développer le second pilier de pension, soit sur base volontaire, soit sur base obligatoire ;
- Encourager fiscalement le développement du troisième pilier de pensions ;
- Faire évoluer les régimes de pensions par capitalisation de régimes à objectifs définis (c'est alors le niveau des cotisations qui varie en fonction du rendement des placements) vers des régimes à contributions définies (c'est alors le montant de pension complémentaire qui variera en fonction du rendement des placements).
- Informer les travailleurs de l'évolution de leurs droits en matière de pension tout au long de leur carrière.

L'Europe compte de moins en moins de pays basant tout leur système de pensions sur un seul des trois piliers. Ultra-majoritairement, les réformes réduisent l'importance du premier pilier de pensions, généralement financé via un régime de répartition, pour augmenter fortement l'importance du second pilier de pensions, de plus en plus fréquemment rendu obligatoire au sein de l'Union Européenne. La privatisation plus ou moins partielle des systèmes de pensions est en marche un peu partout.

Cette évolution rend indispensable de bien encadrer réglementairement et via un contrôle prudentiel strict le second pilier de pensions, en vue d'éviter, comme cela s'est produit aux Etats-Unis, la déconfiture de fonds de pension et la perte par les retraités d'une partie de plus en plus conséquente de leurs revenus.

Globalement, par comparaison à des pays européens à standard de vie comparable, les performances du système belge de pensions, avec ou sans le second pilier, et compte tenu des autres types de revenus dont jouissent les personnes âgées, sont très moyennes, voire médiocres pour les revenus moyens supérieurs et élevés. Le risque de pauvreté des personnes âgées augmente un peu partout en Europe, mais la Belgique reste dans le peloton de tête.

Pourtant, en prenant en compte toutes les dépenses liées au vieillissement, la Belgique est plutôt parmi les pays où le coût est le plus élevé en termes de pourcentage du PIB.



TITRE II : LES RÉGIMES LÉGAUX DE PENSION

SECTION A : DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE DES PRINCIPAUX RÉGIMES DE PENSION ET DE LEURS CARACTÉRISTIQUES¹⁸

Chapitre I : Le régime des travailleurs salariés

Principe de base

Le régime légal de pension des travailleurs salariés est un système d'assurance sociale obligatoire, principalement financé par des cotisations, via le **système de répartition** (ou système d'enveloppe) : les cotisations levées sur les rémunérations des actifs sont utilisées pour payer les pensions actuelles, ce qui implique un transfert financier courant des actifs vers les retraités. Par conséquent, il s'agit d'un instrument visant à réaliser la solidarité entre les générations actives et les générations plus anciennes (équité intergénérationnelle).

Le système de pension de retraite des travailleurs salariés couvre le **risque** de perte de revenus du fait d'une "incapacité de travail liée à l'âge" : en effet, l'on est censé ne plus être apte à travailler aussitôt que l'on atteint un âge déterminé par la loi. Cette présomption légale d'incapacité de travail pour cause de vieillesse n'empêche toutefois pas que nous puissions continuer notre activité professionnelle après cet âge.

Les préparatifs parlementaires font ressortir que le système de pension de survie des travailleurs salariés couvrait initialement le risque "couru par les nombreuses femmes mariées n'exerçant pas d'activité professionnelle, de se voir priver de ressources par suite du décès de leur mari". Ultérieurement, pour la pension de survie, on s'est appuyé sur « l'idée que la femme doit, dans les limites acceptables de la solidarité, pouvoir bénéficier de revenus familiaux en rapport avec ceux dont bénéficiait le ménage avant le décès. C'est ainsi qu'ont été introduites des règles en vue d'autoriser, dans certaines limites, le cumul de la pension de survie avec les revenus d'une activité professionnelle ou aussi avec une pension de retraite personnelle".

¹⁸ Voir en annexe un document reprenant les différences entre ces régimes

Les pensions sont liées aux revenus, en fonction des cotisations et de la durée d'affiliation.

La matière est principalement régie par l'arrêté royal n° 50 relatif aux pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés, l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant fixation du règlement général relatif aux pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés.

Champ d'application

Seule la population active des travailleurs salariés est couverte par le système légal de pension des travailleurs salariés. On entend par travailleur salarié quiconque effectue un travail comme ouvrier, employé, mineur, marin, journaliste professionnel ou personnel navigant de l'aviation civile (tant pilotes que personnel de cabine). Une affiliation volontaire n'est pas possible, pas plus que l'exclusion de l'assurance-pension.

Le conjoint survivant peut obtenir une pension de survie du chef de l'activité de l'époux décédé. Le conjoint survivant ne peut cependant pas se remarier, sans quoi il est mis fin au paiement de la pension.

Une personne divorcée peut faire valoir un droit à une pension de retraite sur la base de la carrière de son ex-époux(se). Cette pension de retraite pour le conjoint divorcé est suspendue en cas de remariage.

Conditions

Aucune durée minimale d'affiliation n'est imposée.

Pour bénéficier d'une pension de retraite "complète", il faut satisfaire à la condition suivante : avoir derrière soi une carrière professionnelle de 45 ans.

L'âge légal pour la pension de retraite est fixé à 65 ans.

Il est possible de bénéficier d'une pension de retraite anticipée à partir de l'âge de 60 ans, à condition de pouvoir faire valoir une activité professionnelle de 35 ans.

Le système légal de pension de retraite pour travailleur salarié ne connaît pas de pension "reportée".

En principe, la pension de survie n'est servie que si la veuve/le veuf a atteint un âge minimal (45 ans) et que le mariage a duré au moins un an. Il est toutefois prévu certaines exceptions.

Une **pension de survie temporaire** peut être accordée dans le cas où l'une de ces conditions ne serait pas satisfaite.

Lorsque l'exception à la condition d'âge minimal n'est plus applicable, une **pension de survie continuée** peut être accordée.

Prestation

Les éléments qui déterminent la hauteur de la pension de retraite sont : d'une part le montant des rémunérations à prendre en compte et, d'autre part, la situation familiale.

Quant au mode de calcul du montant de la pension de retraite, pour chaque année à prendre en considération, une part de la pension est attribuée selon la formule suivante :

- isolés ou mariés sans conjoint à charge : $S \times 60 \% \times 1/45$
 - mariés avec conjoint à charge : $S \times 75 \% \times 1/45$
- à l'occasion de quoi, S = la rémunération de référence.

La rémunération de référence est limitée audit **plafond salarial**.

Sous certaines conditions, l'on tient compte pour le calcul de la pension des périodes d'inactivité. Comme rémunération de ces **périodes assimilées**, l'on prend en considération, en fonction de la nature de la période, du salaire minimum garanti, d'un **salaire fictif** ou d'un **salaire forfaitaire**.

Dans certains cas, notamment en cas de diminution de la capacité de gain, il est prévu la possibilité de remplacer le salaire effectivement gagné ou le **salaire réel** par un salaire forfaitaire ou fictif plus avantageux.

Les données liées à la carrière (données relatives aux rémunérations et à la durée du temps de travail en rapport avec les périodes ouvrées et les périodes d'inactivité, parmi lesquelles les jours assimilés) sont recueillies sur les **comptes individuels des travailleurs salariés**, tenues à jour par l'asbl CIMIRE.

Pour le calcul de la pension, l'on recourt au salaire minimum. La jouissance de ce **droit minimum par année de carrière** est liée à certaines conditions.

Une **pension minimum garantie** est accordée sous certaines conditions, notamment lorsque la pension effective risque de tomber en deçà d'un montant déterminé. La pension minimum garantie s'accompagne d'un critère strict et d'un critère souple. Le montant varie en fonction de la pension (pension de retraite "ménage", pension de retraite "isolé", pension de survie, cumul de la pension de retraite avec la pension de survie).

Il n'existe pas de pension maximale en soi. Toutefois, par année de carrière s'applique un plafond salarial. En additionnant ces plafonds salariaux, on peut calculer une sorte de "pension la plus haute possible".

La **pension anticipée** est possible à partir de l'âge de 60 ans, à condition que la carrière professionnelle compte au moins 35 ans. Le mode de calcul est le même que pour la pension normale.

Le système belge de pension pour travailleurs salariés ne connaît ni pension "différée", ni "prorogation" de la demande de pension.¹⁹

Notre système n'a pas, non plus, de pension "partielle".

Le montant de la pension de survie se calcule sur la base de la pension de retraite du conjoint décédé, fixée au montant ménage.

Le mode de calcul diffère en fonction du fait que le conjoint est décédé avant ou après la date de départ à la retraite.

Si le conjoint est décédé après la date d'entrée en vigueur de sa pension, le montant de la pension de survie est, en principe, égal à 80 % de la pension de retraite au taux ménage.

Si le conjoint est décédé avant la date de prise de pension, on calcule une pension de retraite théorique comme si le conjoint décédé avait demandé lui-même sa pension, étant entendu que le dénominateur de la fraction de carrière est égal au nombre d'années comprises entre le vingtième anniversaire et l'année qui précède le décès. Le montant obtenu de cette manière est **limité** selon une formule de calcul particulière.

Une pension de survie minimum garantie est également prévue.

¹⁹ Ces notions sont bien connues dans les régimes de pension de plusieurs Etats-membres européens (cf. MISSOC)

La pension de retraite du conjoint divorcé est calculée de la même manière que la pension de retraite normale. Pour les années ouvrées et assimilées de l'ex-époux en tant que travailleur salarié pendant la période de mariage, la pension de retraite du conjoint divorcé est calculée comme si celui-ci avait lui-même exercé cette activité.

Les salaires réels, fictifs ou forfaitaires de l'ex-époux sont multipliés par 62,5 %. Pour les années pour lesquelles la personne divorcée peut prétendre à une pension personnelle de retraite comme travailleur salarié, ces salaires sont encore diminués, après la multiplication précitée, des rémunérations propres. Les salaires ainsi fixés sont pris en considération à raison de 60 %.

Le titulaire d'une pension de retraite, d'une pension de survie et d'une pension au titre de divorcé a droit à des congés payés.

Augmentation du montant de la pension

Pour inciter les travailleurs salariés à rester au travail, un bonus d'un peu plus de € 2 est attribué par jour effectif ouvré. Les journées de travail et les journées assimilées prises en considération doivent avoir été prestées pendant une période bien circonscrite à la fin de la carrière professionnelle.

L'on peut observer que le système belge des travailleurs salariés ignore toute augmentation de la pension pour enfants à charge.

Revalorisation du montant de la pension

Tous les montants de pension sont adaptés via un mécanisme d'indice-pivot au coût de la vie. L'adaptation des montants de pension au niveau du bien-être s'effectue de manière sélective.

Cumul avec des revenus professionnels

Le retraité peut exercer une activité professionnelle d'où il tire un revenu limité. Le montant des revenus professionnels autorisés diffère en fonction de la nature de l'activité professionnelle exercée, de l'âge, de la nature de la pension et des enfants à charge.

Estimation

Quiconque vit en Belgique, reçoit automatiquement, sans avoir à introduire une demande à cet effet, lors de son 55ème anniversaire un résumé de sa carrière comme travailleur salarié et une estimation de la pension de retraite légale comme travailleur salarié, sur la base des données officielles de la synthèse.

Payement

Quiconque est séparé de fait de son conjoint peut, sous certaines conditions bien précises, percevoir une partie de la pension de son ex-époux. Pour déterminer la **partie de la pension du conjoint séparé de fait**, les droits personnels à la pension entrent en ligne de compte.

La prestation est versée par l'Office National des Pensions, en principe par virement sur un compte à vue. Il est également possible d'obtenir un paiement par assignation.

L'Office National des Pensions (ONP) a dans ses missions l'attribution des pensions dans le régime des travailleurs salariés et la garantie de revenus à la personne âgée. Il est également responsable du paiement de ces prestations.

L'ONP est également chargé du paiement des avantages pour le compte d'autres institutions de sécurité sociale. C'est notamment cet office qui est responsable du paiement des pensions du régime des travailleurs indépendants, allouées par l'Institut National des Assurances Sociales des Travailleurs Indépendants, et des prestations versées aux handicapés accordées par la direction générale Personnes handicapées du Service Public Fédéral Sécurité Sociale.

L'Office National des Pensions est une institution publique de sécurité sociale et il est géré par un Comité de gestion. Ce comité est composé d'un président et d'un nombre identique de représentants des employeurs et des travailleurs.

Le Comité de gestion dispose de toutes les compétences nécessaires à la gestion de l'institution, sous réserve toutefois de certaines dispositions de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle sur certaines institutions d'utilité publique.

Toutes les informations et propositions utiles au fonctionnement de l'Office National des Pensions sont soumises au Comité de gestion par l'Administrateur général.

Le Comité de gestion prend des décisions qui sont exécutées par l'Administrateur général.

Le Comité de gestion contrôle le fonctionnement de l'Office National des Pensions, tel qu'assuré par l'Administrateur général.

La gestion quotidienne est exercée par l'Administrateur général, mais le Comité de gestion peut lui conférer d'autres compétences.

Le Comité de gestion peut par ailleurs autoriser l'Administrateur général à déléguer une partie de ses pouvoirs, ainsi que la signature de certaines pièces et lettres.

Le Comité de gestion recueille les remarques émises par le Conseil de paiement des avantages.

A la demande de l'employeur, le Comité de gestion peut renoncer, en tout ou en partie, à l'indemnisation forfaitaire et aux éventuels intérêts de retard. (L'indemnité forfaitaire est due par l'employeur qui n'a pas déclaré dans le délai fixé les activités professionnelles d'un retraité.) Le Comité de gestion gère les fonds de l'Office National des Pensions. Il se conforme toutefois aux règles fixées par le Roi en matière de placement des disponibilités.

Les membres du personnel de l'Office National des Pensions sont nommés, promus ou, le cas échéant, démis par le Comité de gestion.

Le Comité de gestion peut soumettre au Ministre des propositions de modification des lois et arrêtés en matière de pensions des travailleurs salariés.

Il peut en matière de pensions des travailleurs salariés faire parvenir au Ministre des avis sur toutes les propositions de lois ou amendements dont le Parlement est saisi.

Le Ministre peut soumettre à l'avis du Comité de gestion tout avant-projet de loi ou projet d'arrêté organique ou réglementaire en matière des pensions du Comité de gestion.

Le Ministre peut demander au Comité de gestion un plan de financement de toute modification à la législation en vigueur.

Le Comité de gestion peut fournir un avis au Roi en vue de la constitution d'un ou de plusieurs comités techniques au sein de l'Office National des Pensions.

Au sein de l'Office National des Pensions, est également érigé le Conseil pour le paiement des avantages.

Ce Conseil se compose d'un président, de six membres qui représentent le Comité de gestion de l'Office National des Pensions (dont trois sont désignés par les organisations patronales et trois par les organisations syndicales parmi les membres effectifs et

suppléants de ce Comité), six membres qui représentent le Conseil d'administration de l'Institut National d'Assurances Sociales des travailleurs indépendants (désignés parmi les membres de ce Conseil d'administration) et deux commissaires du gouvernement (qui représentent respectivement le Ministre des Pensions et le Ministre du Budget).

Le Conseil a la compétence de décider de toutes les demandes de renonciation à la récupération de tous les montants payés à tort par l'Office National des Pensions.

Par ailleurs, il livre un avis sur la répartition des frais de fonctionnement et de paiement sur les différentes branches de l'Office National des Pensions.

Par ailleurs, le Conseil décide également de l'exécution ou non des sanctions prises à l'égard des pensionnés qui ne déclarent pas leur activité professionnelle ou le font tardivement.

Chapitre II : Le régime des travailleurs indépendants

Le régime légal de pensions des travailleurs indépendants, comme celui des travailleurs salariés, est un régime d'assurance sociale obligatoire, financé principalement par les cotisations sociales payées par les travailleurs indépendants, les aidants et les conjoints aidants actuels au bénéfice des retraités actuels, selon un système de répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle.

La loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions a introduit à partir du 1^{er} janvier 1985 dans le régime de pension des travailleurs indépendants le principe de la proportionnalité, assurant la liaison de la pension aux revenus professionnels, alors que jusque là une pension forfaitaire était octroyée, dont le montant n'était pas lié à la hauteur des revenus professionnels et des cotisations sociales qui étaient payées.

La réforme de juillet 1997

Comme dans le régime salarié, une importante réforme des pensions de travailleur indépendant est intervenue en juillet 1997. L'égalité entre hommes et femmes a été complétée en ce que l'âge de pension des femmes a été porté à 65 ans, l'âge de pension des hommes. Toutefois une période transitoire a été instaurée de juillet 1997 à décembre 2008 qui visait à augmenter progressivement l'âge de pension des femmes de 60 à 65 ans. Dans le même temps, la fraction de carrière servant au calcul de la pension a été modifiée en conséquence et exprimée en 41èmes, 42èmes, ... et enfin en 45èmes à partir du 1^{er} janvier 2009.

Lors de la réforme, de nouvelles conditions, plus restrictives, ont été introduites pour l'octroi de la pension de retraite anticipée. A l'issue d'une période transitoire, la condition de carrière permettant l'octroi d'une pension de retraite anticipée, initialement de 20 années, a été portée à 35 années à partir du 1^{er} janvier 2005.

En régime indépendant, en cas de pension anticipée, le montant de la pension subit une réduction ("malus"), qui varie selon l'âge du bénéficiaire à la prise de cours de la pension. La réforme n'a pas mis fin à ce principe.

L'augmentation de l'âge de la pension pour les femmes s'est accompagnée de deux mesures, limitées dans le temps, l'instauration du supplément de pension et la majoration de la fraction de carrière. La mesure visant à instaurer la pension à mi-temps n'a jamais été exécutée.

Un supplément de 125 EUR (à l'indice de juillet 1998) est payé une fois par an aux bénéficiaires d'une pension de retraite de travailleur indépendant qui a pris cours au plus tôt le 1^{er} juillet 1997 et au plus tard le 1^{er} décembre 2008, qui prouvent une carrière de travailleur indépendant au moins égale aux deux tiers d'une carrière complète après application des règles de cumul et qui ont bénéficié personnellement d'allocations familiales.

La majoration de la fraction de carrière est d'application pour ceux qui ont exclusivement une carrière de travailleur indépendant et qui obtiennent le bénéfice d'une pension de

retraite qui prend cours au plus tôt le 1^{er} juillet 1997 et au plus tard le 1^{er} décembre 2009 et vise à porter la fraction à deux tiers d'une carrière complète.

L'octroi minimum, qui existait déjà en régime salarié, a également été instauré en régime indépendant. La mesure consistait à ne pas octroyer une pension inférieure à 83 euros par an au 1^{er} juillet 1997. Depuis le 1^{er} janvier 2007, la mesure a été supprimée.

La réforme de juillet 1997 a, d'autre part, conduit à la création d'un service Info-Pensions auprès duquel tout citoyen âgé d'au moins 55 ans pouvait introduire une demande d'estimation de ses futurs droits à la pension de retraite. En 2006, le service Info-Pensions a été supprimé.

Organisation administrative

L'organisation administrative du statut social des travailleurs indépendants se situe à 2 niveaux, à savoir celui des organismes privés chargés d'une mission de service public, les caisses d'assurances sociales, et celui des pouvoirs publics, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI).

Les Caisses d'assurances sociales doivent avoir la forme d'une A.S.B.L. L'A.S.B.L. qui sollicite de pouvoir fonctionner en tant que caisse d'assurances sociales doit avoir été créée à l'initiative d'une organisation représentative de travailleurs indépendants.

Pour pouvoir fonctionner, la Caisse doit obtenir l'agrément. Actuellement, on compte 11 Caisses libres agréées. Il y a également la Caisse nationale auxiliaire, établie au sein de l'INASTI.

La mission principale des Caisses d'assurances sociales est la perception des cotisations sociales dues dans le cadre du statut social des travailleurs indépendants. Les sommes destinées au régime de pension sont transférées à l'INASTI.

Le législateur a également confié aux Caisses certaines missions dans le cadre de la réglementation en matière de pensions. Ainsi elles ont pour mission de fixer la pension inconditionnelle et de tenir à jour les données de carrière nécessaires à l'établissement des droits à la pension.

A côté de ces missions, les Caisses d'assurances sociales ont également un devoir d'information et d'assistance envers leurs affiliés.

La Charte de l'assuré social s'applique aux Caisses d'assurances sociales et depuis cette année 2009, il existe une « Charte sur l'engagement de service », qui énonce une série d'engagements des caisses d'assurances sociales dans le domaine du service aux usagers.

L'INASTI, quant à lui, a mission de gérer financièrement le régime de pension des travailleurs indépendants, d'instruire et de statuer sur les droits de pension et de procéder au calcul des estimations des futurs droits de pension. L'INASTI a un devoir d'information et de conseil plus large que celui des Caisses.

Champ d'application

L'objet du régime des travailleurs indépendants est d'organiser au profit des travailleurs indépendants, des aidants et des conjoints aidants, de leurs conjoints survivants et de

leurs conjoints divorcés, l'octroi d'avantages sociaux destinés à couvrir le risque que constitue la vieillesse ou le décès.

C'est la définition du travailleur indépendant et de l'aidant, contenue dans l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants qui qualifie les personnes pouvant prétendre à une prestation de pension.

Il s'agit dès lors comme travailleur indépendant de toute personne physique, qui exerce en Belgique une activité professionnelle en raison de laquelle elle n'est pas engagée dans les liens d'un contrat de louage de travail ou d'un statut et comme aidant, de toute personne qui, en Belgique, assiste ou supplée un travailleur indépendant dans l'exercice de sa profession sans être engagée envers lui par un contrat de louage de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2003, le régime a été étendu aux conjoints aidants.

Le conjoint survivant peut obtenir le bénéfice d'une **pension de survie** en fonction de l'activité professionnelle exercée par le conjoint défunt, en qualité de travailleur indépendant ou d'aidant. En cas de remariage, la pension de survie est suspendue.

L'ex-conjoint peut obtenir le bénéfice **d'une pension de conjoint divorcé** du chef de l'activité professionnelle de travailleur indépendant ou d'aidant exercée par l'ex-conjoint au cours du mariage. En cas de remariage, la pension de conjoint divorcé est suspendue.

Prestations

Conditions

L'octroi de la pension de retraite n'est pas lié à une durée minimale de carrière. Toutefois, pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite complète, le travailleur indépendant ou l'aidant doit prouver une carrière de 45 années.

L'âge de la pension est fixé pour les bénéficiaires masculins et féminins à 65 ans. Il existe une possibilité d'obtenir une pension de retraite anticipée à partir de l'âge de 60 ans à la condition de prouver 35 années civiles de carrière dans les différents régimes légaux belges de pension.

L'octroi de la pension de survie est soumis à une condition d'âge du conjoint survivant, 45 ans, et à une durée minimale du mariage, 1 an. Des exceptions sont prévues pour chacune des deux conditions.

Lorsqu'une des deux conditions n'est pas remplie, une pension de survie temporaire peut être octroyée.

Si la condition pour l'octroi de la pension de survie avant l'âge de 45 ans n'est plus remplie, une pension de survie continuée peut être payée.

Calcul

Pour le calcul de **la pension de retraite**, les éléments qui sont pris en compte sont les revenus professionnels, le taux de la pension lié à la situation du ménage et la longueur de la carrière.

Le montant de pension afférent à chacune des années qui sont retenues dans la carrière professionnelle est obtenu selon la formule suivante :

RP x coefficient x 60 ou 75% x 1/45

- RP = revenu professionnel réel ou fictif pour les années à partir de 1984 et revenu forfaitaire avant 1984 ; le revenu professionnel réel est le revenu qui a servi de base à la perception des cotisations sociales pour l'année concernée, éventuellement plafonné au revenu maximum pris en compte pour le calcul du montant de pension afférent à cette année.

- coefficient : celui-ci se compose de deux éléments : l'un permet la réévaluation des revenus professionnels jusqu'à l'indice en vigueur à la prise de cours de la pension, l'autre est le coefficient d'harmonisation qui tient compte du rapport entre le taux de cotisation destinée au régime des travailleurs indépendants et la somme des taux de cotisations personnelle et patronale dues sur les rémunérations des travailleurs salariés et destinées à leur régime de pension.

- 60% pour les isolés ou lorsque le conjoint a des avantages personnels ou exerce une activité professionnelle non autorisée

- 75% lorsque le conjoint n'a pas d'avantages personnels et n'exerce pas d'activité professionnelle non autorisée

Sous certaines conditions, des périodes d'inactivité peuvent être assimilées à des périodes d'activité et prises en compte pour le calcul de la pension (études, service militaire, maladie, ...). Pour ces périodes assimilées, ce sont des revenus fictifs qui servent au calcul de la pension, déterminés selon le type d'assimilation.

Lorsque le travailleur indépendant prouve 2/3 de carrière dans le seul régime indépendant ou dans le régime indépendant et le régime salarié, une pension minimum garantie peut lui être allouée. Le montant de pension alloué ne peut jamais être inférieur au montant de pension calculé sur base des revenus professionnels.

Il existe un montant de la pension minimum pour une carrière complète pour la pension de retraite calculée au taux de ménage et un montant pour la pension de retraite calculée au taux isolé ainsi que pour la pension de survie.

Au 1^{er} janvier 2010, la pension minimum pour une carrière complète s'élève pour une pension de retraite calculée au taux de ménage à 14.561,24 euros à l'indice actuel (indice 125,73) et à 11.047,46 euros pour une pension de retraite calculée au taux isolé et une pension de survie.

La pension maximum en tant que telle n'existe pas mais en calculant pour une carrière complète de 45 années toutes les années de 1984 à l'année qui précède la prise de cours de la pension sur base du revenu maximum afférent à chacune des années, on obtient « la pension la plus élevée possible ». Elle s'élève au 1^{er} janvier 2010 à 15.893,77 euros à l'indice actuel (indice 125,73) pour une pension de retraite calculée au taux de ménage et à 12.715,02 euros pour une pension de retraite calculée au taux isolé.

Lorsqu'une pension de retraite prend cours anticipativement en régime indépendant, elle subit un "malus" de 25% à 60 ans, 18% à 61 ans, 12% à 62 ans, 7% à 63 ans et 3% à 64 ans sauf si le travailleur indépendant prouve une carrière de 42 années au moins.

Le conjoint séparé peut, sous certaines conditions, obtenir une part de la pension de retraite de son conjoint. Pour le calcul de la **part de la pension de conjoint séparé**, les avantages personnels du "receveur" sont pris en compte.

La **pension de survie** est calculée à partir des revenus et de la carrière du conjoint décédé.

Le mode de calcul diffère selon que le conjoint est décédé en bénéficiant ou non d'une pension de retraite.

Lorsque le conjoint est décédé après que sa pension de retraite ait pris cours, la pension de survie est calculée sur base de la fraction de carrière qui a servi au calcul de la pension de retraite du conjoint décédé.

Lorsque le conjoint est décédé avant la prise de cours de sa pension, la pension de survie est calculée à partir d'une fraction de carrière dont le dénominateur est égal au nombre d'années situées entre l'année du 20^{ème} anniversaire et l'année qui précède le décès. Le montant obtenu est, le cas échéant, plafonné.

Le montant de pension afférent à chacune des années qui sont retenues dans la carrière professionnelle est obtenu selon la même formule que pour la pension de retraite calculée au taux isolé : $RP \times \text{coefficient} \times 60 \% \times 1/45$

Il existe également une pension minimum en pension de survie.

La **pension de conjoint divorcé** est, dans le régime indépendant, une prestation de nature spéciale et non une pension de retraite.

C'est l'activité professionnelle de travailleur indépendant de l'ex-conjoint pendant les années de mariage qui est prise en compte pour le calcul de la pension de conjoint divorcé.

Le montant de pension afférent à chacune des années est obtenu selon une formule analogue à celle qui prévaut au calcul de la pension de retraite : $RP \times \text{coefficient} \times 37,5\% \times 1/45$.

Il n'existe pas de pension minimum pour la pension de conjoint divorcé.

Il n'y a pas de pécule de vacances octroyé aux bénéficiaires d'une pension de travailleur indépendant. Par contre, sous certaines conditions, les bénéficiaires d'une pension de retraite qui a pris cours entre le 1^{er} juillet 1997 et le 1^{er} décembre 2008 perçoivent un supplément de pension d'un montant annuel de 154 euros à l'indice actuel.

Pension inconditionnelle

La pension inconditionnelle est payable au travailleur indépendant, à l'aidant ou à la veuve d'un travailleur indépendant ou d'un aidant, du chef des cotisations versées en qualité de travailleur indépendant ou d'aidant avant le 1^{er} janvier 1984.

La pension inconditionnelle est allouée à l'âge de 65 ans si la pension de retraite ou de survie est refusée, n'est pas payable ou si son montant est inférieur au montant de la pension inconditionnelle.

Bonus de pension

A l'instar du régime salarié, un bonus de pension, de 165,55 euros à l'indice actuel par trimestre, est accordé aux travailleurs indépendants comme incitant à prolonger leur carrière professionnelle au-delà de l'âge de 62 ans ou de la 44^{ème} année de carrière. Les trimestres pris en compte pour l'octroi de ce bonus sont situés dans une période de référence qui débute au plus tôt le 1^{er} janvier 2006.

Adaptations du montant de la pension

Toutes les pensions de travailleur indépendant, à l'exception de la pension inconditionnelle, sont adaptées à l'évolution de l'indice des prix à la consommation par le mécanisme de l'indice-pivot. A côté de cela, il y a également des adaptations sélectives des montants de pension à l'évolution du bien-être général.

Cumul de la pension avec des revenus professionnels

Le pensionné indépendant peut exercer une activité professionnelle dont les revenus qui en découlent sont limités. Le montant des limites de revenus autorisés varie en fonction de la nature de la pension, de la nature de l'activité exercée, de l'âge du bénéficiaire et de la charge d'enfant.

Cumul d'une pension de survie et d'une pension de retraite

Une pension de survie et une pension de retraite ne peuvent se cumuler qu'à concurrence d'un montant égal à 110% du montant de la pension de survie pour une carrière complète.

Estimation

Depuis le 1^{er} juillet 2007, tout travailleur indépendant ou aidant actif résidant en Belgique reçoit d'office lorsqu'il atteint l'âge de 55 ans une estimation de ses futurs droits de pension de retraite ainsi qu'un aperçu de carrière.

Païement

Toutes les pensions de travailleur indépendant, y compris les pensions inconditionnelles, sont payées par l'Office national des Pensions.

La pension est en principe payée sur un compte bancaire mais peut, à la demande du bénéficiaire, être payée par assignation postale.

Contestations

Les décisions de pensions prises par l'INASTI peuvent être contestées devant le Tribunal du Travail compétent dans les trois mois de leur notification.

Chapitre III : Le régime du secteur public

Les fonctionnaires

La plupart des pensions du secteur public sont octroyées et gérées par le Service des Pensions du Secteur public (SdPSP). Les compétences du SdPSP recouvrent en matière de pension du secteur public toute la Belgique et sont centralisées exclusivement à Bruxelles (pas de décentralisation des services en bureaux régionaux).

Les missions principales de ce Service sont l'octroi, le calcul et la gestion de la plupart des pensions de retraite et de survie des fonctionnaires (dans son acception large) de l'Etat fédéral, des entités fédérées et des pouvoirs locaux.

Il s'agit des pensions de retraite et de survie des membres du personnel nommés à titre définitif ou de ceux y assimilés:

- des services publics fédéraux et de programmation (SPF et SPP) ;
- de l'armée, de la magistrature, des corps spéciaux (Cour des Comptes, Conseil d'Etat et Cour d'arbitrage) et les membres des cultes reconnus ;
- de l'enseignement (enseignement communautaire, enseignement libre subventionné, communal et provincial) ;
- des entreprises publiques autonomes (La Poste, Belgacom, BIAC et Belgocontrol) ;
- des services des ministères des communautés et régions ;
- de certains organismes d'intérêt public (parastataux, pararégionaux, ...) qui sont affiliés au Pool des parastataux ;
- des communes, CPAS et intercommunales qui en matière de pension sont affiliés à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL)
- de la police intégrée.

A tous ces membres du personnel, et à leurs ayants droit sont accordées des pensions sur la base d'une réglementation qui est complètement ou en grande partie identique à celle applicable aux fonctionnaires fédéraux.

En outre, relèvent également de la compétence du SdPSP :

- Les pensions de réparation du temps de guerre et du temps de paix
- Les rentes de guerre et de mobilisation
- Les rentes accordées en réparation des accidents du travail d'une grande partie du secteur public

Par contre, le SdPSP n'est pas compétent pour les pensions des membres du personnel:

- des organismes d'intérêt public qui ne sont pas affiliés au Pool des parastataux et qui ont un régime de pension propre (la Banque nationale,...) ;
- des communes, CPAS et intercommunales qui ont un régime de pension propre et une caisse de pension propre ou qui font gérer leurs pensions par une institution de prévoyance ;
- des parlementaires, ...

Toutefois, certaines de ces pensions sont gérées par le SdPSP dans le cadre de conventions qui ont été contractées avec ces institutions. Dans ce cas, le SdPSP agit comme une institution de prévoyance mais n'est cependant pas responsable des plans de financement de ces pensions.

Caractéristiques du régime des pensions du secteur public

La pension de retraite du secteur public est personnelle et viagère. Il n'existe donc pas dans le régime des pensions publiques, comme c'est le cas dans le régime des pensions du secteur privé, la possibilité d'obtenir une pension de retraite au taux ménage, ni celle d'obtenir une pension de retraite de séparé de fait ou de conjoint divorcé. Par contre, en cas de décès du titulaire d'une pension de retraite du secteur public, le conjoint divorcé peut prétendre sous certaines conditions à une pension de survie de conjoint divorcé.

C'est dans la loi du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques que se trouvent énoncés les principes essentiels régissant les pensions de retraite à charge du Trésor public. Depuis lors, si la gestion administrative des dossiers a entraîné de nombreuses adaptations des services chargés de s'en occuper, les principes et conditions de base sont demeurés quasi inchangés.

Ces principes sont :

- l'âge limite de mise à la retraite (65 ans pour les fonctionnaires sauf législations particulières pour l'armée, les corps spéciaux, les ecclésiastiques, ...);
- la nécessité d'une nomination définitive ou y assimilée pour l'ouverture du droit à une pension du secteur public ;
- l'obligation de bénéficier d'un traitement à charge d'un pouvoir public ;
- l'admissibilité des services prestés et ceux y assimilés telle que stipulée par la loi ;
- la prise en compte des services admissibles ou y assimilés sur la base d'un tantième (normal = 1/60 ou préférentiel = 1/55, 1/50, 1/30, 1/35, 1/25, 1/12, ... selon la nature des services prestés) par année de services admissibles;
- un nombre minimum d'années de services requis pour l'ouverture du droit à la pension (depuis la loi du 15 mai 1984 portant harmonisation dans les régimes de pension prévoyant une pension immédiate ou différée pour carrière réduite, la pension peut être octroyée à 60 ans accomplis moyennant 5 ans minimum de services admissibles à la condition que la cessation des fonctions se situe après le 31/12/1976).

Outre les pensions de retraite précitées accordées pour limite d'âge ou pour ancienneté, une pension peut être accordée sans conditions d'âge, ni de durée de services pour cause d'inaptitude physique définitive (ou temporaire pour une période de maximum 2 ans) suite à une décision d'inaptitude physique définitive (ou temporaire) à l'exercice de la fonction prononcée par l'Administration de l'expertise médicale (Medex).

Principe de base du calcul d'une pension de retraite du secteur public

La formule de calcul ci-dessous constitue la particularité du mode de calcul de la pension de retraite du secteur public :

traitement de référence (1) x la durée des services admissibles (2) x tantième (3)

1) Traitement de référence

= en règle générale, la moyenne des traitements des 5 dernières années de la carrière dans le secteur public (dans les échelles de traitement, à l'indice pivot 138,01, qui sont en vigueur à la date de prise de cours de la pension de retraite).

Sont pris en compte dans la moyenne quinquennale :

- les traitements tels que fixés dans les échelles de traitement ;
- le cas échéant, les suppléments de traitement admissibles en vertu de la loi.

NB : les traitements de la période de référence ne sont pas plafonnés et correspondent toujours à ceux prévus pour une fonction complète même en cas de prestations réduites ou incomplètes. Dans ce cas, ce sont les périodes de services admissibles qui, le cas échéant, sont réduites à due concurrence.

2) Durée des services admissibles

Il s'agit :

- a) des services réellement prestés en qualité de membre du personnel stagiaire ou définitif (NB : les services contractuels sont également pris en compte s'ils sont suivis d'une nomination définitive) exprimés en mois (jusqu'à deux décimales) ;
- b) des services assimilés :
 - périodes de congé ou de disponibilité avec maintien du traitement ;
 - périodes (même sans maintien du traitement) passées dans une position administrative assimilée à de l'activité de service ;
 - périodes d'interruption de carrière validées (la première année d'interruption de carrière est prise en compte gratuitement de même que la deuxième et troisième année si l'intéressé bénéficie d'allocations familiales pour un enfant âgé de moins de 6 ans) ;
 - périodes de service militaire ;
 - bonification pour diplôme.

3) Tantième

Le tantième est la fraction appliquée par année (mois ou jours) de services admissibles ;

- Tantième normal : 1/60 par année complète
- Tantièmes préférentiels : par exemple, 1/50 pour les services actifs, de police ou dans un corps de pompiers ou 1/55 pour les membres de l'enseignement non universitaire.

La pension de retraite ainsi calculée est limitée (hormis le complément d'âge), le cas échéant, à :

- un maximum relatif (75% du traitement de référence) ;
- un maximum absolu (46.882,74 € à l'indice pivot 138,01 - soit 69.663,06 € brut indexé par an ou 5.805,25 € brut indexé par mois - si le maximum relatif excède ce montant).

Par ailleurs, si la pension de retraite n'atteint pas le montant minimum garanti de pension prévu par les articles 120 et 121 de la loi 26 juin 1992 portant des dispositions sociales et diverses et que l'intéressé (ou son épouse) n'a pas d'autres sources de revenus (de pension, de remplacement ou d'activité professionnelle), un supplément est ajouté au montant nominal de la pension de retraite.

Le montant minimum garanti de pension varie suivant :

- l'état civil du retraité: marié ou isolé ;
- la cause de sa mise à la retraite : âge – ancienneté ou inaptitude physique.

A partir du 1er avril 2009, le minimum garanti de pensions dans le secteur public s'élève à :

	Montant annuel (hors index)	Montant mensuel (indexé)
Pension de retraite - Isolé		
Inaptitude physique	9.601,00	1.188,84
Raison d'âge	9.601,00	1.188,84
Pension de retraite - Marié		
Inaptitude physique	12.001,00	1.486,02
Raison d'âge	12.001,00	1.486,02
Pension de survie	8.044,00	996,05

Pour une pension de retraite en raison de l'âge ou de l'ancienneté

Montant fixe mentionné dans le tableau.

Pour une pension de retraite pour cause d'inaptitude physique :

- pour un retraité isolé : 50% du traitement moyen des cinq dernières années. Toutefois, ce montant ne peut être inférieur au montant mentionné dans le tableau.
- pour un retraité marié : 62,5% du traitement moyen des cinq dernières années. Toutefois, ce montant ne peut être inférieur au montant repris ci-dessus.

Pour une pension de survie de conjoint survivant

Montant fixe mentionné dans le tableau.

Droits dérivés

En cas de décès d'un membre du personnel de la fonction publique ou du titulaire d'une pension du secteur public :

1. La pension de survie du conjoint survivant

- ❖ Condition de base : être marié depuis un an au moins (le séparé de fait ou le séparé de corps et de biens a droit également à une pension de survie de conjoint survivant) ;
- ❖ La cohabitation légale n'ouvre pas de droit à une pension de survie.

2. La pension de survie temporaire du conjoint survivant

- ❖ Si la durée du mariage est inférieure à un an, une pension de survie est octroyée pour une durée maximum d'un an ;
- ❖ Sauf cas de dérogation (conjoint survivant avec invalidité permanente de 66% au moins ou ayant un enfant à charge pour lequel il existe un droit aux allocations familiales).

3. La pension de survie du conjoint divorcé

- ❖ Seul le conjoint divorcé non remarié a droit à une pension de survie de conjoint divorcé

4. Coexistence d'un conjoint survivant et d'un conjoint divorcé

- ❖ Quelle que soit la part de la pension de survie du conjoint divorcé, le conjoint survivant obtient au moins la moitié de la pension de survie (partage possible jusqu'à 150% du montant de la pension de survie).

5. La pension d'orphelin

- ❖ Jusqu'à l'âge de 18 ans ou au-delà de 18 ans s'il existe toujours un droit aux allocations familiales.

Suspension d'une pension de survie en cas de remariage

En cas de remariage, le paiement de la pension de survie du conjoint survivant ou du conjoint divorcé est suspendu à partir du 1^{er} jour du mois suivant le remariage.

La remise en paiement de cette pension n'a lieu qu'en cas de décès de la personne avec laquelle le titulaire de la pension de survie était remarié et ce, même en cas de divorce avec cette personne.

Cumul d'une pension de retraite et d'une pension de survie du secteur public

Une pension de survie du secteur public ne peut être cumulée avec une pension de retraite que jusqu'à concurrence de 55% du maximum de l'échelle de traitement afférente au dernier grade de l'agent défunt.

Adaptations des pensions

1. au coût de la vie par le système de l'indexation des pensions

Dès que l'index pivot applicable pour les pensions du secteur public est dépassé, les pensions payées à terme échu sont indexées le premier mois qui suit le dépassement de l'index pivot et les pensions payées par anticipation le deuxième mois suivant ce dépassement.

2. au bien-être par le système de la péréquation

Toutes les pensions du secteur public sont rattachées à des corbeilles. Un pourcentage d'augmentation est accordé tous les deux ans à chacune des corbeilles en fonction de l'augmentation des pensions appartenant à la corbeille concernée pendant la période de référence prévue par les dispositions légales.

Paiement des pensions du secteur public

Si le SdPSP octroie, calcule et gère les pensions précitées, ce n'est pas ce service qui procède à leur paiement. En effet, cette tâche incombe toujours actuellement au Service Central des Dépenses Fixes-Pensions appartenant à l'Administration de la Trésorerie, une administration centrale du Service Public Fédéral Finances.

Contestations relatives aux décisions de pensions du secteur public

Les décisions relatives aux pensions attribuées par le SdPSP peuvent être contestées, non devant le tribunal du travail, mais devant le tribunal de première instance du ressort du domicile des requérants endéans un délai de 10 ans à partir de la notification aux intéressés des dites décisions.

Chapitre IV : La garantie de revenus aux personnes âgées – GRAPA

Principe de base

La Garantie de Revenus Aux Personnes Agées (GRAPA) fait partie des régimes de l'aide sociale. Elle assure un revenu aux personnes âgées. Si le revenu d'un aîné est inférieur au montant de la GRAPA, il perçoit une prestation qui couvre la différence.

Ici ne s'applique donc aucune perception de cotisations.

Il s'agit d'un droit individuel.

Il est accordé et payé par l'Office national des Pensions.

Champ d'application

La GRAPA peut être accordée à partir de l'âge de 65 ans aux personnes âgées qui ont leur lieu de résidence principal en Belgique.

Les catégories suivantes de personnes âgées peuvent bénéficier de la GRAPA :

- Belges ;
- réfugiés politiques ;
- apatrides ;
- ex-travailleurs dans un Etat-membre de l'Union ;
- (sous peu :) les ressortissants d'un Etat qui est partie à la Charte Sociale Européenne du Conseil de l'Europe ;
- ressortissants d'un pays avec lequel la Belgique a conclu un accord de réciprocité ;
- non-Belges, à la condition qu'a été ouvert un droit à une pension de retraite ou de survie belge.

Prestation

Le montant de la prestation accordée dépend des moyens d'existence et pensions disponibles, à l'occasion de quoi s'appliquent certaines exonérations, totales ou partielles. La garantie de revenus diffère selon que l'on partage – ou non – la même résidence principale avec une ou plusieurs personnes.

La garantie de revenus pour cohabitants, appelée montant de base, s'élève à € 7.143,91.

Aux isolés s'applique le montant de base majoré, qui s'élève à € 10.715,87.

Demande

Le droit à la GRAPA, pour les personnes âgées de plus de 65 ans, est examiné d'office pour les bénéficiaires d'une pension d'un régime belge, d'une prestation pour handicapés ou du minimum d'insertion. Dans les autres cas, une demande doit être introduite auprès de l'Office National des Pensions.

Paielement

La prestation est payée par l'Office National des Pensions, en principe par virement sur un compte à vue. Un paiement par assignation postale est également possible.

Chapitre V : Les régimes spéciaux de pension en bref

Les mineurs de fond et de surface, les marins, les journalistes professionnels et le personnel de conduite et de cabine de la navigation aérienne civile sont couverts par des régimes de pensions spécifiques.

Leurs régimes particuliers diffèrent du régime général de pensions des travailleurs salariés sur plusieurs plans : l'âge du départ à la retraite, les périodes assimilées, la rémunération à prendre en compte, la fraction de carrière ou chacun de ces éléments.

Le système particulier des travailleurs de la mine

Les travailleurs suivants sont considérés comme mineurs :

- les ouvriers houilleurs ;
- les ouvriers dans les autres mines, carrière avec exploitation souterraine, carrières ou fabriques de produits dérivés du charbon.

L'âge de la pension est fixé à 55 ans pour le mineur de fond et à 60 ans pour le mineur de surface. Toutefois, le mineur de fond peut partir à la retraite dès qu'il a accompli une carrière de 25 ans de manière habituelle et en ordre principal en tant que mineur de fond.

Pour un mineur de fond, la fraction de carrière s'exprime en 1/30ème par année civile d'activité comme mineur.

En soi, les possibilités d'assimilation pour les mineurs sont plus étendues que celles pour les travailleurs salariés normaux. A l'intérieur de la catégorie des mineurs, certaines activités des mineurs de surface peuvent être assimilées à celles des mineurs de fond. Par ailleurs, certaines règles d'assimilation sont prévues pour les mineurs qui tombent sous l'application de l'arrêté royal du 20 juillet 1989 relatif à la convention collective de travail du 12 juillet 1989.

Un supplément de pension peut être prévu pour le mineur de fond.

Le système particulier des ouvriers marins

Sont considérés comme marins, les travailleurs:

- inscrits à la matricule générale des marins pour autant qu'ils naviguent sous pavillon belge ou luxembourgeois ou qu'ils aient conclu un contrat de travail avec un armateur ou
- même non inscrits à la matricule générale, engagés directement avec un armateur ou ses préposés dans les liens d'un contrat de travail pour effectuer un travail à bord d'un navire dans un port belge, qu'ils aient été recrutés ou non pour participer ultérieurement à l'expédition maritime (shoregangers).

Par armateur, il convient d'entendre toute personne armant un navire sous pavillon belge ou luxembourgeois en vue d'une expédition à but lucratif.

Les marins demeurant en Belgique ou au Luxembourg et naviguant sous pavillon étranger, peuvent également bénéficier de l'avantage du régime particulier. A cet effet, ils devront verser les cotisations patronales et personnelles dues pour un marin de leur grade, naviguant sous pavillon belge ou luxembourgeois.

Pour les marins, l'âge de la pension est de 60 ans.

Pour un marin, la fraction de carrière est de 1/40ème par année civile. Lorsque le marin compte au moins 168 mois de service en mer sous pavillon belge ou luxembourgeois, il peut bénéficier de la pension complète à raison de 1/14ème par année démontrée.

Jusqu'en 1980, les marins étaient soumis à d'autres limites salariales que celles des travailleurs salariés.

Le système particulier des journalistes professionnels

Est considérée comme journaliste professionnel, toute personne légalement autorisée à porter le titre de journaliste professionnel et qui est liée par un contrat de travail de travailleur salarié avec un employeur.

Pour les périodes démontrées en qualité de journaliste professionnel, la pension est calculée sur la base des rémunérations réelles, fictives et forfaitaires majorées de 33,3 %.

Le système spécial du personnel navigant de l'aviation civile

Est considéré comme membre du personnel navigant de l'aviation civile, le personnel navigant, y compris les pilotes d'essai, lié par un contrat de travail d'emploi à une entreprise ayant principalement pour objet le transport aérien commercial, ou la construction, la contrôle ou la réparation d'avions.

L'âge du départ à la retraite est de 55 ans. L'on peut toutefois partir à la retraite dès que l'on a été occupé, de manière habituelle et principale, pendant 30 ans comme membre du personnel de conduite ou, pendant 34 ans, comme membre du personnel de cabine (ou alternativement ou successivement comme membre du personnel de conduite ou de cabine).

Si l'on démontre au moins vingt ans d'occupation usuelle et principale comme membre du personnel de conduite, la fraction de carrière est de 1/30ème par année civile travaillée. Lorsque l'occupation, habituelle et principale, a duré au moins vingt-trois ans comme membre du personnel de cabine ou comme membre du personnel de conduite et de cabine, la fraction de carrière est de 1/34ème.

Dans le régime spécial du personnel navigant l'aviation civile, il n'est appliqué aucun plafond salarial. Il convient toutefois d'observer que durant la carrière, les retenues sociales sont plus élevées que celles prévues dans le régime général des travailleurs salariés.

SECTION B : FINANCEMENT DES REGIMES DE PENSION

Le financement de la sécurité sociale, et donc des pensions, se fait différemment pour les travailleurs salariés, indépendants ou les différents types de pouvoirs publics. À l'exception des pensions de retraite des fonctionnaires fédéraux ou des Communautés et Régions, les systèmes de financement reposent avant tout sur la perception de cotisations sociales. Dans certains régimes, le financement est issu directement ou indirectement d'un financement alternatif.

Pour les secteurs salariés et indépendants, les moyens financiers de la sécurité sociale ont été réunis au sein des Gestions globales. Ceci signifie que le financement ne se fait pas branche par branche mais en fonction des besoins réels des secteurs. Les Gestions globales sont chargées de la gestion des moyens financiers ainsi que de l'attribution de ces moyens aux organismes chargés du payement des prestations.

Recettes

Secteur salarié

Les recettes sont de quatre ordres :

- une subvention de l'État dont la part relative est en diminution constante au fil du temps ;
- des cotisations sociales des travailleurs à hauteur de 13,07 % du salaire brut travailleur et des cotisations sociales patronales à hauteur de 32 % sur base 100 % de la rémunération totale des employés et sur base de 108 % de celle des ouvriers ;
- un financement alternatif ;
- des cotisations « spéciales » car portant sur d'autres éléments que la rémunération au sens classique du terme (Cotisation sur les voitures de société, sur les assurances extra-légales,...).

Parmi les cotisations sociales ordinaires, les cotisations étiquetées « pensions » s'élèvent à 7,5 % pour la part personnelle et 8,86 % pour la part patronale.

Trois autres sources de financement existent qui concernent les (futurs) pensionnés :

- La cotisation de solidarité qui est de maximum 2 % des pensions, rentes (et rentes fictives) belges et qui est directement perçue par l'Office national des Pensions ;
- La cotisation de 8,86 % sur les primes versées dans le cadre des assurances groupes (2^{ème} pilier) ;
- La cotisation assurance maladie-invalidité des pensionnés d'un maximum de 3,56 %.

Les recettes s'élevaient en euros courants pour la Gestion globale à :

- produit des cotisations sociales : 33,3 G€ en 2005 et 39,1 G€ en 2009 ;
- subvention de l'État : 5,4 G€ en 2005 et 5,8 G€ en 2009 ;
- financement alternatif : 6,8 G€ en 2005 et 10,2 G€ en 2009.

La principale source de financement alternatif est la Taxe sur la Valeur Ajoutée. D'autres sources existent cependant (*stock options*, tabac,...)

Les autres sources de financement représentaient :

- pour la cotisation de solidarité : 48,6 M€ en 2005 et 66,4 M€ en 2009 ;
- pour les cotisations sur les primes d'assurance groupe : 165,7 M€ en 2005 et 286,9 M€ en 2009 ;
- pour la cotisation d'assurance maladie-invalidité des pensionnés : 232,1 M€ en 2005 et 233,0 M€ en 2009.

Le secteur indépendant

Les recettes sont de quatre ordres :

- une subvention de l'État liée à l'indice des prix à la consommation. Cette subvention a été augmentée depuis 2008 en raison de l'intégration des petits risques dans l'assurance obligatoire ;
- des cotisations sociales pour lesquelles un taux de 22 % est appliqué jusqu'à un plafond de revenu annuel de 51.059 € en 2010. Au-delà de ce montant, et jusqu'à un revenu maximum de 75.246 €, un taux de 14,16 % est appliqué. Au-delà des 75.246 €, plus aucune cotisation sociale n'est due. La plupart des indépendants se situent cependant exclusivement dans la première tranche de perception. Les cotisations sont prélevées sur les revenus de l'année (- 3), sont payées trimestriellement et transitent via les caisses d'assurances des indépendants.
- un financement alternatif ;
- des cotisations « spéciales ».

En fonction de leurs revenus, les indépendants pensionnés sont susceptibles de cotiser au titre de la cotisation de solidarité et de la cotisation maladie-invalidité.

Le financement alternatif est constitué, comme pour les salariés de prélèvements sur les recettes de TVA et secondairement sur quelques autres accises ou impôts. Depuis 2006, le précompte mobilier, une proportion fixe des taxes sur les assurances-groupes, les impôts des personnes physiques et sur les sociétés contribuent également à celui-ci.

Les recettes s'élevaient, en euros courants, pour la Gestion globale à :

- pour le produit des cotisations sociales : 2,6 G€ en 2005 et 3,4 G€ en 2009 ;
- la subvention de l'État : 1,1 G€ en 2005 et 1,3 G€ en 2009 ;
- le financement alternatif : 239,7 M€ en 2005 et 843,6 M€ en 2009.

Secteur public

Les recettes destinées aux paiements des pensions du secteur public sont assez diverses et dépendent de l'employeur concerné pour la part patronale.

De plus, certaines recettes sont affectées par priorité à certaines dépenses et l'on distingue donc : les recettes affectées aux pensions de survie et celles affectées aux pensions de retraite.

Régime des pensions à charge de l'État²⁰ **Recette affectées aux pensions de survie**

Ces recettes sont :

- des cotisations personnelles à hauteur de 7,5 % du traitement des agents de l'État nommés à titre définitif ;
- des retenues pour frais funéraires à hauteur de 0,5 % des pensions à charge du Trésor public ;
- des retenues de validation des interruptions de carrière à hauteur de 7,5 % du traitement.

D'autre part, des cotisations ou contributions sont versées par certains employeurs :

- la cotisation de responsabilisation versée au Trésor public pour le paiement des pensions d'autres pouvoirs et liée indirectement à la masse salariale de ceux-ci ;
- la cotisation patronale de La Poste à hauteur de 8,86 % ;
- les cotisations patronales de Belgacom, BIAC et Belgocontrol à des taux variables (respectivement 10 % ; 12,48 % et 35 %).

De plus, des mécanismes de compensation avec les pensions payées par le secteur privé ou par différents pouvoirs publics constituent des moindres dépenses pour le pouvoir qui liquide la pension.

Les différentes recettes s'élevaient pour l'État fédéral, en euros courants à :

- cotisations personnelles : 1,0 G€ en 2005 et 1,1 G€ en 2009 ;
- retenues pour frais de funérailles : 26,3 M€ en 2005 et 37,5 M€ en 2009 ;
- validation des interruptions de carrière : 1,2 M€ en 2005 et 2,8 M€ en 2009 ;

²⁰ Pour le SdPSP, les données de 2005 ont été demandées mais la date de création de l'OIP est 01/01/2006.

- cotisations de responsabilisation : 16,2 M€ en 2005 comme en 2009 ;
- cotisations patronales (Poste, Belgacom, BIAC, Belgocontrol) : 119,9 M€ en 2005 et 107,0 M€ en 2009 ;
- transferts du secteur privé : 24,5 M€ en 2005 et 61,0 M€ en 2009 ;
- transferts d'autres pouvoirs publics : 27,0 M€ en 2005 et 31,0 M€ en 2009.

Recettes affectées aux pensions de retraite

Ces recettes sont au nombre de quatre :

- la cotisation de solidarité selon le même mécanisme que pour le secteur privé ;
- la cotisation des managers (cotisation personnelle de 1,5 % pour les titulaires de fonctions de management ou d'encadrement ;
- cotisation d'égalisation : retenue personnelle de 13,07 % sur le pécule de vacances des fonctionnaires ;
- dotation de l'État destinée à couvrir le solde des dépenses.

Ces différentes recettes s'élevaient à :

- cotisation de solidarité : 133,0 M€ en 2005 et 138,7 M€ en 2009 ;
- cotisation des managers : 330,0 M€ en 2005 et 400,0 M€ en 2009 ;
- cotisation d'égalisation : 42,5 M€ en 2005 et 60,8 M€ en 2009 ;
- dotation de l'État : 5,3 G€ en 2005 et 7,0 G€ en 2009.

Autres régimes publics de pension

Outre les régimes de pension à charge de l'État fédéral, certains régimes de pension sont auto financés.

Citons :

- le régime des pensions de retraite des parastataux, financé par une cotisation patronale de 29 % (en 2009) sur la masse salariale de son personnel statutaire ;
- le régime des pensions de la Police intégrée, financé par une contribution patronale de 20 % de la masse salariale de son personnel statutaire et par une cotisation personnelle de 7,5 % sur les traitements de ce même personnel. Ce régime est issu de la création de la police intégrée et n'a donc pas encore atteint la pleine maturité. Il en résulte des *boni* qui sont reversés aux différents cotisants (État fédéral, communes) ;

- le régime commun des pensions des pouvoirs locaux. Ce régime (*Pool I*) est alimenté par une cotisation patronale de 20 % (en 2009) de la masse salariale du personnel statutaire et par la cotisation personnelle de 7,5 % sur les traitements de ce même personnel.
- le régime des nouveaux affiliés à l'ONSSAPL. Ce régime (*Pool II*), qui a été instauré en 1993, concerne d'autres pouvoirs locaux que ceux du *Pool I* et est alimenté par une cotisation patronale de 27 % (en 2009) de la masse salariale du personnel statutaire et par la cotisation personnelle de 7,5 % sur les traitements de ce même personnel ;
- des régimes propres de pensions avec ou sans interventions d'une institution de prévoyance (appelés improprement « *Pool* » III et « *Pool* » IV). Ces régimes supportent sans intervention financière extérieure leurs propres coûts en matière de pension.

Pour ces différents régimes, les recettes s'élevaient à :

- pensions de retraite des parastataux : 222,0 M€ en 2005 et 295,7 M€ en 2009 ;
- régime des pensions de la Police intégrée : 379,5 M€ en 2005 et 437,2 M€ de cotisations en 2009 ;
- régime commun des pensions des pouvoirs locaux : 473,4 M€ en 2005 et 598,3 M€ en 2009 ;
- régime des nouveaux affiliés à l'ONSSAPL : 102,9 M€ en 2005 et 177,4 M€ en 2009 ;
- régimes propre de pensions : on a respectivement pour le « *Pool* » III en convention directe avec le SdPSP 8,0 M€. « *Pool* » III via une institution de prévoyance avec convention auprès du SdPSP : 60,7 M€ pour 2009. Aucune données ne sont disponibles pour les administrations locales du « *Pool* » III pour lesquelles le SdPSP ne procède pas au paiement, ni pour les administrations locales du « *Pool* » IV.

Chacun de ces régimes reçoit et/ou paye des quotes-parts de pension à l'instar de ce qui a été décrit pour l'État fédéral.

Notons encore que l'organisation administrative de ces pensions est beaucoup plus éparse que dans le secteur privé puisque plusieurs des régimes cités calculent et parfois liquident les pensions pour leurs anciens agents.

Les régimes de la Garantie de revenus aux personnes âgées et du Revenu garanti

La Garantie de revenus aux personnes âgées et le Revenu garanti sont deux régimes résiduaux à charge des moyens généraux de l'État. En 2005 ils ont été alimentés à raison de 274,5 M€ en 2005 et, en 2009, à raison de 390,3 M€.

Dépenses de pension

Les différents mécanismes de financement des pensions impliquent un équilibre entre recettes et dépenses. Notons que ceci n'implique pas un équilibre au niveau des entités subsidiantes : les pensions peuvent être ou avoir été payées malgré un déficit de l'une ou l'autre Gestion globale et ou malgré le déficit de l'État Fédéral.

Afin d'être exhaustif sur l'ampleur des dépenses de pensions, nous listons ici les grands ordres de grandeur.

En 2010, le budget du SdPSP comprend un coût de 9,9 G€ pour les pensions du secteur public, les pensions de guerre, les rentes d'accident du travail et les pensions de la SNCB.

L'ONP, toujours en 2010 prend en compte un coût de 21,3 G€ dont 18,2 G€ pour les salariés, 2,7 G€ pour les indépendants et 0,4 G€ pour la GRAPA.

L'État consacre un montant de 0,3 G€ en 2010 pour les missions de l'OSSOM.

Les autres pensions liquidées par le SdPSP sans intervention de l'État²¹ représenteront 1,7 G€ en 2010.

Une estimation des pensions payées par des tiers²² s'élève à 0,5 G€.

L'ensemble de ces dépenses représente un montant total de 33,7 G€ pour l'ensemble du secteur des pensions légales.

Ventilation des dépenses

Nous examinerons ici certaines caractéristiques des dépenses dans les différents régimes.

Entre régimes du secteur privé

Pour les pensions du secteur privé, celle-ci se répartissaient en mai 2009 selon les proportions de bénéficiaires entre 72 % de salariés « purs », 7 % d'indépendants « purs » et 21 % de pensions mixtes²³. À ces pourcentages de bénéficiaires correspondent respectivement 74 % ; 5 % et 21 % des dépenses.

Entre femmes et hommes

Les femmes sont majoritaires dans les pensions du secteur privé. Elles représentaient en mai 2009 52,7 % des bénéficiaires mais seulement 46,5 % des dépenses des secteurs salariés et indépendants.

Les pensions moyennes des hommes et femmes salariés s'élevaient, en mai 2009 à 1.148 € pour les hommes et 858 € pour les femmes. Toutefois les couples bénéficiant d'un taux ménage sur base de la carrière du mari bénéficiant de pensions moyennes de

²¹ Parastataux, Police intégrée, Pool I, Pool II (partim), ...

²² Certaines communes, provinces, institutions de prévoyance

²³ Les pensions du secteur public sont absentes de cette répartition.

1.462 € et viennent perturber ces moyennes s'agissant du réel niveau de vie des personnes considérées isolément.

Pour les mariés bénéficiant de deux pensions, on constate une pension de 948 € pour la pension de l'époux et 639 € pour la pension de l'épouse.

Pour les personnes isolées, les pensions des hommes s'élevaient en moyenne à 1.003 € et à 693 € pour les femmes en cas du seul bénéfice de pension de retraite. Ceci alors qu'en cas de cumul de pension de survie et de retraite on observe un niveau de pension comparable de 1.134 € tant pour les femmes et les hommes.

Pour les personnes bénéficiant exclusivement de pension de survie (il s'agit surtout de femmes) qui bénéficient en moyenne de 1.006 € de pension.

Les autres catégories sont peu représentées.

Pour les pensions mixtes salariés / indépendants, le niveau moyen s'établi à 1.013 € pour les hommes et 859 € pour les femmes ; le taux ménage à 1.177 € pour les hommes ; les pensionnés mariés bénéficiant de pensions aux taux isolé perçoivent 882 € pour les hommes et 578 € pour les femmes.

Parmi les personnes non-mariées les pensions de retraite rapportent 869 € aux hommes et 651 € aux femmes.

Pour les femmes bénéficiant à la fois de pensions de retraite et de survie, la moyenne est de 1.031 € et de 904 € pour celles qui bénéficient uniquement de pensions de survie.

Apports de certains mécanismes dans le secteur salarié

Pensions minimum

Les pensionnés du secteur privé bénéficient pour 26 % des hommes et 35 % des femmes de pensions minimums. Mais les pourcentages varient davantage encore en fonction du régime de pension puisque seuls 6 % des hommes (22 % des femmes) dépendant exclusivement du secteur salarié en bénéficient contre 89 % des hommes (61 % des femmes) dépendant exclusivement du secteur indépendant.

Pour les pensions mixtes on a respectivement 59 % et 63 % de pensions minimums pour les hommes et les femmes.

Droit minimum par année d'assurance

Dans le régime des travailleurs salariés, un autre mécanisme de minimum intervient au moment du calcul de la pension : le Droit minimum par année d'assurance. En 2008, 18 % des pensions d'hommes et 33 % des pensions de femmes faisaient intervenir ce mécanisme de majoration.

Dans le secteur salarié, l'un ou l'autre des mécanismes de majoration bénéficie à une pension sur quatre chez les hommes et à plus d'une pension sur deux chez les femmes.

Apport moyen et coût des mécanismes de minima dans le secteur salarié

Le montant moyen apporté par la pension minimum par rapport à la pension établie sur base des salaires est de 39,1 % du montant de la pension initiale pour les hommes et 41,1 % pour les femmes.

Pour les pensions attribuées entre 2006 et 2008, le coût annuel de ce mécanisme est de 35,2 M€ (trois années de prise de cours).

Le montant moyen apporté par le Droit minimum par année d'assurance par rapport à la pension établie sur base des salaires est de 10,76 % du montant de la pension initiale pour les hommes et de 27,18 % pour les femmes.

Le coût pour les pensions établies entre 2006 et 2008 est de 39,8 M€ (trois années de prise de cours). Notons l'augmentation substantielle de ce Droit fin 2006.

Limitation des dépenses dans le secteur salarié

- Le plafond de rémunération

En 2008, 20,1 % des pensionnés ont bénéficié d'une pension pour partie non-proportionnelle à leurs revenus en raison de l'existence du plafond de rémunération.

Pour les hommes concernés, ce sont en moyenne 16,0 années qui ont été plafonnées contre 11,2 années pour les femmes. La perte financière moyenne s'élevait à 4.404 € pour les hommes et 1.731 € pour les femmes. Ceci représentait une perte moyenne de 26,27 % pour les hommes et 11,24% pour les femmes du montant de leur pension.

Ce plafonnement permet une économie de 135,9 M€ pour les années de prise de cours 2006 à 2008 en base annuelle.

- Limitation à l'unité de carrière

En 2008, 41,9 % des hommes et 18,7 % des femmes pensionnés ont subi une diminution de pension en raison d'une limitation à l'unité de carrière homogène dans 89 % des cas (interne au régime des travailleurs salarié) de réduction et/ou hétérogène (en cas de concurrence avec le régime du secteur public) dans 16 % des cas de réduction.

Ces réductions mènent à l'élimination de 3,6 années en moyenne pour les hommes et 2,9 années pour les femmes.

L'impact financier représente 10,24 % de la pension moyenne des hommes et 5,1 % de la pension moyenne des femmes.

Ce mécanisme représente une économie de 11,9 M€ pour les trois années de prise de cours 2006 – 2008, en base annuelle.

Apports de certains mécanismes dans le secteur indépendant

Apport moyen et coût de la pension minimum dans le secteur indépendant

Le montant moyen apporté par la pension minimum par rapport à la pension établie sur base des salaires est de 2.580 € pour les hommes et de 2.000 € pour les femmes en 2008.

Pour les pensions attribuées entre 2006 et 2008, le coût annuel de ce mécanisme est de 46,2 M€ (trois années de prise de cours).

Apport des majorations de pension

Jusqu'en 2009, un mécanisme permettait, sous certaines conditions d'augmenter fictivement la durée de carrière à raison de 8 à 13 trimestres.

Ce mécanisme a coûté, pour les trois années de prise de cours 2006 - 2008, 319.000 euros en base annuelle.

Limitation des dépenses dans le secteur indépendant

Le principe de l'unité de carrière

Le montant moyen de diminution des pensions par application du principe de l'unité de carrière est de 360 € pour les hommes et de 220 € pour les femmes en 2008.

Pour les pensions attribuées entre 2006 et 2008, l'économie annuelle apportée par ce mécanisme est de 3,8 M€ (trois années de prise de cours).

Autres mécanismes

Notons encore que certaines pensions peuvent être réduites pour raison d'anticipation mais que la révision de ces conditions de ces réductions a tendance, ces dernières années à réduire l'effet négatif de cette mesure sur le revenus des bénéficiaires des pensions d'indépendants.

Apport et coût des pensions minimums dans le secteur public

Les différents types de pensions minimums dans le secteur public entraînent une augmentation en 2009 du coût pour les différents régimes de pensions payées par le SdPSP de : 7,3 M€ en survie (3.900 personnes), 6,1 M€ (2.700 personnes) et 87,0 M€ pour les pensions pour inaptitude physique (15.200 personnes).

Il convient de noter qu'une économie (du fait du cumul entre pensions du secteur public et régimes salarié ou indépendant) sur ce surcoût est déjà prise en compte dans ces chiffres. Il s'agit donc des surcoûts à financer (toutes années de prise de cours confondues).

Limitation des dépenses dans le secteur public

Le cumul des pensions de retraite et de survie est appliqué pour 33.300 pensions payées par le SdPSP en 2008. L'économie pour les régimes de pension concernés s'élève à 152,2 M€ (tous années de prise de cours confondues).

SECTION C : ANALYSE DU TAUX DE REMPLACEMENT

De nombreuses études ont déjà été menées sur le taux de remplacement. Cependant, la plupart des études disponibles se fondent sur des cas type d'individus possédant une carrière réputée « type ».

Cette approche, si elle a le mérite de permettre en principe des comparaisons internationales²⁴, ne reflète pas suffisamment les incidences effectives des subtilités de nos systèmes de pension ou des interactions entre ceux-ci.

Dans cette première partie, nous avons tenté de mesurer le plus exactement possible le taux de remplacement, défini comme le rapport entre le montant brut de pension et le revenu professionnel moyen.

Le montant brut de la pension

Le montant brut de la pension est dans tous les cas ramené au taux isolé tenant compte de l'ensemble des montants liquidés au cours d'une année complète (par exemple bonus de pension, pécule de vacances, supplément de pension, complément pour âge, ...). L'effet des bonus de pension (salariés, indépendants), et du complément pour âge (fonction publique) seront cependant présentés isolément.

Les rémunérations ou revenus professionnels.

Les rémunérations des salariés et de la fonction publique sont considérées à leur niveau réel, telles qu'elles existaient au cours des cinq dernières années précédant la prise de cours de la pension.

Les revenus professionnels des indépendants sont les revenus nets, soit ceux qui servent de base à la perception des cotisations.

Lorsque certaines rémunérations ou revenus sont pris en compte dans le calcul de la pension et que ceux-ci ne correspondent pas à des périodes effectivement travaillées, ce sont malgré tout ces revenus qui sont utilisés dans le calcul.

Population considérée :

L'étude s'est intéressée aux pensions de retraite de la période 2004 – 2008. Elle a été axée sur les carrières exclusives respectivement de travailleurs indépendants, de

²⁴ Cfr annexe : Taux de remplacement

salariés ou de la fonction publique d'une durée de 25 ans ou plus. Cette limitation ainsi que celles visant à éliminer les pensions étrangères ou certaines situations particulières ont pour but de refléter pour autant que possible l'effet des différentes législations.

Résultats généraux :

Dans le régime des travailleurs salariés, le taux moyen de remplacement s'établit à 47 % pour les hommes et 56 % pour les femmes, ceci sans prise en compte du bonus de pension. Sans évolution notable sur la période considérée.

Lorsque le bonus de pension est pris en compte on n'observe pas réellement de modification de ces résultats ; le taux de remplacement est de près de dix points plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

Dans le régime des travailleurs indépendants le taux de remplacement a connu une hausse relativement importante entre 2004 et 2008 passant de 43 % à 48 % pour les hommes et de 49 % à 62 % pour les femmes.

Cette évolution traduit l'effet de l'augmentation de la pension minimum au cours de ces années.

Si l'on prend de plus en compte le bonus de pension, l'évolution à la hausse se confirme puisque l'on atteint 59 % pour les hommes et 70 % pour les femmes en 2008.

Dans la fonction publique, le taux de remplacement s'établit pour les hommes à 64 % et évolue de 64 % à 62 % pour les femmes alors que ceux qui bénéficient d'un complément pour âge voient leur taux s'établir à 63 % pour les hommes et évoluer de 64 % à 61 % pour les femmes.

Ces premières observations offrent une image relativement contrastée entre régimes mais aussi par sexe.

Entre régimes tout d'abord.

Les taux de remplacement sont de près de 10 points plus bas chez les salariés que chez les indépendants ou dans la fonction publique.

Si l'on se concentre sur la différence entre secteur salarié et indépendant, le mécanisme du bonus de pension explique à lui seul la moitié de la différence entre taux de remplacement.

Entre les sexes enfin puisque les taux de remplacement sont toujours, et de près de dix points plus élevés chez les femmes que chez les hommes dans le secteur privé alors qu'ils sont beaucoup plus comparables entre hommes et femmes pensionnés du secteur public.

Nous allons tenter de mieux cerner les différentes réalités des systèmes en détaillant les résultats en fonction de différents paramètres.

Dispersion du taux de remplacement :

Pour les salariés, la classe de taux de remplacement la plus observée chez les hommes se situe (en l'absence de prise en compte du bonus de pension) entre 40 % et 50 % et est suivie de peu en termes d'effectif par la classe 50 % - 60 %. A elles seules, ces deux classes représentent près des deux tiers des nouvelles pensions.

Pour les femmes salariées, on retrouve la même classe prépondérante mais la dispersion est beaucoup plus importante puisqu'il est nécessaire de reprendre les classes 40 % à 70 % pour atteindre à peu près une représentativité des deux tiers des femmes.

Dans les mêmes conditions, le pic de représentativité pour les hommes indépendants est observé dans la tranche 25 % - 29 % alors que pour les femmes on constate un étalement entre les différentes tranches.

Les différences entre dispersion pour les hommes et les femmes sont probablement dues à la diversité de situation de pension qui est plus importante chez les femmes que chez les hommes notamment en raison de la diversité plus importante des carrières féminines.

Taux de remplacement et tranches de revenus :

Pour les salariés et les indépendants, le taux de remplacement diminue en fonction des revenus professionnels des dernières années et ce tant pour les hommes que pour les femmes.

Sans doute faut-il y voir un effet, chez les salariés, du plafonnement de la prise en compte des revenus pour le calcul de la pension²⁵.

Les résultats sont, pour les salariés un taux de remplacement variant de 105 % dans la tranche des revenus les plus faibles (10.000 à 12.500 Euros) et diminuant ensuite progressivement avec le revenu. Ce taux est d'environ 60 % pour la zone du revenu médian.

Pour les femmes salariées, on part de la même manière de 84 % dans la zone des revenus les plus faibles (10.000 Euros à 12.500 Euros) alors que le salaire médian induit un taux de remplacement d'environ 60 %.

Chez les indépendants, en tenant cette fois compte du bonus de pension, le taux de remplacement dans les tranches de pension les plus basses est de 73 % pour les hommes et de 77 % pour les femmes.

Les types de pension :

La prise en compte de la pension minimum (et chez les salariés, du droit minimum par année d'assurance) modifie l'allure de la tendance de variation à la baisse du taux de remplacement en fonction du revenu puisque ce mécanisme a un caractère forfaitaire.

²⁵ Dans le secteur indépendant, les revenus répertoriés sont les revenus plafonnés en sorte que cette explication n'est pas réaliste.

Pour les salariés, les pensions minimums offrent un taux de remplacement d'environ 73 % alors qu'il était chez les indépendants (en 2008) de 67 % pour les femmes et de 56 % chez les hommes (sans tenir compte du bonus).

Rappelons que la proportion de pensions minimums est ici beaucoup plus élevée puisque celle-ci touche les trois quarts des pensions d'indépendants et que pour les tranches de revenus entre 15.000 Euros et 20.000 Euros annuels, quasi toutes les pensions de ceux-ci sont des pensions minimums. Chez les salariés, le droit minimum par année d'assurance apporte un taux de remplacement d'environ 57 % tant pour les hommes que pour les femmes.

Dans le secteur public, la définition de l'échantillon implique que les pensions minimums sont quasi absentes des résultats récoltés. Le taux de remplacement sur les cinq dernières années de la carrière est ici essentiellement influencé par la durée de celle-ci. Le maximum absolu de pension étant une limitation d'un effet beaucoup plus réduit (bien qu'en croissance dans le temps) que le plafonnement des revenus annuels dans les autres régimes.

La durée de la carrière :

Pour les salariés et indépendants le taux de remplacement augmente avec la durée de carrière de manière régulière (sauf pour les femmes chez les indépendants). Chez les salariés, on constate globalement²⁶ une augmentation assez nette en passant de la tranche de durée 25 ans – 29 ans à la tranche supérieure en raison de l'apparition des pensions minimums.

Pour les indépendants on constate une légère diminution au-delà d'une carrière complète, ce qui n'est pas le cas chez les salariés.

Dans le secteur public le taux de remplacement est le reflet « mécanique » de la durée de carrière.

L'âge de prise de cours de la pension :

Tant pour les salariés que pour les indépendants, le taux de remplacement augmente pour les hommes comme pour les femmes jusqu'à un maximum atteint un an avant l'âge légal de prise de cours de la pension. A partir de l'âge légal et au-delà de celui-ci, le taux de remplacement diminuent.

Pour le secteur public, on ne constate quasi pas d'évolution du taux de remplacement en fonction de l'âge hormis une légère diminution pour les carrières les plus longues et l'influence croissante du complément pour âge.

²⁶ À l'exception de classes à l'effectif faible.

Apport du 2^{ème} pilier :

Pour le secteur salarié, l'apport global du deuxième pilier est d'environ 7,5 points pour les hommes et 3,8 points pour les femmes. Ces apports ne bénéficient cependant qu'à environ la moitié des hommes et à moins d'un tiers des femmes. Pour ceux qui en bénéficient, celui-ci apporte 16 points d'augmentation pour les hommes et 13 points pour les femmes.

Pour le secteur indépendant l'apport du 2^{ème} pilier est d'environ 16 points pour les hommes et 13 points pour les femmes (ceci sur base des revenus de l'ensemble de la carrière avec prise en considération du bonus de pension la tendance serait comparable dans le cas d'une comparaison avec les revenus des cinq dernières années).

Taux de remplacement et tranches de revenus :

Chez les salariés, les personnes bénéficiant d'un deuxième pilier de pension sont les plus représentés dans les tranches de rémunération de 20.000 Euros à 35.000 Euros pour les hommes et de 17.500 euros à 27.500 Euros pour les femmes. C'est dans ces tranches relativement élevées de rémunération que l'on retrouve les deux tiers des bénéficiaires de pension du deuxième pilier.

Pour les hommes qui bénéficient d'une rémunération dans les tranches 20.000 Euros – 22.500 Euros à 32.500 Euros - 35.000 Euros, les taux de remplacement diminuent de 64 % et 49 % avec le seul premier pilier alors qu'ils passent à 61 % et 53 % pour ceux qui bénéficient du 2^{ème} pilier. L'apport du 2^{ème} pilier permet le maintien d'un taux de remplacement d'au moins 40% jusqu'à des niveaux de rémunération dépassant les 100.000 Euros.

Pour les femmes qui bénéficient d'une rémunération dans les tranches 17.500 Euros – 20.000 Euros à 25.000 Euros - 27.500 Euros, les taux de remplacement diminuent de 58 % et 50 % avec le seul premier pilier alors qu'ils passent à 64 % et 55 % pour celles qui bénéficient du 2^{ème} pilier. L'apport du 2^{ème} pilier permet le maintien d'un taux de remplacement d'au moins 40% jusqu'à des niveaux de rémunération dépassant les 95.000 Euros.

Durée de carrière :

Pour les salariés la tendance à une augmentation du taux de remplacement avec la durée de carrière est beaucoup moins nette, voire inverse (le taux de remplacement diminue lorsque la durée de carrière augmente) pour les personnes bénéficiant d'un deuxième pilier.

Pour les indépendants, on ne constate pas de modification des tendances.

Le type de pension :

Pour le secteur salarié, les pensions minimums ou celles faisant appel au droit minimum par année d'assurance deviennent exceptionnelles pour les hommes. Pour les femmes, seules subsistent avec une représentation significative les pensions faisant appel au droit minimum par année d'assurance mais leur représentativité est diminuée d'un tiers par rapport à ce qu'elle était pour l'ensemble des femmes salariées (passant de 43 % à 27 %).

Pour les indépendants, on ne constate pas d'augmentation du taux de remplacement pour les bénéficiaires de pensions minimums par l'effet de l'apport du 2^{ème} pilier.

SECTION D : PENSIONS DU PREMIER PILIER ET EFFETS DE SEUIL

A- En matière sociale

L'augmentation des prestations sociales, via la liaison au bien-être ou par un autre mécanisme, n'a pas toujours l'effet escompté et peut aboutir à une stagnation des revenus globaux voire même avoir une influence négative sur les revenus globaux du ménage soit par la soumission des prestations à des cotisations ou impôts supplémentaires soit via le retrait de certains avantages sociaux directs ou indirects.

Ainsi l'effet de seuil va se faire ressentir en matière de pensions au niveau

1. de la cotisation de solidarité

La cotisation de solidarité varie entre 0,5 % et 2 % maximum, en fonction du niveau du montant total de tous les avantages de pension dont l'intéressé bénéficie. L'augmentation des pensions peut faire que soit le pensionné sera soumis à la cotisation de solidarité soit que le taux applicable augmente. En aucun cas, la pension nette ne sera diminuée mais l'augmentation de la pension sera quelque peu atténuée.

2. des allocations familiales majorées

Le pensionné, attributaire et ayant charge de famille peut bénéficier d'allocations familiales majorées pour autant que les revenus ne dépassent pas pour un parent isolé 2060,91 EUR brut par mois et pour un ménage 2131,19 EUR brut par mois

L'augmentation de sa pension ou de ses autres revenus pourra avoir comme effet de lui faire perdre la majoration des allocations.

3. du statut BIM/ OMNIO

Ce statut donne droit à un remboursement plus favorable pour les médicaments et les soins de santé (consultations, visites, hospitalisations, soins infirmiers, etc.). Pour que le pensionné puisse bénéficier du régime préférentiel (on parle aussi du droit à l'intervention majorée), il faut que ses revenus bruts annuels ainsi que ceux de son conjoint/partenaire de vie le cas échéant et autres personnes à charge respectives, ne dépassent pas le plafond de 14.887,95 EUR. Ce plafond est augmenté de 2.756,15 EUR pour chacune de ces personnes.

Outre la perte des avantages en matière des soins de santé, cette perte de statut BIM/OMNIO aura des conséquences en matière d'octroi de tarifs sociaux dans les domaines du gaz et d'électricité, de la téléphonie, de la redevance radio/TV de la taxe régionale bruxelloise, du fonds mazout, des transports en commun et d'autres avantages octroyés par les communes comme des interventions dans la facture d'eau,...

4. de l'APA

L'allocation pour l'aide aux personnes âgées est accordée à la personne handicapée de 65 ans ou plus qui, en raison de la réduction de son autonomie, doit supporter des frais supplémentaires.

Elle est conditionnée par le niveau de revenus du ménage en fonction de la catégorie d'handicap.

L'augmentation de la pension (qui est prise en compte à 90% pour le calcul des revenus) peut entraîner la perte de l'APA.

5. de la Grapa

Lorsque les revenus d'une personne (ou d'un ménage) dont la pension (prise à 90%) sont en deçà du seuil de la GRAPA, la personne bénéficie d'une intervention à concurrence de la différence entre sa pension et le niveau de GRAPA auquel il aurait droit. L'augmentation de la pension aura ici un effet de stagnation relative des revenus.

6. du cumul d'allocations et notion de personne à charge

En matière de revenu d'invalidité : une personne qui est en invalidité ne pourra bénéficier du revenu de remplacement avec personne à charge que si la personne pensionnée perçoit une pension inférieure à 805,06 EUR. L'augmentation aura donc une implication sur le statut des personnes composant le ménage.

Le même phénomène existe dans le cadre des allocations de chômage.

En conclusion, comme on peut le constater, l'augmentation des prestations en matière de pension peut avoir un effet tant pour le revenus de la personne même que pour les revenus globaux du ménage que ce soit par la perte d'un statut ou par la perte d'avantages dits secondaires tel que les tarifs sociaux.

Il est donc important d'accompagner les mesures impliquant une augmentation des pensions afin de neutraliser les effets négatifs qu'elles pourraient produire.

B- En matière fiscale

L'augmentation des revenus de pension peut impliquer en matière de précompte professionnel une diminution du revenu net mensuel ou, au contraire, une augmentation du revenu net mensuel relativement plus importante que l'augmentation de pension. Ces phénomènes sont la conséquence du mode de calcul du précompte professionnel par tranche de 15 EUR.

SECTION E : PROBLEMATIQUE DES ASSIMILATIONS

La notion d'assimilation

La notion de périodes assimilées recouvre ici des périodes qui bien que non prestées, sont assimilées à des périodes d'activité dans le calcul de la pension.

La nature de ces périodes assimilées est très variée et leur prise en compte dans le calcul de la pension diffère selon le régime de pension considéré. De plus, ces périodes doivent dans certains cas répondre à des conditions strictes pour pouvoir être prises en compte, elles peuvent être limitées dans le temps ou n'être prises en compte que moyennant le payement de cotisations.

Les assimilations possibles au sein des différents régimes sont :

A Pour le régime des travailleurs salariés, principalement les périodes :

- de chômage involontaire (y compris les périodes de chômeur mis au travail), de prépension conventionnelle, de maladie, d'invalidité, de repos de maternité ;
- couvertes par des indemnités de maladies professionnelles ou d'accidents du travail ;
- d'interruption de carrière ou de crédit-temps ;
- concernées par des mesures liées à la redistribution du travail ;
- de vacances annuelles pour les ouvriers ;
- de service militaire ;
- d'études ou régularisées ;
- ajoutées aux années d'au moins 285 jours pour les porter à 312 jours.

B. Pour le régime du secteur public, les périodes :

- d'absence non rémunérées mais assimilées à de l'activité de service (principalement les congés pour motifs impérieux d'ordre familial, les prestations réduites pour raisons sociales et familiales, le départ anticipé à mi-temps et la semaine volontaire de 4 jours) ;
- d'interruption de la carrière professionnelle ;
- de congé ou de disponibilité préalables à la mise à la retraite ;
- d'interruption de carrière admises gratuitement ou validées suite au payement de cotisations ;
- prises en vue d'assurer des soins palliatifs ;
- de congé parental ;
- de soins octroyés à un membre de la famille gravement malade ;
- de congés pour mission, les congés politiques, les congés parentaux ;
- d'interruption de carrière partielle ou complètes validées avant le 1er juillet 1991 ;
- d'interruption de carrière partielle ou complète validées lorsque l'intéressé est mis à la retraite pour inaptitude physique avant l'âge de 60 ans ;
- de service militaire ;
- de bonification pour diplôme.

Il est important de souligner à ce stade, que les périodes de chômage n'interviennent jamais dans le calcul d'une pension du secteur public.

Une autre différence notable avec le régime des travailleurs salariés est que la période d'incapacité de travail pour maladie n'est pas clairement identifiable et est de plus limitée puisqu'il existe, dans le régime du secteur public, un droit à une pension pour inaptitude physique.

C. Pour le régime des travailleurs indépendants, les périodes :

- de maladie, d'invalidité ;
- de service militaire ;
- de détention préventive ;
- d'études moyennant le payement de cotisations ;
- d'assurance continuée ;
- prestées en tant que conjoint aidant.

Il convient encore ici de noter que, dans le régime des travailleurs indépendants, un point essentiel des conditions générales d'octroi stipule qu'aucune période ne peut être assimilée si elle peut l'être dans un autre régime de pension.

À l'instar de ce qui existe dans le secteur public, les périodes de chômage n'interviennent jamais dans le calcul d'une pension du régime des travailleurs indépendants. Ceci provient du fait que le secteur salarié est le seul à connaître une assurance chômage complète et identifiable.

Ces périodes connaissent souvent des conditions d'octroi propres et leur valorisation éventuelle dans le calcul de la pension fait l'objet de réglementations spécifiques qui ne seront pas, ici, décrites dans le détail.

Méthodologie

Les personnes visées dans les études relatives à l'assimilation qui ont été réalisées au sein des différents organismes, sont toutes celles qui ont pris leur pension de retraite dans la période 2004-2008.

Afin d'assurer une certaine uniformisation et pour des raisons de disponibilité des données, ont été essentiellement exclus, pour l'analyse des travailleurs salariés, les bénéficiaires d'une pension étrangère, d'un régime spécial et d'une pension de conjoint séparé. De la même manière, il n'a pas été tenu compte des individus du régime des travailleurs indépendants, ayant des périodes prestées en tant que conjoint aidant, bénéficiant d'une pension de conjoint séparé ou ayant une carrière étrangère.

Au niveau du secteur public, l'étude a été détaillée pour deux groupes distincts à savoir les fonctionnaires et le personnel enseignant.

Personnes concernées par l'assimilation

Dans le régime des travailleurs salariés, le pourcentage d'hommes, ayant eu au moins une période assimilée au cours de leur carrière²⁷ salariée oscille entre 94 et 96%, selon l'année de prise de cours considérée. Pour les femmes, ce pourcentage varie entre 91 et 93%.

La différence observée entre les hommes et les femmes est probablement essentiellement imputable à l'impact du service militaire.

²⁷ Par carrière salariée, il faut entendre ici, les années prestées à partir de 1958 que celles-ci aient ou non été éliminées dans le calcul de la pension dans le cadre de l'unité de carrière et avec la particularité que l'année de carrière précédant l'année de prise de cours a été calquée sur celle qui précède de deux ans l'année de prise de cours.

Pour le régime du secteur public, on constate que depuis l'année 2004, 45% des individus ont bénéficié de périodes assimilées au cours de leur carrière.

Enfin, pour les travailleurs indépendants, selon l'année de prise de cours considérée, le pourcentage d'hommes concernés par l'assimilation se situe entre 21 et 24% des cas, contre 5 et 6% pour les femmes.

On constate ici encore que la proportion de cas avec des périodes assimilées est beaucoup plus faible chez les femmes que chez les hommes. Ceci s'explique de nouveau par l'assimilation du service militaire qui n'est pas présente chez les femmes alors que chez les hommes, dans le régime indépendant, elle représente plus de 50% des cas avec assimilation.

Proportion des périodes assimilées dans la carrière

Dans la carrière d'un travailleur salarié **ayant des périodes assimilées**, nous constatons que la proportion de jours assimilés par rapport à l'ensemble des jours de la carrière, diminue sensiblement pour les hommes, passant de 27,1% pour les prises de cours 2004 à 25,5% pour celles de 2008. Pour les femmes, la tendance est inverse allant de 27,4% de l'ensemble des jours de la carrière pour les prises de cours 2004 à 28,9% pour celles de 2008. Cette hausse de la proportion chez les femmes s'explique probablement par la réforme de 1997.

Pour ce qui est de la carrière dans le secteur public, une importante différence existe entre le personnel enseignant et les autres fonctionnaires. Pour le personnel enseignant, la durée des périodes assimilées oscille entre 13,3 et 14,4% pour les hommes et entre 14,9 et 16,1% pour les femmes. La durée est moindre lorsque l'on considère les fonctionnaires puisqu'elle varie entre 7,4 et 8,8% pour les hommes et 6,8% et 8% pour les femmes. Le fait que la proportion chez les hommes soit plus importante que chez les femmes, pour les deux groupes considérés est de nouveau la conséquence du service militaire.

Dans la carrière des travailleurs indépendants, l'assimilation représente environ 4% de l'ensemble de la carrière, tant pour les hommes que pour les femmes et indépendamment de l'année de prise de cours considérée.

Nature de l'assimilation

Au niveau du régime des travailleurs salariés, l'Office national des Pensions ne dispose pas pour le moment de données permettant de distinguer avec précision les différents types d'assimilation. En effet, les données de carrière qui figurent au compte individuel, reprennent sous des centaines de codes différents, la nature de l'activité ou de l'inactivité, le nombre de jours réels et éventuellement assimilables, la rémunération pour chaque année de carrière des individus. Cependant, ces données ne sont pas directement exploitables et nécessitent une interprétation au sens de la législation de pension des travailleurs salariés. Remarquons en effet que le nombre de journées assimilables est généralement différent du nombre de celles qui seront finalement assimilées dans le calcul de la pension. De plus, la législation des travailleurs salariés ne contient pas de hiérarchisation de la prise en compte des journées assimilées. De plus, étant donnée le mode de stockage des données qui servent de base au calcul de la pension il est impossible d'isoler certains types de journées assimilées tels que les jours octroyés en tant que jours de vacances annuelles pour les ouvriers, les jours accordés en accord avec la législation pour les années de carrières de plus de 285 jours afin qu'elles atteignent 312 jours, le service militaire, les congés de maternité,...

Au niveau de la carrière dans le secteur public, nous distinguons quatre natures d'assimilation différente : le service militaire, l'absence, l'interruption de carrière et la bonification du diplôme.

Au sein du personnel enseignant, la nature de l'assimilation ayant la proportion la plus élevée au sein de la carrière est celle octroyée pour la bonification de diplôme. Cette proportion tend à croître tant pour les hommes que pour les femmes, variant respectivement de 5,4% à 6,0% et 5,7% à 6,2% pour les prises de cours 2004 à 2008. Vient ensuite l'assimilation pour absence oscillant entre 5,4% et 6,6% pour les hommes et 8,2% et 9,5% pour les femmes. La durée d'assimilation du service militaire ne concerne que les hommes et diminue continuellement passant de 1,9% à 1,7%. Enfin l'interruption de carrière, bien qu'en constante hausse, ne représente que moins de 0,2% pour les hommes et 0,6% pour les femmes pour les prises de cours 2004 à moins de 0,3% pour les hommes et moins de 0,9% pour les femmes pour les prises de cours 2008. Pour les fonctionnaires, la situation est différente. En effet, la nature la plus importante de l'assimilation au sein de la carrière est, pour ces cas, l'absence. Elle oscille entre 3,9% et 5,5% pour les hommes et 4,8% et 6,0% pour les femmes. Nous retrouvons ensuite le service militaire, uniquement pour les hommes, ici aussi en diminution constante, passant de 2,1% pour les prises de cours 2004 à 2,0% pour les prises de cours 2008. Comme pour les enseignants, la bonification du diplôme tend également à croître, passant, pour les hommes de 1,0% à 1,3% et pour les femmes de 0,8% à 1,3% pour les années de prise de cours 2004 à 2008. Enfin, l'interruption de carrière est en constante hausse pour les hommes passe de 0,2% à 0,3% tandis que cette proportion oscille pour les femmes, entre 0,9% et 1,0%.

Au niveau de la carrière de travailleur indépendant, les principales natures de l'assimilation sont les périodes de maladie et d'invalidité, les périodes d'études, le service militaire et l'assurance continuée.

Pour l'année de prise de cours 2008, on note que pour les hommes, sur les 3,6% d'assimilation sur l'ensemble de la carrière, 2,5% représentent les périodes de maladie et d'invalidité, 0,8% les périodes d'études, 0,3 % le service militaire et 0,01% l'assurance continuée.

Au niveau des périodes d'assimilation maladie, on remarque toutefois que la proportion de la durée de ce type d'assimilation décroît de 2004 à 2008, passant de 75% à 69% de l'assimilation totale, l'importance de ce type d'assimilation par rapport aux autres s'atténue donc quelque peu.

Le proportion de la durée des périodes d'études assimilées est en constante hausse de 2004 à 2008 et passe de 11% à 21%.

La proportion de la durée des périodes de service militaire assimilées est assez constante au cours des années, 11% à 12%.

L'influence de l'assurance continuée est négligeable, le pourcentage ne dépassant pas 0,4%.

Pour les carrières pures de travailleur indépendant, l'importance des assimilations des périodes d'études et du service militaire est beaucoup plus grande que sur l'ensemble des octrois, dans lequel l'influence des carrières mixtes est très marquée. En effet, pour les carrières pures, quand il y a assimilation des périodes d'études et du service militaire, elle ne peut intervenir que dans le régime indépendant.

Pour les femmes, nous constatons que pour l'année de prise de cours 2008, le pourcentage de périodes assimilées s'élève à 4,0% de la carrière, réparties entre

seulement 2 types d'assimilations, 3,6% d'assimilation maladie et 0,4% d'assimilation pour périodes d'études.

On constate que sur le total des assimilations, de 91% à 95% sont des périodes d'assimilation maladie. Comme pour les hommes, on remarque que le pourcentage décroît de 2004 à 2008.

Le pourcentage des années d'études assimilées est pour les femmes également en hausse constante de 2004 à 2008 et passe de 4,4% à 8,8%.

Comme pour les hommes, pour les carrières pures de travailleur indépendant, l'importance de l'assimilation des périodes d'études est beaucoup plus grande que sur l'ensemble des octrois.

Assimilation et durée de carrière

Pour les salariés, lorsque l'on étudie la proportion d'assimilation observée sur l'ensemble de la carrière en fonction de la durée de carrière, nous observons que dans le régime des travailleurs salariés, pour les individus ayant de l'assimilation, la part d'assimilation croît avec la durée de carrière jusqu'à la tranche de durée de carrière 30-34 ans, passant pour les hommes ayant pris leur pension en 2004 de 17,0% pour les carrières de moins de 15 ans à 35,7% pour la tranche précitée. Pour les femmes, le constat est identique puisque la proportion passe respectivement de 14,3% à 42,5%. Pour les prises de cours 2008, les proportions passent de 17,1% à 30,8% pour les hommes et de 15% à 38,4% pour les femmes.

Pour les carrières plus longues, lorsque la durée de celles-ci se situe dans la tranche 35-39 ans, la proportion retombe à 26,3% pour les hommes ayant pris leur pension en 2004. La baisse est moins marquée pour les femmes, ne retombant qu'à 37,1%. Pour les prises de cours de 2008, on observe des proportions de 22,7% pour les hommes et 37,3% pour les femmes.

Pour les durées de carrière allant de 40 à 45 ans, pour les pensions ayant pris cours en 2004, les proportions oscillent entre 20,4% et 27,2% pour les hommes et entre 29,2% et 35,5% pour les femmes. Pour les prises de cours de 2008, les pourcentages se situent entre 18,3% et 25,1% pour les hommes et entre 30,4% et 36,7% pour les femmes.

Enfin, lorsque la durée de carrière dépasse les 45 ans, ce qui représente la situation d'environ 35% des hommes, la part d'assimilation vaut environ 33% de la carrière pour les hommes et 37% pour les femmes.

Au niveau du secteur public où la durée de carrière est exprimée en mois, on constate que pour le personnel enseignant, lorsque la carrière est inférieure à 200 mois, la proportion d'assimilation atteint 7,6% pour les hommes et 15,7% pour les femmes. La bonification pour diplôme représentant une durée de 2,8% de la carrière pour les hommes et de 8,5% pour les femmes, le service militaire, uniquement pour les hommes représente 2,3% alors que les absences représentent 1,9% pour les hommes contre 5,2% pour les femmes. Enfin, l'interruption de carrière représente 0,5% de la durée de carrière pour les hommes et 2,0% pour les femmes.

Pour les hommes, plus la durée de carrière augmente, plus la proportion de périodes assimilées dans la carrière augmente, cette proportion passant de 10,4% pour les durées de carrière comprises dans la tranche 200-250 mois à 14,3% pour les durées de carrière comptant 400 mois et plus. Pour les femmes, nous observons le phénomène inverse, la proportion passant de 19,1 à 14,9%. L'assimilation pour absence dans la carrière croît pour les hommes puisqu'elle passe de 2,9% à 6,3% lorsque la carrière s'allonge. Pour les femmes, ces durées représentent entre 7,7% et 9,8%. Ce type d'assimilation devient, dès que la durée de carrière atteint ou dépasse les 250 mois, le plus important, devant la bonification du diplôme, le service militaire et l'interruption de carrière, ces périodes étant figées dans le temps.

Pour les fonctionnaires, nous constatons, pour les hommes, une diminution de la proportion de l'assimilation dans la carrière à mesure que la durée de cette dernière augmente, passant de 10,8% pour les durées de moins de 200 mois à 7,4% pour celles comprises dans la tranche 350-400 mois. Cette décroissance n'est cependant plus valable pour les carrières de 400 mois et plus, la proportion s'établissant à 8,3%. Nous constatons aussi, que pour les carrières de moins de 200 mois, la nature de l'assimilation la plus longue est celle du service militaire avec quelques 4%, viennent ensuite l'absence avec 3,8%, la bonification du diplôme à raison de 1,9% et enfin l'interruption de carrière avec 1,2%. Ici aussi, plus la durée de carrière augmente, plus les proportions d'assimilation pour le service militaire, la bonification du diplôme et l'interruption de carrière diminue en valeur relative, au profit des absences. Cette dernière cause d'assimilation devient d'ailleurs, pour les durées de carrière les plus élevées, prépondérante, devant le service militaire, la bonification de diplôme et l'interruption de carrière.

Pour les femmes fonctionnaires, la diminution de la proportion de l'assimilation dans la carrière est quant à elle systématique avec l'allongement de la durée de la carrière, passant de 14,8% pour les durées inférieures à 200 mois, à 5,5% pour celles atteignant ou dépassant les 400 mois.

L'assimilation de l'absence est la plus importante mais diminue lorsque la durée de carrière augmente, allant pour les durées citées précédemment de 9,5% à 4,1%. L'interruption de carrière diminue également, de 3,8% à 0,3% tandis que la proportion d'assimilation pour bonification de diplôme oscille entre 0,8% et 1,5%.

Dans le régime des travailleurs indépendants, l'analyse du nombre moyen d'années assimilées par longueur de carrière et leur répartition par type d'assimilation montre que jusqu'à la tranche 20-29 années le nombre moyen d'années assimilées augmente jusqu'à dépasser légèrement 4 années et ensuite n'augmente plus pour les tranches 30-39 et plus de 40 années

Assimilation et tranches d'âge dans la carrière

Nous considérons maintenant la proportion d'assimilation dans la carrière prestée pour différentes tranches d'âge. Pour cette analyse réalisée dans le régime des travailleurs salariés, nous étudions l'assimilation observée dans chaque tranche d'âge, pour les hommes et les femmes ayant au moins une période assimilée prestée durant la tranche d'âge considérée. Sur les prises de cours 2008, la première remarque que nous pouvons émettre est que pour la tranche [10 – 19 ans] cette proportion est de 31,2% pour les hommes contre 9,5% pour les femmes. Cette différence s'explique probablement par l'assimilation du service militaire pour les hommes. Pour les tranches d'âge suivantes, nous constatons une croissance de la proportion avec l'âge, tant pour les hommes que pour les femmes, passant pour les hommes de 11,9% pour la tranche d'âge [20-29 ans] à 91,9% pour la carrière effectuée à partir de 60 ans et pour les femmes respectivement de 15,8 à 92,4%.

Cette croissance s'accélère chez les hommes à partir de 50 ans, tandis que chez les femmes, bien que les proportions soient, à chaque tranche d'âge, toujours supérieures à celles constatées pour les hommes, cette croissance est plus régulière.

Pour le secteur public, la majorité des absences et des interruptions de carrière se situent entre l'âge de 50 et 61 ans.

Assimilation et rémunération professionnelle

L'exercice réalisé dans le secteur public permet de remarquer que le pourcentage de la durée des absences et des interruptions de carrière diminue fortement pour les

personnes dont le revenu professionnel est élevé. La bonification pour diplôme étant logiquement un facteur important pour les fonctionnaires du niveau A.

Coût de l'assimilation

Le coût en pension de l'assimilation a été estimé dans le régime des travailleurs salariés en ne tenant pas compte des différents mécanismes de limitation pour les individus ayant eu des périodes assimilées au cours de leur carrière.

Il en ressort que la part de pension octroyée pour les périodes assimilées représente 29,0% du montant ainsi calculé pour les hommes de 2004, 27,3% pour les hommes de 2008. Pour les femmes, la proportion s'élève à 31,4% en 2004 et 32,7% en 2008.

Le fait que la proportion du coût de l'assimilation soit plus importante que la proportion de périodes assimilées dans la carrière s'explique par le fait que l'assimilation tout comme la rémunération croît avec l'âge, dès lors la rémunération attribuée pour des périodes assimilées augmente également.

Pour le secteur public, en raison du mode de calcul des pensions de ce régime, la proportion du coût de l'assimilation dans le montant de la pension est identique aux proportions de périodes assimilées observées, et oscille donc pour le personnel de l'enseignement, entre 13,3% et 14,4% pour les hommes et entre 14,9% et 16,1% pour les femmes. La proportion est moindre lorsque qu'elle concerne les fonctionnaires puisqu'elle varie entre 7,4% et 8,8% pour les hommes et 6,8% et 8,0% pour les femmes.

D'une manière analogue au régime des travailleurs salariés, le coût en pension des périodes assimilées dans le régime des travailleurs indépendants a été calculé en ne tenant pas compte des différents mécanismes de limitation.

Le coût des périodes assimilées est légèrement supérieur à 3% pour les hommes et avoisine les 0,8% pour les femmes pour les différentes années de prise de cours.

Ce sont les périodes d'assimilation maladie qui représentent de loin la plus grande part du coût en pension des périodes assimilées.

Particularités des régimes

Dans le secteur public, l'arrêté royal n° 442 du 14 août 1986 prévoit la limitation de l'assimilation de certaines périodes.

Plus précisément, cet arrêté royal détermine la prise en considération dans le calcul de la pension de

- certaines périodes d'absence non rémunérées mais assimilées à de l'activité de service (sont principalement visés les congés pour motifs impérieux d'ordre familial, les prestations réduites pour raisons sociales et familiales, le départ anticipé à mi-temps et la semaine volontaire de 4 jours) ;
- les périodes d'interruption de la carrière professionnelle ;
- les périodes de congé ou de disponibilité préalables à la mise à la retraite.

Ces périodes peuvent être prises en considération pour le calcul d'une pension du secteur public dans la limite d'un pourcentage des services réellement prestés, fixé selon la date de naissance de l'intéressé. Ce pourcentage varie entre 20% et 25%.

Les périodes d'interruption de carrière sont les seules périodes qui peuvent être validées pour le calcul de la pension et ce, moyennant le versement volontaire des cotisations personnelles de pension qui s'élèvent à 7,5%. Les 12 premiers mois d'interruption de carrière sont cependant pris en compte gratuitement, de même que les 24 mois suivants sous condition de charge d'enfant de moins de 6 ans.

Une étude réalisée sur ce thème révèle que la limitation précitée n'a été appliquée que dans 109 cas jusqu'à présent et n'a donc pas d'impact majeur. Cependant, le fait qu'une

limitation soit applicable peut bien évidemment influencer la décision de prendre ou non certains congés, prestations réduites ou interruptions de carrière.

Dans le régime des travailleurs indépendants, il convient de faire remarquer qu'à côté des assimilations proprement dites dont il a été question précédemment, il existe une mesure temporaire, introduite lors de la réforme de la sécurité sociale en juillet 1997, qui consiste, sous certaines conditions, à majorer la fraction représentative de la carrière de travailleur indépendant.

Concrètement, ce sont l'article 15 de l'arrêté royal du 30 janvier 1997 relatif au régime de pensions des travailleurs indépendants et l'article 6 de l'arrêté royal du 25 avril 1997 portant exécution de l'arrêté royal du 30 janvier 1997 relatif au régime de pensions des travailleurs indépendants qui règlent la problématique de la majoration de la fraction de carrière.

La mesure dont il est ici question vise les pensions de retraite qui ont pris cours au plus tôt le 1^{er} juillet 1997 et au plus tard le 1^{er} décembre 2009. Elle s'applique aux carrières exclusives de travailleur indépendant dont le numérateur de la fraction de carrière est supérieur à 14,75 et inférieur à 30.

Selon la date de prise de cours de la pension, le nombre de trimestres à ajouter varie de 3 à 13.

L'étude a été réalisée sur base des pensions de retraite ayant pris de cours dans la période 2003-2008. Elle montre que le pourcentage de cas concernés par cette mesure est marginal pour les hommes (moins de 0,5% pour toutes les années sauf en 2006 où il est de 0,53%) et peu élevé pour les femmes (pourcentage maximal de 2,24% en 2005). Assez logiquement, c'est pour les années 2007 et 2008 que le nombre de trimestres ajoutés est le plus élevé (max. 11 trimestres peuvent être rajoutés par cas). C'est en 2007 que le coût le plus élevé a été enregistré. Il est sensiblement plus bas pour les années 2003 et 2006, que pour les autres années de prise de cours à cause du nombre peu important de pensions de retraite pour les femmes, ceci toujours en raison de la réforme des pensions de 1997.

SECTION F : INCITANTS A RETARDER LA PRISE DE COURS DE LA PENSION : BONUS PENSION ET COMPLEMENT D'AGE

Chapitre I : Le régime des travailleurs salariés

BONUS DE PENSION

Définition :

Il s'agit d'une mesure prise dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations. Elle s'applique aux pensions qui prennent cours effectivement entre le 1^{er} janvier 2007 et le 1^{er} décembre 2012, et seulement aux périodes prestées à partir du 1^{er} janvier 2006. Son but est d'inciter les futurs pensionnés à prolonger leur carrière. En effet, un bonus de 2 EUR indexé est octroyé par jour de travail (effectif, ou, assimilé dans une certaine mesure) à celui qui poursuit son activité professionnelle au-delà de l'âge de 62 ans accomplis ou entame sa 44^{ème} année de carrière.

Afin de permettre une prise de décision simultanée en pension et en bonus, deux présomptions ont été instaurées :

- le montant du bonus, pour l'année civile qui précède immédiatement la date de prise de cours de la pension, est établi sur base des éléments relatifs à l'année précédente.
- Pour l'année même de prise de cours de la pension, le montant du bonus est égal au montant du bonus de l'année précédente multiplié par une fraction dont le dénominateur est 12 et le numérateur le nombre de mois antérieurs à la date de prise de cours de la pension au cours de l'année concernée.

Méthodologie :

Les cas ont été sélectionnés sur la base du paiement effectif d'un bonus

- en juin 2008 pour les pensions qui ont pris cours effectivement et pour la première fois en 2007
- en février 2009 pour les pensions octroyées en 2008.

Les dossiers relevant des régimes spéciaux, ceux pour lesquels intervient le bénéficiaire d'une pension étrangère ou qui sont gérés dans le cadre des droits des époux séparés ont été ignorés.

A. Approche générale

Nombre de bénéficiaires concernés par l'octroi d'un bonus de pension, quelle que soit la nature du bonus octroyé ou la pension perçue :

Nouveaux bénéficiaires (retraite et/ou survie, salarié et/ou indépendant)		
Hommes		
<u>Année de prise de cours</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>
Nombre total	46.359	48.569
dont bénéficiaires d'au moins un bonus	8.918	9.834
<i>Soit par rapport au nombre total</i>	<i>19,24%</i>	<i>20,25%</i>

Nouveaux bénéficiaires (retraite et/ou survie, salarié et/ou indépendant)		
Femmes		
<u>Année de prise de cours</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>
Nombre total	34.667	37.697
dont bénéficiaires d'au moins un bonus	3.672	4.409
<i>Soit par rapport au nombre total</i>	<i>10,59%</i>	<i>11,70%</i>

19,24% des bénéficiaires masculins ont reçu un bonus en 2007 et 20,25% en 2008. Quant aux bénéficiaires féminines, 10% d'entre elles en 2007 et 11% en 2008 ont reçu un bonus de pension. Cette différence s'explique essentiellement par la carrière en général moins longue des femmes.

Types de bonus octroyé en retraite:

En 2007, pour les bénéficiaires masculins, 58% des bonus attribués en retraite relèvent du régime salarié et 40% du régime indépendant. Chez les femmes, la proportion du bonus en retraite salarié atteint près de 75%. En 2008, les résultats sont stables.

B. Analyse des bonus octroyés en retraite dans le régime salarié

B. 1 Représentativité des cas sélectionnés

	2007		2008	
	Ho	Fe	Ho	Fe
1.Nbre total	44.068	36.360	46.365	39.858
2.Avec critères généraux de l'étude	36.492	32.237	39.982	36.069
3.Nbre pris en considération	34.554	30.000	37.906	33.978
4.Bénéficiaires d'un bonus	4.909	2.795	5.291	3.300
Rapport entre 3 et 4	14,21%	9,32%	13,96%	9,71%

Les bénéficiaires d'un bonus de pension pour les deux premières années de son octroi sont majoritairement des hommes.

B. 2 Origine de l'octroi du bonus :

En l'absence d'enregistrement du critère justifiant l'octroi du bonus (durée de carrière, âge ou les deux), nous avons retenu celui que nous supposons avoir été le premier rempli.

La durée de carrière est généralement le premier critère atteint.

Elle représente, pour les hommes, en 2007 et 2008, respectivement 65,9% et 63% des octrois.

Pour les femmes, elle représente 65,8% (en 2007) et 63,9% (en 2008).

B. 3 Le bonus par rapport au montant de la retraite allouée

69% (en 2007) et 70% (en 2008) des bénéficiaires masculins d'un bonus se situent dans les tranches de pension annuelle au-delà de 13.000 €.

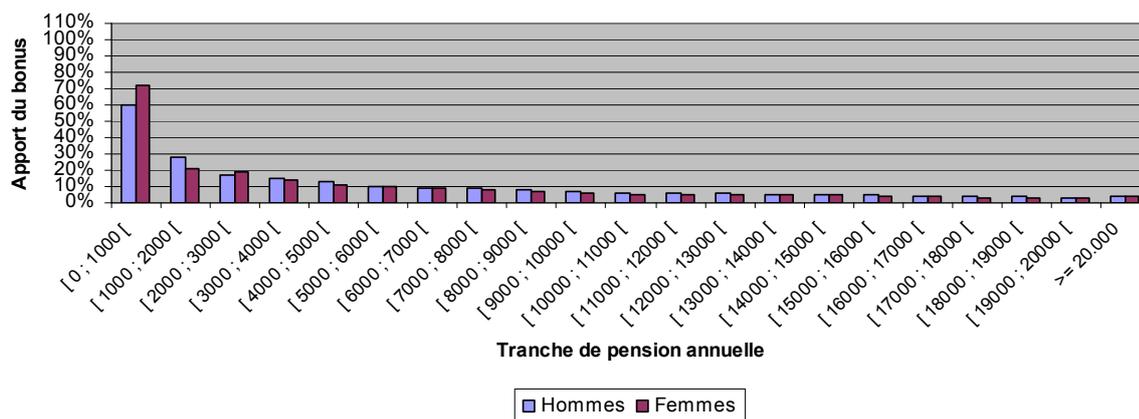
La tranche modale, en 2007, est celle comprise entre 13.000 et moins de 14.000 tranche où on retrouve le montant maximal accordé dans le cadre de l'application du droit minimum par année de carrière pour une carrière complète.

68% (en 2007) et 66% (en 2008) des bénéficiaires féminins d'un bonus se situent dans les tranches de pension annuelle inférieures à 12.000€, la valeur modale (hors tranche inférieure à 1000 Eur) étant la tranche comprise entre 11.000 et moins de 12.000 soit la tranche qui coïncide avec le montant de la pension minimum pour une carrière complète.

On remarque également que tant pour les hommes que pour les femmes, les tranches de pensions dans lesquelles nous obtenons les proportions de personnes bénéficiant d'un bonus les plus importantes, sont en général les tranches les plus élevées.

B. 4 Importance du bonus (%) par rapport au montant de la pension de retraite moyenne

**Apport moyen du bonus par rapport au montant de la pension annuelle pour les personnes prises en compte dans l'étude bénéficiant d'un bonus
Année de prise de cours 2007**



Pour les hommes, on constate que l'apport du bonus est d'autant plus important que la pension moyenne est faible : en 2007, il représente 59,9% lorsque la pension moyenne est inférieure à 1 000 EUR pour ne plus représenter que 3,6% lorsque la pension est supérieure à 20 000 EUR.

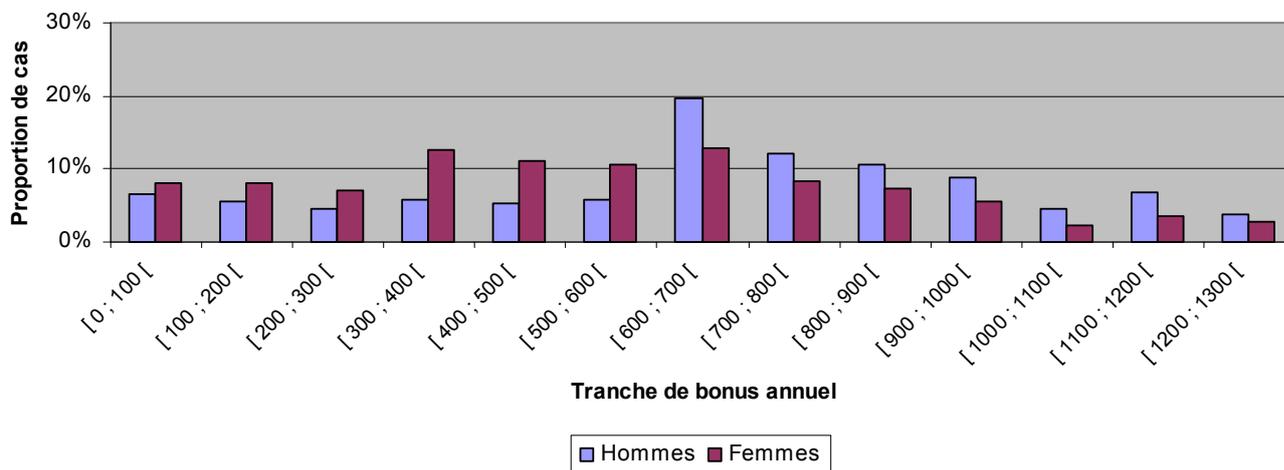
Pour les femmes, les pourcentages sont respectivement 71,5% et 3,8%.

En 2008, pour les hommes, il représente plus de 110% de la pension lorsque celle-ci est inférieure à 1.000 Eur en 2007 (classe très peu représentée et par voie de conséquence négligeable) pour descendre progressivement jusqu'à 5,9% pour les titulaires d'une pension supérieure à 20.000 Eur

Pour les bénéficiaires féminins : il représente plus de 100% de la pension lorsque celle-ci est inférieure à 1.000 Eur (classe représentant 5,4% des personnes visées) pour descendre progressivement jusqu'à 5,5% pour les titulaires d'une pension supérieur à 20.000 Eur

B.5 Montant du bonus

Proportion du nombre de personnes prises en compte dans l'étude bénéficiant d'un bonus par tranche de bonus annuel et année de prise de cours
Année de prise de cours 2007



En 2007, 66,3% des bénéficiaires masculins bénéficient d'un bonus annuel supérieur ou égal à 600 EUR. Pour les femmes, le taux est de 42,3%.

En 2008, avec le bénéfice potentiel d'un bonus calculé sur 3 ans, 51,7% des hommes perçoivent plus de 1 300 EUR de bonus annuel contre 26,4% des femmes. Cela traduit une activité plus réduite chez les femmes.

B. 6 Rapport entre le bonus et l'âge atteint au moment de la pension :

En 2007, les hommes titulaires d'un bonus représentent 16,4% de ceux qui touchent une pension de retraite à 60 ans et seulement 9,5% de ceux qui l'obtiennent à 65 ans.

Cependant, au sein des bénéficiaires d'un bonus, ils représentent les catégories les plus importantes de bénéficiaires de bonus (73,3%) :

En ce qui concerne les femmes, les pourcentages sont respectivement 12,5% (pension perçue à 60 ans) et 7,6% (pension obtenue à 64 ans).

Pour 2008, les proportions par rapport à l'ensemble des personnes ayant pris leur retraite aux âges retenus restent stables.

Les titulaires masculins d'un bonus qui prennent leur pension à 65 ans représentent désormais plus de 40% des bénéficiaires d'un bonus (en lieu et place de 35,8%).

Les titulaires féminins d'un bonus qui prennent leur pension à 64 ans représentent désormais plus de 52% des bénéficiaires d'un bonus (en lieu et place de 50%),

B.7 Approche des cas potentiels de bénéfice d'un bonus :

Quel est le pourcentage de personnes qui, actives au cours de la période de référence, auraient pu bénéficier d'un bonus si elles avaient poursuivi leur activité ?

En 2007, sur les 20% d'hommes qui ont une activité réelle enregistrée en 2005, 69,2% d'entre eux perçoivent un bonus ; sur les 12,3% de femmes qui ont cette activité, 75,8% des femmes d'entre elles bénéficient d'un bonus.

Pour les 2.180 hommes actifs en 2005 mais non bénéficiaires d'un bonus, 8% d'entre eux auraient dû retarder leur prise de cours d'un mois et 14% de 13 mois pour obtenir le bonus. En ce qui concerne les 893 femmes non titulaires d'un bonus, 10% auraient dû retarder leur prise de cours d'un mois et 13% de 13 mois.

En 2008, sur les 19% d'hommes qui ont une activité réelle enregistrée en 2006, 71% d'entre eux perçoivent un bonus ; sur les 12,6% de femmes qui ont cette activité, 77% d'entre elles bénéficient d'un bonus.

Pour les 3.143 hommes actifs en 2006 mais non bénéficiaires d'un bonus, 8% d'entre eux auraient dû retarder leur prise de cours d'un mois et 14% de 13 mois pour obtenir le bonus. En ce qui concerne les 987 femmes visées par la même hypothèse, 9% auraient dû retarder leur prise de cours d'un mois et 16% de 13 mois

Conclusion générale de l'étude :

- Les hommes sont plus nombreux à bénéficier d'un bonus que les femmes.
- Bien que le montant du bonus soit plus conséquent chez les hommes que chez les femmes, l'apport du bonus par rapport à la pension est plus important chez les femmes que chez les hommes (car les pensions des femmes sont plus faibles).
- actuellement, il est impossible de déterminer, sur base de cette étude, si l'incitant bonus a modifié le comportement des personnes ayant pris leur pension en 2007 et 2008.

Résultats de l'enquête menée auprès de pensionnés et des futurs pensionnés :

En ce qui concerne les pensionnés :

Le bonus pension est très peu connu des salariés (20%).

L'impact de cette mesure est limité auprès de ceux qui le connaissent et potentiellement très limité auprès de ceux qui ne le connaissent pas. En effet, moins d'une personne sur 5 parmi ceux qui le connaissent déclare que le bonus pension a eu un impact sur sa décision du moment de la prise de pension et parmi ceux qui ne le connaissent pas, seule une personne sur 10 aurait travaillé plus longtemps si elle avait connu le bonus.

En ce qui concerne les futurs pensionnés :

Le bonus est relativement peu connu (19% des salariés). On peut noter qu'il est plus connu auprès des néerlandophones qu'auprès des francophones (29%).

L'impact est limité auprès de ceux qui le connaissent. Seuls 10% des répondants déclarent que le bonus de pension a eu un impact sur la décision du moment de la prise de pension.

Néanmoins un salarié sur 5 qui ne connaissait pas le bonus pension pense que celui-ci pourrait jouer un rôle sur la décision du moment de la prise de pension.

Chapitre II : Le régime des travailleurs indépendants

1. Réglementation en vigueur

L'article 3 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations a instauré un système de bonus de pension qui vise à offrir un stimulant aux travailleurs indépendants qui souhaitent rester actifs plus longtemps en leur attribuant des droits supplémentaires.

L'arrêté royal du 25 février 2007 portant exécution du titre II, chapitre Ier, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, a fixé les conditions et modalités d'octroi du bonus ainsi que son montant et l'a étendu aux pensions de survie.

Mentionnons brièvement les points essentiels de la réglementation en vigueur, dont il faut rappeler qu'elle fera l'objet d'une évaluation par le Gouvernement dans le second semestre de 2012.

- Les conditions générales d'octroi :
 - Sont visées les pensions de retraite avec 1^{ère} prise de cours effective au plus tôt le 1/1/2007 et au plus tard le 1/12/2012;
 - Le travailleur indépendant ou l'aidant doit avoir atteint l'âge de 62 ans ou prouver une carrière d'au moins 44 années civiles et poursuivre son activité professionnelle dans le régime indépendant.

- Les conditions particulières d'octroi :
 - Sont seules susceptibles d'être prises en compte les périodes d'activité situées à partir du 1^{er} janvier 2006;
 - Le bonus est octroyé pour chaque trimestre civil d'activité professionnelle situé dans une période de référence qui est couvert par le paiement de cotisations sociales au moins égales à la cotisation minimale due par un travailleur indépendant à titre principal; les périodes couvertes par l'assurance continuée sont également prises en compte malgré l'absence d'activité professionnelle.

- Définition de la période de référence :
 - Début : le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'intéressé atteint l'âge de 62 ans ou atteint sa 44^{ème} année civile de carrière;
 - Fin : le dernier jour du trimestre civil précédant la 1^{ère} prise de cours effective de la pension de retraite et au plus tard le dernier jour du trimestre civil du 65^{ème} anniversaire, sauf s'il ne prouve pas une carrière complète (45 années), auquel cas la période est prolongée jusqu'au 31 décembre de la 45^{ème} année civile de carrière.

- Montant : 156 euros par trimestre, à l'indice du mois de janvier 2007 (165,55 euros à l'indice 125,73)

2. Etude réalisée

Groupe-cible

L'étude menée par l'INASTI pour déterminer l'impact du bonus de pension dans le régime des travailleurs indépendants a été réalisée à partir des données contenues dans la base de données de calcul des pensions de l'INASTI – situation arrêtée au 6 avril 2009.

Ont été prises en compte pour l'étude, les pensions de retraite avec 1^{ère} prise de cours effective (1^{ère} fois que la pension est payée) dans la période 2007-2009.

Tant les carrières pures que les carrières mixtes ont été prises en compte, sans critère particulier quant à la durée de carrière, à l'exception des cas "conjoints aidants", "conjoints séparés" et les cas avec une carrière étrangère.

Pour l'année de prise de cours 2007, le groupe-cible comprend 11.361 pensions de retraite octroyées pour les bénéficiaires masculins et 9.673 pour les bénéficiaires féminins. Pour l'année de prise de cours 2008, le groupe-cible comprend respectivement 11.940 pensions de retraite octroyées pour les hommes et 9.931 pour les femmes.

Paramètres analysés

Différents paramètres ont été analysés tels que la répartition des bénéficiaires d'un bonus de pension selon le sexe, le type de carrière et le bénéfice ou non de la pension minimum, l'âge auquel le bonus est octroyé, l'apport du bonus par tranche de pension, la répartition du bonus par tranche de revenus professionnels moyens, par tranche de pension et par tranche de bonus, ainsi que le bonus effectif par rapport au bonus pouvant potentiellement être octroyé.

Sont repris ici les résultats essentiels qui se dégagent de l'étude.

Il convient cependant de préciser que vu la période d'analyse très courte – années de prise de cours 2007 et 2008 et données largement incomplètes pour 2009 – la prudence s'impose quant aux constats qui sont faits. Vu le caractère incomplet des données pour l'année 2009, les résultats ne sont pas repris ci-après.

Qui bénéficie d'un bonus de pension ?

L'étude a montré que la proportion d'hommes qui bénéficient d'un bonus de pension (32% en 2007 et 34% en 2008) est sensiblement plus élevée que celle de femmes (9% en 2007 et 12% en 2008). Une explication peut être trouvée dans les conditions d'octroi du bonus - une activité professionnelle au-delà de l'âge de 62 ans ou la durée de carrière de 44 ans - qui sont moins aisément remplies par les femmes, qui ont en règle générale des carrières plus courtes.

Sans surprise, c'est parmi ceux qui ont une carrière exclusive de travailleur indépendant que la proportion de bénéficiaires d'un bonus de pension dans le régime indépendant est la plus élevée. Parmi ceux qui ont une carrière mixte, en effet, certains bénéficiaires se voient octroyer le bonus de pension dans le régime salarié et non dans le régime indépendant, ce qui explique les pourcentages moins élevés pour les carrières mixtes.

La proportion atteint ainsi pour les hommes qui ont une carrière exclusive de travailleur indépendant respectivement 53% en 2007 et 61% en 2008 alors que pour ceux qui ont une carrière mixte elle n'est que de 27 et 29%. Les carrières mixtes représentant plus de

80% des pensions de retraite octroyées pour les années 2007 et 2008, l'impact des pourcentages élevés d'octroi d'un bonus pour les carrières pures de travailleur indépendant est atténué lorsqu'on observe la totalité du groupe-cible.

Pour les femmes, la tendance est semblable quoique moins marquée et, comme déjà précisé plus avant, avec des pourcentages d'octroi du bonus beaucoup plus faibles. Ceux-ci s'élèvent respectivement pour l'année 2007 à 11% pour les carrières exclusives de travailleur indépendant et à 9% pour les carrières mixtes et à 15 et 11% pour l'année 2008.

On a également étudié l'impact du bonus parmi les bénéficiaires d'une pension minimum. On constate que la proportion de ceux qui se voient octroyer un bonus de pension est nettement plus élevée que parmi les bénéficiaires d'une pension calculée sur les revenus professionnels (respectivement pour 2007 et 2008, 47 et 49% contre 22 et 23%). L'explication doit notamment en être cherchée dans le fait que parmi ceux qui ont une pension calculée sur les revenus professionnels on retrouve de petites carrières, avec des prestations situées avant le 1^{er} janvier 2006, qui n'ouvrent pas de droit au bonus.

Plus de la moitié des bonus de pension octroyés l'ont été à l'âge de la pension (en 2007, 52% pour les hommes et 69% pour les femmes et en 2008, 56% pour les hommes et 68% pour les femmes). Pour les bénéficiaires masculins d'une pension de retraite anticipée, c'est à l'âge de 64 ans que le pourcentage d'octroi d'un bonus de pension est le plus élevé (12% en 2007 et 10% en 2008).

Peu de bonus sont octroyés avant l'âge de 62 ans, où c'est la condition de carrière de 44 années qui doit être remplie pour permettre l'octroi d'un bonus.

Pour les bonus octroyés avant l'âge de pension, on constate, en régime indépendant, une interférence entre le bonus de pension et la pension de retraite anticipée non réduite dont l'accès a été assoupli au cours des dernières années (de 45 à 42 années de carrière, pour les hommes, et de 44 à 42 années pour les femmes). Sur base des seules données chiffrées, il n'est pas possible de déterminer laquelle des 2 mesures a, le cas échéant, incité l'intéressé à postposer la prise de cours de sa pension de retraite.

Apport du bonus de pension ?

Tant pour les bénéficiaires de pension masculins que féminins, l'apport du bonus de pension, exprimé en pourcentage du montant de la pension, varie considérablement selon que le montant de pension est bas ou élevé. Là où l'apport est respectivement en 2007 et en 2008 de 320 et 418 % pour les pensions les plus basses des bénéficiaires masculins, il est de 7 et 14% pour les pensions les plus élevées.

Pour les bénéficiaires féminins, on observe les mêmes tendances avec respectivement en 2007 et en 2008 un apport du bonus de 353 et 478 % pour les pensions les plus basses et de 6 et 15% pour les pensions les plus élevées.

Le bonus n'avait pas encore atteint sa vitesse de croisière pour les cas étudiés (prises de cours 2007 à 2009), puisque seules les prestations à partir du 1^{er} janvier 2006 sont susceptibles d'être prises en compte.

On constate dès lors un pic différent pour chacune des années de prise de cours, correspondant à l'octroi de respectivement 4 trimestres pour l'année 2007, 8 trimestres pour l'année 2008 et 12 trimestres pour l'année 2009, soit dans la tranche de bonus de 600-750 euros pour 2007, dans la tranche 1.200-1.350 euros pour 2008 et dans la tranche 1.950-2.100 euros pour 2009.

Lien entre le bonus octroyé et l'importance du revenu moyen et l'importance du montant de pension ?

Sur base des données existantes, aucune tendance n'a pu être dégagée quant à l'octroi d'un bonus de pension en regard de la hauteur du revenu professionnel moyen de travailleur indépendant ou de l'importance du montant de pension.

Bonus effectif et bonus potentiel ?

On a étudié ici ce que représente en pourcentage le bonus effectivement octroyé par rapport au bonus qui pouvait être potentiellement octroyé, en délimitant le bonus potentiel d'une part par la prise de cours effective de la pension de retraite et d'autre part par le trimestre du 65^{ème} anniversaire.

Le bonus effectivement octroyé avoisine pour les hommes les 95% et pour les femmes les 90% du bonus qui pouvait être potentiellement octroyé lorsqu'on délimite celui-ci par la prise de cours effective de la pension de retraite.

Ceci démontre que l'impact des périodes d'activité qui ne peuvent être prises en compte, notamment parce que les cotisations dues n'ont pas été (complètement) payées, et celui des périodes assimilées est faible dans la période de référence.

Par rapport au bonus potentiellement octroyé, délimité par le trimestre du 65^{ème} anniversaire, le bonus effectivement octroyé avoisine pour les hommes les 70% et pour les femmes les 60%.

Impact du bonus de pension sur l'âge à la 1^{ère} prise de cours effective de la pension ?

Le recul nécessaire à dégager des tendances claires quant à l'impact du bonus de pension sur l'âge auquel le travailleur indépendant souhaite obtenir pour la première fois le bénéfice de sa pension de retraite manque.

Sur base des données actuelles relatives à l'évolution de l'âge moyen à la 1^{ère} prise de cours effective de la pension de retraite, on ne détecte pas de hausse significative pour les années de prise de cours 2007 et 2008. En effet, pour les hommes, il y a un léger tassement de l'âge moyen à la première prise de cours de la pension, de 64,07 ans en 2004 à 63,92 en 2008. Pour les femmes, l'âge moyen à la première prise de cours de la pension de retraite était de 63,83 ans en 2004 et de 64,41 en 2008 mais il ne faut pas perdre de vue que l'âge de la pension pour les femmes est passé de 63 à 64 ans à partir du 1^{er} janvier 2006.

Chapitre III : Le régime du secteur public

La loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses a introduit un complément pour âge dans le calcul d'une pension du secteur public.

Ce complément pour âge est applicable aux pensions qui ont pris cours à partir du 1^{er} janvier 2001.

Pour les services réellement prestés après le 31 décembre 2000, le taux nominal de la pension du secteur public est majoré d'un complément de pension dont le montant est fixé à :

- 0,125 % du taux nominal de la pension pour chaque mois compris entre le premier jour du mois qui suit celui du 60ème anniversaire de l'agent et le dernier jour du mois de son 62ème anniversaire, sans que le montant du complément puisse, par mois de service réellement presté, être inférieur à 15 EUR par an à l'indice-pivot 138,01;

- 0,167 % de ce taux nominal pour chaque mois compris entre le premier jour du mois qui suit celui du 62ème anniversaire de l'agent et le terme de sa carrière sans que le montant du complément puisse, par mois de service réellement presté être inférieur à 20 EUR par an à l'indice-pivot 138,01.

A cet égard, seuls les congés avec maintien de la rémunération sont assimilés à des services réellement prestés.

Tableau récapitulatif

Age	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65
Compl. /an	+ 1,5%	+ 1,5%	+ 2,0%	+ 2,0%	+ 2,0%
Total	1,5%	+ 3%	+ 5%	+ 7%	+ 9%

Pour un membre du personnel du secteur public qui reste en service jusqu'à l'âge de 65 ans, l'augmentation totale peut atteindre 9%.

Par exemple, pour un agent dont le montant de la pension s'élève (à l'indice pivot 138,01) 20.000,00 EUR par an, les 12 mois de service effectif qu'il accomplira entre son 60ème et son 61ème anniversaire lui procurent un complément de pension de 300,00 EUR par an à l'indice pivot 138,01 (= 12 x 0,125/100 x 20.000,00).

L'agent qui reste en service jusqu'à l'âge de 65 ans bénéficiera au minimum d'un complément annuel de 1.080 EUR à l'indice-pivot 138,01 (= 24 x 15 EUR + 36 x 20 EUR).

Remarques importantes :

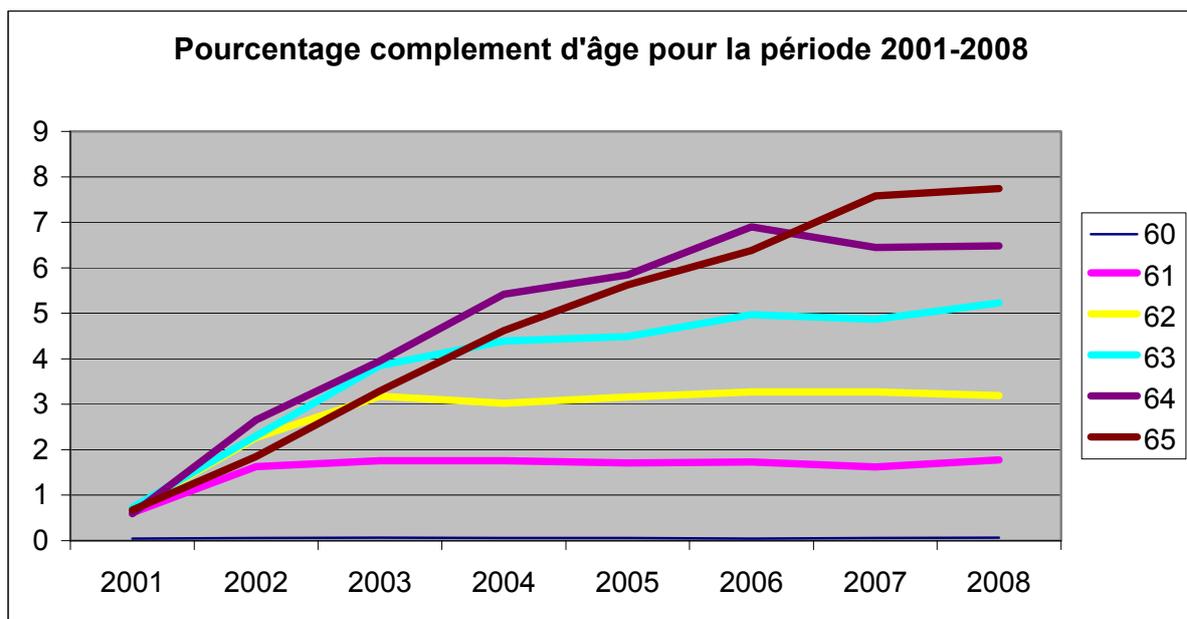
1. Le complément pour âge n'est pas accordé si pour le calcul de la pension, un tantième autre que le 1/60, 1/55, 1/50 ou 1/48 a été pris en compte.
2. Le complément pour âge afférent aux services (réellement prestés) après le 31 décembre 2005 peut porter la pension au-delà du maximum relatif (qui est fixé aux 3/4 du traitement de référence qui sert de base de calcul de la pension) mais dans la limite maximale des 9/10 de ce traitement de référence.

Constats :

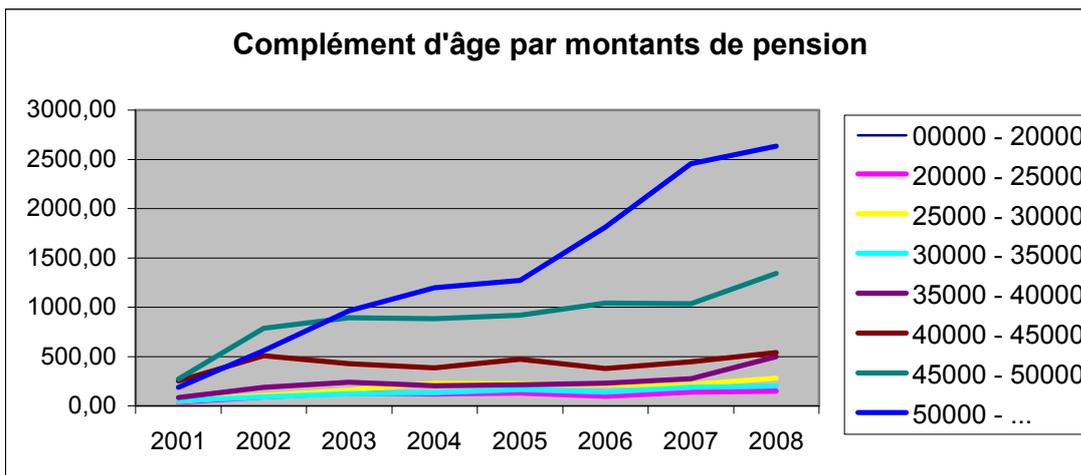
- ❖ Dans la réglementation applicable aux salariés et aux indépendants, le bonus pension n'est d'application qu'à partir de l'âge de 62 ans. Dans le secteur public, le complément pour âge est d'application à partir de l'âge de 60 ans à la condition d'avoir presté des services après le 01/01/2001.
- ❖ Dans le secteur privé (salariés et indépendants), les bonus pension sont des montants fixes. Dans le secteur public, les compléments pour âge sont des pourcentages (1,5% cumulatif de 60 à 61 ans et 2% cumulatif de 62 à 65 ans) appliqués au taux nominal de la pension de la retraite des pouvoirs publics.
- ❖ Dans le secteur privé, il s'agit d'une mesure temporaire. Dans le secteur public, il s'agit d'une mesure définitive applicable aux services prestés entre 60 et 65 ans.
- ❖ Dans le secteur public, jusqu'au 31/12/2005, le taux nominal de la pension + le complément pour âge est limité aux $\frac{3}{4}$ du traitement de référence pris en considération pour le calcul de la pension de retraite. A partir du 01.01.2006, la limite (taux nominal de la pension + complément pour âge) est portée à 9/10 du traitement de référence.
- ❖ L'âge moyen de mise à la retraite dans le secteur public se situe aux environs de 61 ans. A cet égard, une comparaison entre 2001 (date d'entrée en vigueur du complément pour âge) et 2008 n'apporte pas de modification significative à l'âge moyen précité de mise à la retraite.

Années	Age moyen de mise à la retraite
1997	61,15
1998	60,87
1999	60,99
2000	61,15
2001	61,09
2002	60,94
2003	60,84
2004	60,78
2005	60,71
2006	60,70
2007	60,79
2008	60,84

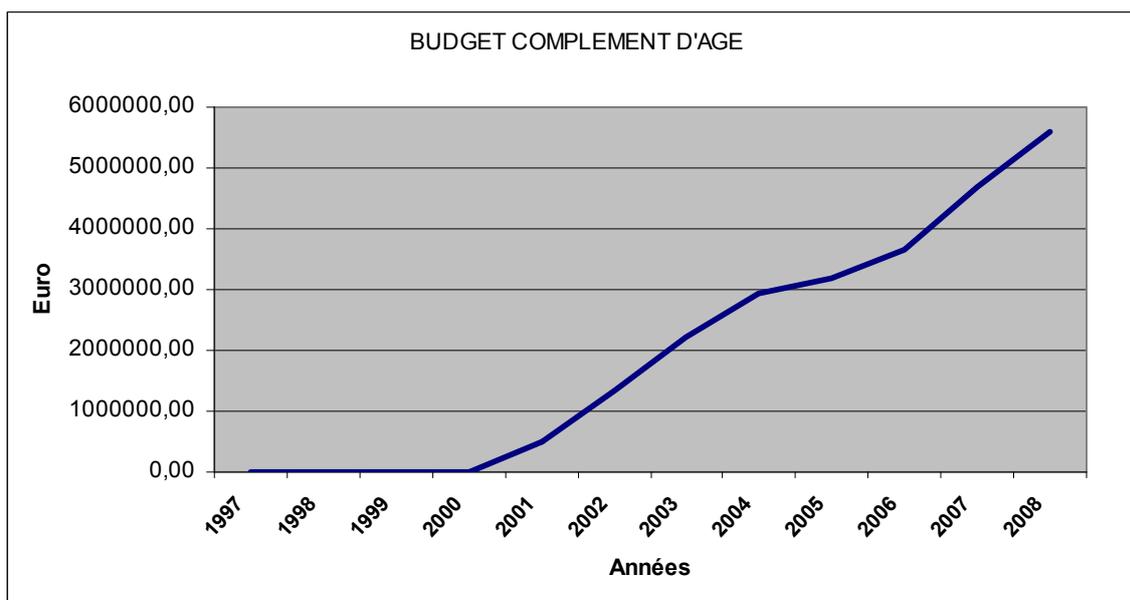
- ❖ Des secteurs importants du secteur public tels que l'enseignement néerlandophone et francophone, Belgacom et la Poste (soit 54 % de l'ensemble des pensionnés du secteur public) offrent la possibilité à leurs agents de prendre un congé ou une disponibilité préalable à la retraite et ce, avant l'âge de 60 ans. Etant donné que ces agents doivent obligatoirement prendre leur pension à 60 ans au terme de leur congé ou de leur disponibilité, ces catégories de personnel ne peuvent pas bénéficier du complément pour âge.
- ❖ Les bénéficiaires de pensions différées à l'âge de 60 ans ou au-delà (= démission de la fonction publique après le 1^{er} janvier 1977 et comptant au moins 5 ans de services admissibles) ne peuvent pas non plus bénéficier du complément pour âge.
- ❖ Au plus on diffère l'âge de mise à la retraite des pensions immédiates au-delà de 60 ans, au plus l'impact du complément pour âge est important.
- ❖ Le complément pour âge atteint son impact maximal sur le calcul d'une pension du secteur public à partir de 2006-2007. En effet, il est alors possible d'atteindre 5 années complètes de services à l'âge limite de 65 ans.

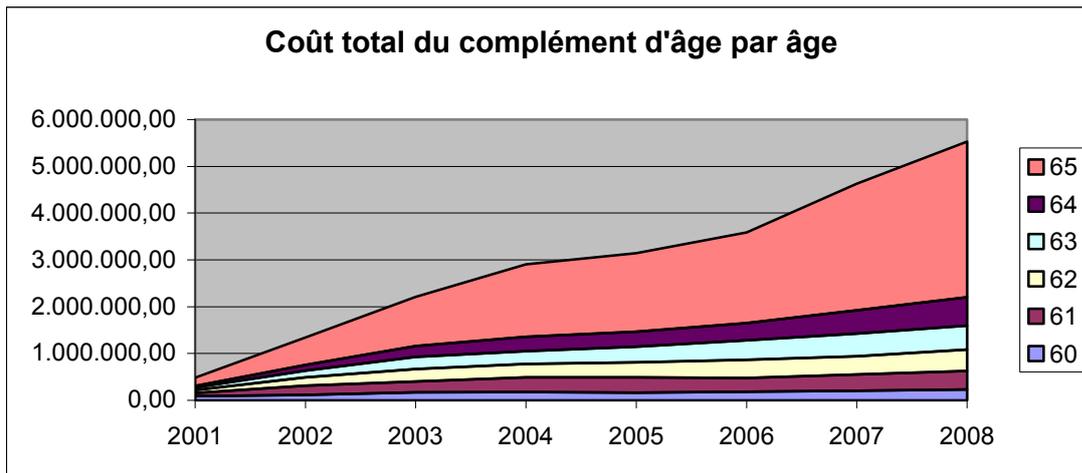


- ❖ Etant donné que le complément pour âge représente un pourcentage du montant de la pension de retraite, au plus le montant de cette pension est élevé, au plus l'impact du complément pour âge sera important. Pour rappel, à partir du 01.01.2006, la limite (taux nominal de la pension + complément pour âge) est portée à 9/10 du traitement de référence servant de base au calcul de la pension de retraite.



- ❖ A nombre égal de pensionnés sur une base annuelle et à supposer que l'âge moyen de mise à la retraite (61 ans) reste identique, le coût annuel brut indexé de la mesure d'octroi du complément pour âge peut être estimé à 6 millions d'EUR.





Conclusions :

- Le secteur de l'enseignement et des entreprises publiques autonomes (Belgacom, La Poste, ...) ont une grande influence sur l'âge moyen de mise à la retraite dans le secteur public.
- L'âge moyen de mise à la retraite dans le secteur public (à l'exception des militaires, membres de la police intégrée et des pensionnés pour inaptitude physique) se situe pour la période 2001-2008 entre 61,09 ans (en 2001) et 60,84 ans (en 2008).
- A partir de 2008, il est possible de prendre en compte l'impact intégral du complément pour âge sur le montant de la pension de retraite à attribuer.
- L'importance du complément pour âge s'accroît au fur et à mesure que l'âge moyen de la mise à la retraite augmente.
- Le complément pour âge n'a aucun effet sur l'âge de mise à la retraite. Il est démontré que la motivation réelle d'une décision volontaire de mise à la retraite à partir de 60 ans ne dépend pas exclusivement de l'aspect financier mais que d'autres éléments sont à prendre en considération (longueur de la carrière, choix de vie, stress de la vie active,...).

SECTION G : PROBLEMATIQUE DE L'ACTIVITE AUTORISEE

Chapitre I : Le régime des travailleurs salariés

I. Activité professionnelle

A. Principes

Une activité, exercée en exécution d'un contrat de louage de travail, ou en exécution d'un statut légal ou réglementaire, à titre d'indépendant ou d'aidant, à titre de mandataire politique, au sein d'un CPAS, d'un établissement public, d'une institution d'utilité publique ou d'une association de communes, qui génère des revenus au sens du Code des impôts sur les revenus peut se concilier avec le bénéfice d'une pension, de retraite ou de survie, pour autant que

- Ces revenus bruts (tous les éléments qui composent la rémunération sont pris en considération : salaires afférents aux journées prestées, aux jours fériés, pécule de vacances, prime de fin d'années, avantages en nature -hormis les chèques repas, les frais de déplacements, et les frais de repas-, avant les retenues en matière de sécurité sociale et les retenues fiscales, ne dépassent pas certains montants
- et que cette activité soit déclarée.

Ces montants d'activité professionnelle varient

- Selon la nature de l'activité (salarié ou indépendant)
- Selon le type de pension (Survie-retraite) °
- L'âge du pensionné ou de son conjoint lorsqu'il y a bénéfice d'une pension au taux de ménage
- Selon qu'il y a ou non charge d'enfant.

Quelle a été l'évolution de ces montants au cours des années 2004 à aujourd'hui :

- Les montants les plus bas concernent l'activité professionnelle qui est exercée par le bénéficiaire d'une pension de retraite (éventuellement complétée par une pension de survie) avant l'âge légal de la pension ; ceux-ci n'ont pas évolué depuis 2004 :

Sans charge d'enfant	Avec charge d'enfant
7.421,57	11.132,37

Au 31.12.2008, 18% des personnes qui ont déclaré une activité professionnelle de salarié correspondent à cette hypothèse

- Les montants intermédiaires concernent la personne qui bénéficie exclusivement d'une pension de survie avant l'âge de 65 ans. Ils ont été majorés en 2007 et en 2008 pour atteindre actuellement

Sans charge d'enfant	Avec charge d'enfant
17.280,00	21.600,00

Au 31.12.2008, 35% des personnes qui ont déclaré une activité professionnelle de salarié correspondent à cette hypothèse.

- Enfin, les limites autorisées les plus élevées concernent l'activité professionnelle exercée par le pensionné bénéficiaire d'une pension de retraite, (éventuellement complétée par une pension de survie) qui a dépassé l'âge légal de la pension ainsi que par le titulaire exclusif d'une pension de survie après 65 ans. Elles ont été majorées en 2006, 2007 et 2008 pour atteindre actuellement :

Sans charge d'enfant	Avec charge d'enfant
21.436,50	26.075,00

Au 31.12.2008, cette hypothèse concerne 47% des personnes qui ont déclaré une activité professionnelle de salarié.

Quelle est la sanction en cas de dépassement de ces limites ?

La référence se fait sur base des revenus perçus pour l'année considérée, et non en fonction de la période au cours de laquelle l'activité a effectivement été prestée.

- Un dépassement de moins de 15% engendre une réduction proportionnelle de la pension pour toute l'année visée ;
- Un dépassement de plus de 15% engendre une suspension totale de la pension pour toute l'année visée ;
- Tout dépassement imputable au conjoint d'un titulaire d'une pension au taux de ménage engendre la réduction de la pension au taux d'isolé pour la période couverte par l'activité professionnelle.

L'autre exigence est l'obligation, pour le pensionné, son conjoint en cas de pension au taux de ménage et l'employeur, de déclarer cette activité professionnelle dans un délai réglementairement fixé. La principale exception à cette règle est la suivante : le pensionné qui, âgé de plus de 65 ans et déjà bénéficiaire d'une retraite du régime général reprend une activité professionnelle échappe à cette obligation. L'engagement du pensionné, et, de son conjoint vise également à signaler toute modification pouvant générer une révision des droits.

B. Informations concernant cette problématique provenant de l'Office national des Pensions

Remarque liminaire: cette étude est basée sur les informations disponibles dans les bases de données paiement enregistrées entre 2004 et janvier 2009.

Pour les analyses détaillées, nous nous sommes servis des données au 31/12/2008. A ce moment, l'âge légal de la pension pour les femmes était toujours fixé à 64 ans.

Rappelons tout d'abord que quelle que soit la pension accordée, salariée ou indépendant, l'ONP contrôle essentiellement les activités de salarié, mais également l'occupation comme fonctionnaire (pour les carrières mixtes), celles qui reposent sur des mandats ; il contrôle également les bénévoles (s'ils perçoivent des revenus qui ne sont pas exempts de taxes).

B.1. Nombre de déclarations d'activité enregistrées

Le nombre de personnes ayant déclaré une activité professionnelle devant être contrôlée par l'Office au cours des années 2004 à 2008 varie entre 1,49% et 1,89% des titulaires d'une pension, d'un revenu garanti ou d'une garantie de revenus aux personnes âgées.

<u>Année</u>	<u>Bénéficiaires</u> <u>P + RG + GRAPA</u>	<u>Nombre de personnes ayant</u> <u>déclaré une activité</u>	<u>Pourcentage</u> <u>concerné</u>
<u>1.1.2004</u>	<u>1.727.321</u>	<u>28.189,00</u>	<u>1,63%</u>
<u>1.1.2005</u>	<u>1.763.731</u>	<u>25.268,00</u>	<u>1,43%</u>
<u>1.1.2006</u>	<u>1.764.160</u>	<u>26.259,00</u>	<u>1,49%</u>
<u>1.1.2007</u>	<u>1.761.505</u>	<u>29.100,00</u>	<u>1,65%</u>
<u>1.1.2008</u>	<u>1.777.888</u>	<u>35.027,00</u>	<u>1,97%</u>
<u>1.1.2009</u>	<u>1.803.170</u>	<u>34.043,00</u>	<u>1,89%</u>

B.2. Caractéristiques des personnes ayant effectué ces déclarations.

B.2.1 Type de pension perçue :

59% des gens qui ont déclaré une activité salariée bénéficient exclusivement d'une pension de retraite et 82% d'entre eux sont des hommes.

Ceux qui bénéficient exclusivement d'une survie représentent 36% dont 93% de femmes.

Enfin, 5% des cas concernent des bénéficiaires d'une retraite cumulée avec une survie et 94% sont des femmes.

B.2.2 Par rapport à l'âge légal de la pension

La référence prise en considération est la situation au 31.12.2008, sur base de 65 ans pour les hommes et de 64 ans pour les femmes.

53% des déclarants poursuivent une activité professionnelle autorisée avant l'âge légal et 67% d'entre eux sont des femmes. Parmi les 47% qui exercent cette activité après l'âge légal, plus de 70% sont des hommes.

B.2.3 Durée de carrière

(A noter que les dossiers avec bénéficiaire d'une pension étrangère ont été ignorés pour effectuer cette répartition ; le nombre de cas détaillés ci-après est donc inférieur à celui précédemment retenu).

Parmi les titulaires d'une pension de retraite, 40% des hommes ont une carrière de plus de 45, ce qui est le cas de seulement 4% des femmes prises en considération. La catégorie d'âge la plus représentée chez les femmes est celle fondée sur une activité comprise entre 40 et 44 ans (38%).

Parmi les titulaires d'une pension de retraite cumulée avec une pension de survie, 30% de ceux-ci ont une carrière personnelle comprise entre 40 et 44 années. La catégorie la plus représentée chez les hommes (42%) concerne ceux qui ont une carrière propre de 45 ans ; chez les femmes, la catégorie la plus représentée (30%) concerne celles qui ont une carrière personnelle comprise entre 40 et 44 ans.

Parmi les personnes qui ne bénéficient que d'une pension de survie, chez les hommes, la carrière la plus représentée est celle fondée sur une activité dans le chef du conjoint décédé comprise entre 20 et 24 ans et représente 22% des cas.

En ce qui concerne les femmes, la carrière la plus importante est celle fondée sur une activité dans le chef du conjoint décédé comprise entre 25 et 29 ans et représente 15 % des cas. On ne compte que 3% de survies fondées sur une carrière de 45 ans.

B.2.4. Montant de la pension perçue

Parmi les femmes qui déclarent une activité autorisée et bénéficient

- d'une retraite + survie, la tranche la plus représentée est celle comprise entre 1 000 et 1 124 € (19%)
- d'une retraite, la tranche la plus représentée est celle comprise entre 875 et 999 € (17%)
- d'une survie, la tranche la plus représentée est entre 875 et 999 € (18%)

Parmi les hommes qui déclarent une activité autorisée et bénéficient,

- d'une retraite + survie, la tranche la plus représentée est celle comprise entre 1 125 et 1249 € (12%)
- d'une retraite, la tranche la plus représentée est celle comprise entre 1 125 et 1 249 € (12%)
- d'une survie (catégorie très peu importante), la tranche la plus représentée est celle comprise entre 875 et 999 € (36%).

II. Allocations sociales et pension de survie.

Principe.

Le bénéficiaire d'une pension de retraite est incompatible avec l'obtention d'une indemnité pour cause de maladie, d'invalidité, de chômage involontaire, d'une allocation pour cause d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction de prestations, d'une indemnité complémentaire octroyée dans le cadre d'une prépension conventionnelle, et ce même si elle fait suite à une activité professionnelle autorisée.

Tout bénéficiaire de pareille indemnité, même limité à un jour, entraîne la suspension de la pension pour le mois concerné ou sa réduction au taux d'isolé lorsque cette indemnité est accordée au conjoint d'un titulaire d'une pension au taux de ménage.

Par contre, depuis janvier 2007, les personnes qui bénéficient uniquement d'une pension de survie peuvent bénéficier d'allocations pour cause de maladie, d'invalidité, de chômage complet involontaire, ou d'une indemnité complémentaire accordée dans le cadre de la prépension conventionnelle sous certaines conditions :

- Que ces indemnités portent sur des mois civils ou non, elles ne peuvent être cumulées avec la pension de survie que durant 12 mois consécutifs ou non.
- La pension de survie est ramenée au montant de base de la garantie de revenus aux personnes âgées (595,33 €/mois – index 125,73)
- Les indemnités qui ne couvrent pas des mois civils entiers sont considérées comme des revenus professionnels et les plafonds limitant l'activité professionnelle leur sont applicables.

A l'expiration des 12 mois, la pension de survie est suspendue sauf si l'intéressée renonce à ses indemnités.

Nombre de dossiers enregistrés dans cette hypothèse de cumul :

- 894 en 2007
- 1.011 en 2008.

III. Contrôle

A. Principes.

Celui-ci s'effectue au départ de deux sources :

- Les déclarations d'activité ou de bénéficiaire d'allocations sociales
- Les informations émanant de CIMIRé : les numéros nationaux des bénéficiaires payés par l'ONP et de leurs conjoints en cas de pension allouée au taux de ménage sont mis en parallèle avec les données émanant de la DMFA, complétées par des informations relatives au bénéficiaire d'indemnités de chômage, de maladie et d'invalidité, et des renseignements relatifs au pécule de vacances c'est-à-dire toutes les données nécessaires au contrôle de l'activité professionnelle des travailleurs salariés.

Signalons également que depuis 2008, pour déterminer les montants de référence à appliquer (référence à la notion de charge de famille), on utilise également des renseignements de l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés

Chaque pensionné pour lequel des données nous sont communiquées par CIMIRé ne doit plus automatiquement faire compléter la lettre de contrôle par son employeur. En effet, des filtres ont été introduits qui permettent de n'adresser la lettre de contrôle qu'aux personnes qui dépassent ou sont à la limite des montants autorisés.

B. Impact des sanctions intervenues au cours des dernières années :

	Nombre de dossiers	Suspension	Réduction	TM réduit au T isolé
2004	1.937	33%	48%	19%
2005	2.348	29%	56%	15%
2006	3.242	23%	60%	17%
2007	3.125	29%	53%	18%

IV. Pistes de réflexion

- Harmoniser la législation relative à la pension des travailleurs salariés et celle des pouvoirs publics, notamment :
 - En cas de modification de l'âge en cours d'année : à l'ONP, les montants autorisés, pour l'âge en début d'année, sont multipliés par une fraction dont le dénominateur est 12 et le numérateur le nombre de mois qui s'écoulent jusque et y compris le mois anniversaire. Au delà de ce terme, on prend en considération les nouveaux montants autorisés et on les multiplie par une fraction dont le dénominateur est 12 et le numérateur le nombre de mois qui suivent le mois anniversaire. On additionne le résultat de ces deux périodes pour le comparer avec les revenus professionnels perçus. Au contraire du SdPSP, qui effectue la comparaison entre les montants autorisés proratisés et les revenus professionnels imputables aux deux périodes concernées.
 - Les allocations qui découlent des congés thématiques (Interruption de carrière, crédit-temps et prestations réduites pour la dispense de soins palliatifs, pour congé parental ou pour l'assistance de ou la dispense de soins à un membre de la famille) sont considérées au SdPSP, contrairement à l'ONP non pas comme un revenu de remplacement, mais comme un revenu professionnel.

Chapitre II : Le régime des travailleurs indépendants

1. Réglementation

L'article 30bis de l'arrêté royal n°72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants et les articles 107, 107bis et 107ter de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants régissent la problématique de l'activité professionnelle exercée par un bénéficiaire d'une pension de travailleur indépendant.

L'exercice d'une activité par un pensionné dans le régime indépendant est soumis à deux conditions, la déclaration préalable (sauf pour les bénéficiaires d'une pension qui ont atteint l'âge de 65 ans) et la limitation des revenus qui découlent de l'activité.

Différentes limites de revenus prévalent qui varient selon la nature de la pension, l'âge du bénéficiaire ou du conjoint, la nature de l'activité exercée (indépendant, salarié, autre), la charge d'enfant.

A l'examen de l'évolution des limites autorisées au cours de la période 2004-2009, on constate que les limites pour les pensionnés qui n'ont pas atteint l'âge de la pension sont restées constantes pendant toute la période et sont les limites les plus basses.

Ce sont les limites à partir de l'âge de la pension qui ont subi les hausses les plus importantes. Alors qu'avant 2006, elles se situaient en-dessous des limites pour les bénéficiaires exclusifs d'une pension de survie avant l'âge de 65 ans, depuis 2006, elles se situent au-dessus et depuis 2008, l'écart est devenu très sensible entre les limites pour ces deux catégories.

2. Données statistiques relatives à l'activité professionnelle des pensionnés indépendants

1. Groupe-cible

Les données proviennent de la base de données de calcul des pensions de l'INASTI relatives aux pensions de retraite et aux pensions de survie avec 1^{ère} prise de cours effective dans la période 2004-2008.

Tant les carrières pures que les carrières mixtes ont été prises en compte, à l'exception des cas "conjoint aidants", "conjoint divorcés", "conjoint séparés" et les cas avec une carrière étrangère.

2. Données statistiques

Nombre de bénéficiaires d'une pension de travailleur indépendant exerçant une activité autorisée

Le nombre de bénéficiaires d'une pension de travailleur indépendant qui exercent une activité autorisée s'élève en 2004 à 5.189, en 2005 à 5.008, en 2006 à 4.287, en 2007 à 5.516 et en 2008 à 5.639.

Par rapport au total des pensions octroyées, la proportion est de 32% pour les bénéficiaires masculins et de 10-11% pour les bénéficiaires féminins, ce qui tenant compte de la proportion hommes-femmes, donne une proportion de 20% de pensionnés indépendants qui exercent une activité autorisée.

On constate une très grande constance de la proportion au cours des années 2004 à 2008.

Sur base de ces données, on peut en conclure que sur la période étudiée l'augmentation sensible des limites pour les pensionnés ayant atteint l'âge de la pension n'a pas entraîné dans le régime indépendant une augmentation de la proportion de pensionnés qui exercent une activité autorisée.

Evolution du nombre de bénéficiaires de pension avec activité autorisée par tranche de montant de pension

Pour les hommes, il y a pour chacune des années 2004 à 2008 un pic du nombre de bénéficiaires de pension avec activité autorisée, qui se déplace au cours des années vers une tranche de pension plus élevée : de la tranche 8.500-9.000 euros en 2004 et 2005, 9.000-9.500 euros en 2006 à la tranche 9.500-10.000 euros en 2007 et 2008.

Pour les femmes, c'est la tranche de pension la plus basse, de 0 à 500 euros, dans laquelle on retrouve le nombre et la proportion la plus élevée de bénéficiaires avec activité autorisée.

Evolution du nombre de bénéficiaires d'une pension de retraite et d'une pension de survie avec activité autorisée par âge à la prise de cours de la pension

Pour les hommes, on a pour chacune des années 2004 à 2008 un pic très important du nombre de bénéficiaires de pension avec activité autorisée à l'âge de pension, 65 ans.

Pour les femmes, on retrouve une tendance identique avec deux pics au cours des années 2004 à 2008, l'un à 63 ans pour les années 2004-2005 et l'autre à 64 ans pour les années 2007-2008 (pour 2006, année particulière, c'est à 60 ans que le pourcentage est le plus élevé), ce qui correspond également à l'âge de pension.

Répartition des bénéficiaires de pension avec activité autorisée par catégorie

Pour les hommes, deux catégories prédominent, celle des pensionnés ayant atteint l'âge de la pension sans charge d'enfant (entre 53 et 57%, selon l'année) et celle des pensionnés bénéficiant d'une retraite ou d'une retraite et d'une survie et n'ayant pas atteint l'âge de la pension et sans charge d'enfant ; ces deux catégories représentent à elles seules plus de 95% des bénéficiaires de pension qui exercent une activité autorisée.

Pour les femmes, on retrouve la catégorie prédominante, celle des pensionnés ayant atteint l'âge de la pension sans charge d'enfant, dont l'importance est encore plus marquée que chez les hommes puisqu'elle représente entre 65 et 69% des bénéficiaires avec activité autorisée. Chez les femmes, la catégorie des bénéficiaires d'une pension de

survie exclusivement, avec et sans charge d'enfant, est beaucoup plus importante que chez les hommes (plus de 15%), pour lesquels elle est marginale (moins de 0,5%).

Nombre total de pensionnés qui exercent une activité autorisée

Remarque : les données reprises ici ne sont pas tout à fait complètes et la ventilation selon la nature de l'activité exercée peut être sujette à certaines imprécisions car cette donnée est encodée manuellement.

En 2008, 34.625 bénéficiaires d'une pension de travailleur indépendant exerçaient une activité professionnelle, dont 28.519 une activité de travailleur indépendant et 6.106 une activité de travailleur salarié ou de fonctionnaire.

Parmi les 34.625 bénéficiaires d'une pension de travailleur indépendant qui exerçaient une activité, on compte 30.288 bénéficiaires d'une pension de retraite, 3.341 d'une pension de survie et 996 d'une pension de conjoint divorcé.

3. Le Contrôle des revenus professionnels

L'INASTI est chargé d'exercer le contrôle de l'activité de travailleur indépendant exercé par les bénéficiaires d'une pension de travailleur indépendant mais également, selon un accord avec l'Office national des pensions, par les bénéficiaires d'une pension de travailleur salarié. L'ONP se charge, quant à lui, du contrôle de l'activité de travailleur salarié exercée par un pensionné indépendant.

Aujourd'hui, il s'agit encore d'un contrôle manuel des revenus professionnels des pensionnés à partir des revenus nets communiqués par l'Administration des Contributions, sans confrontation systématique entre le fichier des bénéficiaires de pension et les données de revenus des travailleurs indépendants.

D'ici 3 ans, il s'agira d'une détection et d'un contrôle automatique des cas pour lesquels les revenus professionnels dépassent les limites de revenus autorisées.

De plus, avec la réalisation du projet Taxi-as, l'INASTI disposera aussi des données du dossier fiscal permettant une décomposition des revenus professionnels communiqués par l'Administration fiscale qui doit conduire à déterminer plus aisément s'il y a effectivement dépassement de la limite autorisée et à prendre plus rapidement une décision de récupération de la pension.

4. Les sanctions en cas de dépassement des limites autorisées

Selon que le dépassement est inférieur ou, supérieur ou égal à 15%, la pension est réduite à concurrence du dépassement ou est suspendue totalement.

Il n'existe pas de statistiques complètement fiables concernant les décisions prises en matière de réduction partielle et de suspension totale de la pension suite à l'exercice d'une activité non autorisée par le bénéficiaire de pension et de réduction de la pension de retraite calculée au taux ménage au taux isolé suite à l'exercice d'une activité non autorisée par le conjoint.

Des données manuelles existantes, on constate que le nombre de réductions partielles de la pension, qui avoisine les 300 cas par an, est plus élevé que le nombre de suspensions totales, qui avoisine les 200 cas

Chapitre III : Le régime du secteur public

La loi du 5 avril 1994 régit le cumul des pensions du secteur public tant avec des revenus provenant de l'exercice d'une activité professionnelle qu'avec des revenus de remplacement.

Les règles de cumul avec un revenu de remplacement sont identiques à celles applicables dans le secteur privé.

Par ailleurs, les revenus autorisés liés à l'activité professionnelle (avec ou sans charge d'enfant) sont les mêmes que ceux qui sont d'application dans les régimes de pension des travailleurs salariés et indépendants.

Toutefois, dans le régime de pension du secteur public, les limites des revenus professionnels autorisés sont appréciées par année civile à l'exception de :

- l'année de prise de cours de la pension
- l'année de prise de cours d'un cumul de plusieurs pensions
- l'année au cours de laquelle l'intéressé atteint l'âge de 65 ans

Lorsque la limite annuelle est dépassée de 15% ou plus, le paiement de la pension, pour l'année civile concernée, est suspendu intégralement même si l'activité professionnelle ne s'étend pas sur toute l'année.

Lorsque la limite annuelle est dépassée de moins de 15%, le montant de la pension est réduit à concurrence du pourcentage de dépassement des revenus par rapport à cette limite annuelle.

Les retraités qui ont été mis à la retraite d'office avant l'âge de 65 ans pour un motif autre que l'inaptitude physique (par exemple : les militaires ou la police intégrée) bénéficient des montants limites applicables aux titulaires d'une pension âgés de plus de 65 ans. Avant l'âge de 65 ans, leur pension n'est pas suspendue en cas de dépassement des limites autorisées, mais est réduite de 10 ou 20% maximum (selon que la pension de retraite est limitée aux $\frac{3}{4}$ ou non). A partir de 65 ans, ils sont soumis aux mêmes règles que les autres pensionnés.

Les titulaires d'une pension de survie qui a pris cours avant le 1^{er} juillet 1982 et qui exercent une activité professionnelle dépassant les limites autorisées bénéficient d'une réglementation plus favorable. En effet, dans ce cas, la pension de survie est réduite de 10% au maximum.

L'attention doit être attirée sur les conséquences financières importantes que peut avoir toute augmentation des revenus professionnels (par exemple pour les salariés : majoration de traitement, augmentation de l'index, augmentation d'allocations ou de primes,...).

L'année de prise de cours de la pension :

Formule: limite annuelle x N/D

Les montants limites applicables sont multipliés par une fraction dont

- le numérateur (N) est égal au nombre de mois entiers compris entre la date de prise de cours de cette pension et la fin de cette année et
- le dénominateur (D) est égal à 12.

Exemple:

Date de prise de cours de la pension: 01-03-2008

Fin de l'année: 31-12-2008

Nombre de mois entiers entre la date de prise de cours de la pension et la fin de l'année :
10

Montants limites applicables: limite annuelle x 10/12 ou, par exemple:
21.436,50 x 10/12 = 17.863,75 EUR brut

L'année de prise de cours d'un cumul de plusieurs pensions: l'année est divisée en deux périodes. Les montants limites applicables sont, tant pour la période comprise entre le 1er janvier de cette année et le dernier jour du mois précédant la date de prise de cours de la nouvelle pension que pour le restant de cette même année, multipliés par une fraction dont le dénominateur est égal à 12 et le numérateur est égal au nombre de mois couverts par chacune de ces périodes. Les montants limites ainsi déterminés sont comparés aux revenus réellement perçus pour chacune de ces deux périodes.

L'année au cours de laquelle l'intéressé atteint l'âge de 65 ans : l'année est divisée en deux périodes. Les montants limites applicables sont, tant pour la période comprise entre le 1er janvier de cette année et le dernier jour du mois du 65ème anniversaire que pour le restant de cette même année, multipliés par une fraction dont le dénominateur est égal à 12 et le numérateur est égal au nombre de mois couverts par chacune de ces périodes. Les montants limites ainsi déterminés sont comparés aux revenus réellement perçus pour chacune de ces deux périodes.

Le supplément minimum garanti ajouté à certaines pensions de retraite est suspendu quand leurs titulaires exercent une activité lucrative qui procure un revenu supérieur à 902,82 EUR pour l'année 2009.

Le Contrôle des revenus professionnels et des revenus de remplacement

Avant la mise en paiement d'une pension du secteur public, une déclaration de cumul doit être complétée par le titulaire d'une pension de retraite ou de survie. En cas de cumul avec une activité professionnelle ou un revenu de remplacement, la situation des intéressés fait l'objet d'un suivi annuel jusqu'à la cessation définitive du cumul concerné.

Ce contrôle non automatisé s'effectue sur la base d'une déclaration de cumul individuelle basée sur une estimation des revenus déclarés par le bénéficiaire d'une pension.

Au cas où l'estimation des revenus professionnels donne lieu à une diminution en pourcentage (1 à 15%) du montant de la pension, l'attention de l'intéressé est attirée sur le fait qu'il pourrait atteindre ou dépasser la limite autorisée applicable en matière de suspension de pension. En outre, au cas où cette estimation est inférieure aux revenus réellement perçus, le SdPSP procède à la récupération des sommes payées indûment

suite au fait que le montant des revenus est supérieur aux montants limites fixés par la loi. Toutefois, ce délai de prescription ne court qu'à compter du 1er juin de l'année civile suivant celle où le dépassement des montants limites s'est produit.

Constats

- Environ 3% des titulaires d'une pension de retraite et 6% des titulaires d'une pension de survie ont une activité professionnelle.
- En comparaison du nombre total de pensionnés, le nombre de personnes qui exercent une activité professionnelle au-delà de 65 ans ne constitue qu'une donnée marginale.
- Ces dernières années, on constate une forte augmentation du nombre de personnes ayant une activité professionnelle tant en matière de pension de retraite qu'en matière de pension de survie.

Statistiques relatives au cumul d'une activité professionnelle avec une PR

Nature de l'activité professionnelle	Nombre de H et F par année													
	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Act. prof. comme salarié	2338	422	2387	437	2518	532	2989	646	3327	764	3899	966	4104	1077
Act. prof. comme indépendant	2530	466	2028	405	2128	474	2273	530	2405	590	2716	705	2811	760
Act. prof. comme salarié et indépendant	176	27	142	24	143	24	153	23	163	26	183	32	178	33
Total	5044	915	4557	866	4789	1030	5415	1199	5895	1380	6798	1703	7093	1870
Total H + F	5959		5423		5819		6614		7275		8501		8963	

On constate un accroissement important du nombre de pensionnés ayant une activité professionnelle principalement en qualité de salarié.

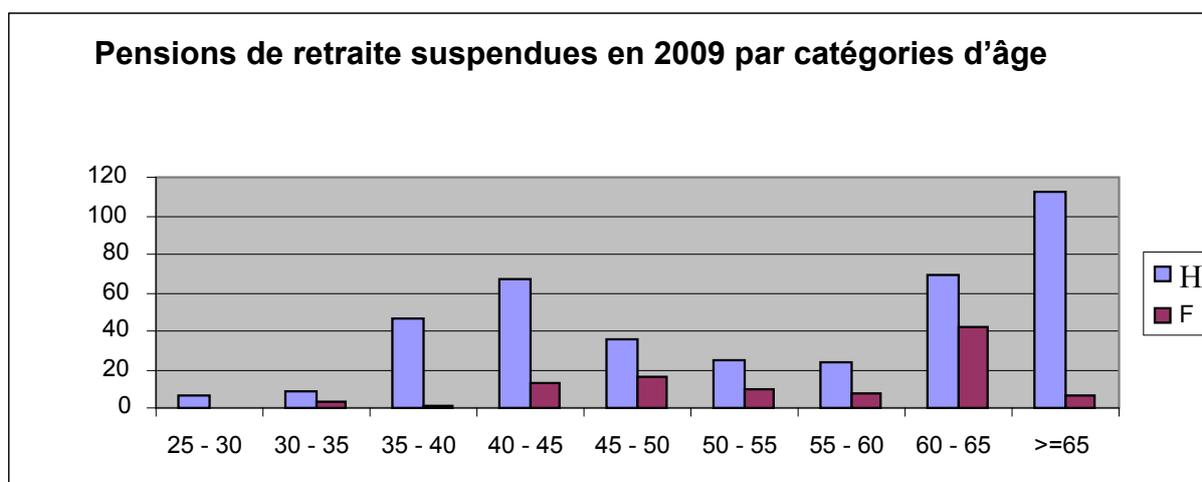
Statistiques relatives au cumul d'une activité professionnelle avec une PS

Nature de l'activité professionnelle	Nombre de H et F par année													
	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Act. prof. comme salarié	221	2.140	233	2.337	243	2.495	260	2.580	245	2.530	318	3.019	311	2.960
Act. prof. comme indépendant	177	628	163	475	170	464	188	468	177	434	218	492	235	498
Act. prof. comme salarié et indépendant	15	69	13	56	20	60	19	62	20	56	28	66	30	67
Total	413	2837	409	2868	433	3019	467	3110	442	3020	564	3577	576	3525
Total H + F	3250		3277		3452		3577		3462		4141		4101	

L'accroissement du nombre de bénéficiaires d'une pension de survie ayant une activité professionnelle est moins prononcé qu'en matière de pensions de retraite.

- Le nombre de pensions de survie suspendues est 5 fois plus élevé que celui afférent aux pensions de retraite.

Nombre de pensions de retraite suspendues en 2009



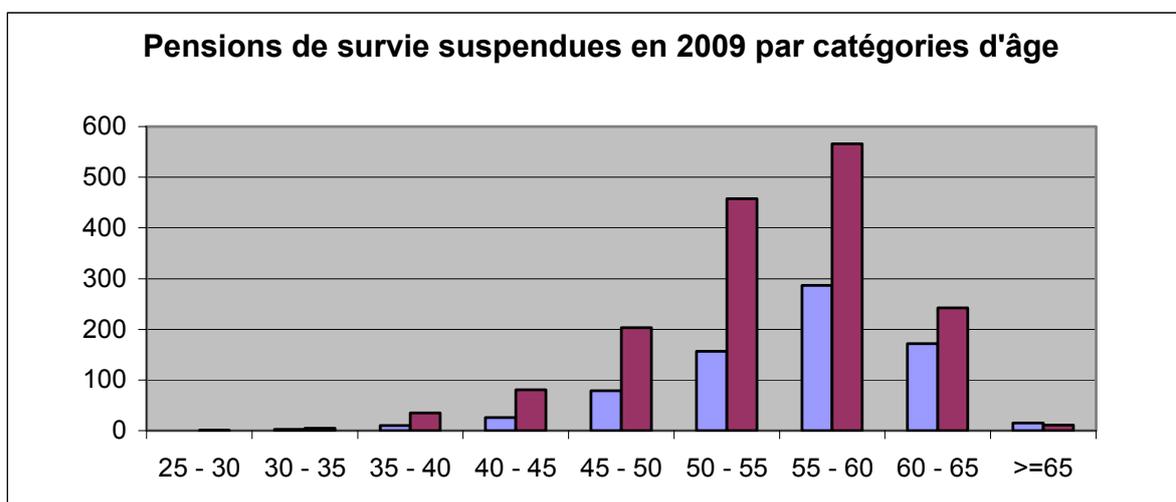
Catégories d'âge	NOMBRE			H+F %
	H	F	H+F	
25 - 30	7		7	1,41%
30 - 35	9	3	12	2,42%
35 - 40	47	1	48	9,70%
40 - 45	67	13	80	16,16%
45 - 50	36	16	52	10,51%
50 - 55	25	10	35	7,07%
55 - 60	24	8	32	6,46%
60 - 65	69	42	111	22,42%
>=65	112	6	118	23,84%
TOTAL	396	99	495	100,00%

Les pensions de retraite attribuées avant l'âge de 60 ans (hors celles attribuées pour limite d'âge aux militaires et à la police intégrée) sont des pensions pour inaptitude physique.

En fonction du nombre total de pensions de retraite attribuées en 2009, cela représente :

- 0,6% de pensions de retraite suspendues pour les moins de 60ans ;
- 0,13% de pensions de retraite suspendues pour les 60 à 65 ans.

Nombre de pensions de survie suspendues en 2009



H = couleur bleue / F = couleur rouge

Catégories d'âge	NOMBRE			H+F %
	H	F	H+F	
25 - 30		1	1	0,04%
30 - 35	3	5	8	0,34%
35 - 40	10	35	45	1,91%
40 - 45	26	81	107	4,55%
45 - 50	79	203	282	11,99%
50 - 55	157	458	615	26,16%
55 - 60	287	566	853	36,28%
60 - 65	172	242	414	17,61%
>=65	15	11	26	1,11%
TOTAL	749	1602	2351	100,00%

En fonction du nombre total de pensions de survie attribuées en 2009, cela représente :

- 20% de pensions de survie suspendues pour les moins de 60ans ;
- 6,7% de pensions de survie suspendues pour les 60 à 65 ans.

Le nombre total de pensions de survie suspendues est 5 fois plus élevé que celui des pensions de retraite. Cela peut se justifier par le fait que le conjoint survivant souhaite ne pas diminuer le montant de son activité professionnelle jusqu'à concurrence du plafond de revenus professionnels autorisé. De plus, il s'avère que tous les ayants droit ne demandent pas nécessairement l'obtention d'une pension de survie.

SECTION H : COMMUNICATION ET INFORMATION DES (FUTURS) PENSIONNES

Alors que par le passé, l'information en matière de pension visait essentiellement l'assuré social qui approchait de l'âge de la retraite, ces dernières années, cette information s'est également étendue à ceux qui ont atteint l'âge de 55 ans, au travers de l'estimation des futurs droits de pension, et plus généralement à tout assuré social, à n'importe quel moment de sa carrière professionnelle.

Comme les autres institutions de sécurité sociale, et celles de pension en particulier, l'ONP, l'INASTI et le SdPSP sont soumis, en matière d'information, à des obligations, des objectifs et des normes. Les principales sont la Charte de l'assuré social, les contrats d'administration et la Charte de l'utilisateur.

La Charte de l'assuré social contient un certain nombre de grands principes en matière d'information que les IPSS sont tenues de respecter. Le devoir d'information, une information complète et précise, la motivation des décisions, la réponse au courrier dans les 45 jours de la date de réception et une décision relative aux droits dans les 4 mois de la réception de la demande ou du fait à l'origine de l'examen d'office sont les principaux.

Pour remplir cette mission d'information en matière de pension envers le citoyen, les trois principaux organismes travaillent en étroite collaboration.

Cette collaboration se concrétise actuellement via cinq outils d'information, à savoir

1. simuler sa pension sur internet
2. recevoir une estimation de sa future pension
3. rencontrer des agents d'information près de chez soi
4. obtenir une réponse par téléphone à ses questions
5. recevoir sa notification commune de décision de pension.

Il existe également des projets de collaboration en cours ou à venir à court ou moyen terme, c'est-à-dire d'ici à l'horizon 2012.

1. Simuler sa pension sur internet

1.1. Aujourd'hui

L'ONP, l'INASTI et le SdPSP ont développé un outil online (www.toutsurmapension.be) qui permet de simuler le montant de pension, à tout âge.

Cette application répond à un besoin des citoyens qui veulent avoir aussi rapidement que possible une idée du montant de leur future pension et aussi pouvoir opérer certains choix de carrière pour en mesurer l'influence sur le montant de pension.

L'application est anonyme, ce qui implique:

- qu'il n'y a pas de recherche dans les bases de données;
- que seul l'utilisateur est responsable de l'introduction des données.

Cet outil est opérationnel depuis juin 2006 et est mis en permanence en conformité aux nouvelles réglementations.

1.2. Demain

La simulation se fera à partir des données officielles des 3 organismes de pension :

- ONP : liaison en ligne avec les données (traitées) de carrière dans l'application dès 2010. La simulation online devient interactive et automatisée
- INASTI : une banque de données carrière des travailleurs indépendants, e-CLIPZ, est en construction ; elle permettra notamment de fournir des estimations en ligne.
- SdPSP : le projet CAPELO, lancé en 2007, doit aboutir à la création de la banque de données des carrières des fonctionnaires qui rendra notamment possible l'introduction des données réelles de carrière dans l'application de simulation de pension.

2. Recevoir une estimation de sa future pension

2.1. Aujourd'hui

L'ONP et l'INASTI envoient, chacun séparément, une estimation de pension automatique à tout citoyen âgé de 55 ans.

En outre, dans les 3 régimes, toute personne qui le souhaite peut, outre cette estimation automatique dans le régime salarié et indépendant, obtenir, sur demande, une estimation individualisée qui tient compte de certains choix de carrière du futur pensionné ainsi que de l'existence d'une carrière dans un autre régime de pension.

2.2. Demain

D'ici 2013, on verra le développement des estimations de pension automatiques communes, conjointes aux régimes salariés-indépendants pour les citoyens âgés de 55 ans.

Dès que le SdPSP disposera d'un compte individuel des fonctionnaires (projet CAPELO), il sera possible d'élargir les estimations automatiques au régime des pensions du secteur public.

3. Rencontrer des agents d'information près de chez soi

3.1. Aujourd'hui

Nous constatons que :

- les travailleurs qui mènent une carrière entière dans un seul et même régime sont de plus en plus rares
- près de 30 % des bénéficiaires actuels de pensions ont une carrière dans au moins deux des trois régimes de pension ; ce chiffre est en constante augmentation.

L'amélioration de la communication et de l'information envers les assurés sociaux, travailleurs ou pensionnés, passe par la mise en place, depuis le 1^{er} avril 2009, de « Pointpensions », véritables points de contact communs entre les trois principales institutions de pension, qui vont apporter une réponse aux questions sur les pensions des 3 régimes.

L'objectif étant de permettre d'obtenir un maximum de renseignements en matière de pension, en une démarche unique.

3.2. Demain

Les trois institutions de pensions vont développer un réseau d'information multi-régimes

- plus efficace et plus dense

Une formation spécifique sera dispensée à chaque agent d'information afin d'être capable de répondre à la plupart des questions visant les trois régimes de pension. Ceux-ci insistent non seulement sur l'aspect technique mais également sur les capacités de communication. Ces agents d'information seront présents dans plus de 250 villes et communes du pays.

- création de boutiques pension

Dans certains lieux stratégiques, seront créées des boutiques pension permanentes où le citoyen recevra une réponse à toutes ses questions en matière de pension.

4. Obtenir une réponse par téléphone à ses questions

4.1. Aujourd'hui

Depuis janvier 2005, l'ONP dispose d'un Call Center accessible gratuitement (numéro vert) dans les trois langues nationales répondant :

- aux questions relatives à l'attribution des pensions salariées
- aux questions relatives aux paiements des pensions salariés et indépendants.

4.2. Demain

Des démarches vont être entreprises par les trois institutions en vue de créer un instrument commun permettant de répondre aux questions portant sur les trois régimes.

5. Recevoir sa notification commune de décision de pension

5.1. Aujourd'hui

Depuis 2008, un projet-pilote à Anvers et à Liège a été mis en place.

Une notification commune des droits de pension dans les régimes salarié et indépendant est envoyée au pensionné en y joignant une feuille d'information.

Cette notification commune concerne encore un nombre limité de cas.

Depuis août 2009, le projet-pilote est étendu à l'ensemble des bureaux de l'ONP et de l'INASTI.

5.2. Demain

Une extension du nombre de cas faisant l'objet d'une notification commune (pension de conjoint divorcé, etc.) est envisagée. L'ONP établit un nouveau projet de SLA (Service Level Agreement).

Des flux de données électroniques contenant les données droits de pension, seront développés dans les divers régimes de pension, ce qui permettra une notification commune aux trois régimes de pension.

Cette notification unique se situe dans le cadre de la simplification administrative, de la lisibilité et du caractère correct des décisions.

Parallèlement à ces cinq projets communs, l'ONP souhaite offrir, dans un avenir proche, des e-services à son public:

- télécharger des documents via internet (documents personnalisés également)
- suivre le dossier pension via un dossier électronique (le projet « my pension »).

Dans ce cadre, l'ONP envisage de développer plusieurs applications :

- la demande de la pension à partir du domicile via le PC
- l'envoi de communications par SMS
- un dossier online dans lequel le citoyen peut suivre l'état d'avancement de son dossier, consulter certaines données (entre autre des données de paiement) et, sous certaines conditions, modifier en ligne certaines données
- une plateforme interactive
- des formulaires interactifs via le site internet
- l'intégration automatique des données de carrière dans l'application www.toutsurmapension.be.

La BCSS quant à elle, propose un système de planning de carrière (SPC) informatique.

Une banque de données de consolidation SPC des différents éléments de carrière des salariés, des indépendants et des fonctionnaires est, selon la BCSS, nécessaire pour fixer les conséquences des choix de vie sociale. Elle serait alimentée en données factuelles de base provenant des sources authentiques: entre autres,

- les prestations de travail, les rémunérations et les cotisations sociales provenant des organismes qui perçoivent les cotisations sociales,
- les données relatives aux périodes et allocations de chômage,
- les données relatives aux périodes et indemnités de maladie et d'incapacité provenant du secteur incapacité de travail, accident du travail et maladie professionnelle,
- les données relatives aux allocations de pension légale et 2^{ième} pilier des salariés, indépendants et fonctionnaires.

TITRE III : LES PENSIONS COMPLEMENTAIRES

SECTION A : LE DEUXIEME PILIER

Chapitre I : Description synthétique des systèmes de pensions complémentaires dans le cadre du deuxième pilier

1. Base législative

Une multitude²⁸ de lois, arrêtés et règlements constitue l'arsenal juridique destiné à mettre en application le cadre du deuxième pilier, créant parfois des confusions et alourdissant considérablement la matière comme la fluidité de son application.

Parmi les principales réglementations, retenons :

- la « loi relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale », du 28 avril 2003 (L.P.C.) pour les travailleurs salariés et ses arrêtés d'exécution ;
- la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 sur les « pensions complémentaires des indépendants » (L.P.C.I.) en faveur des indépendants et ses arrêtés d'exécution ;
- la loi du 27 octobre 2006 « relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle » (LIRP) pour l'aspect prudentiel des institutions de retraite professionnelle (IRP), loi qui découle de la Directive européenne 2003/41/CE du 3 juin 2003, et ses arrêtés d'exécution ;
- la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances et ses arrêtés d'exécution ;

²⁸ Loi du 02/08/2002 relative à la surveillance du secteur financier, loi-programme du 9 juillet 2004, loi-programme du 27 décembre 2006, loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnité coordonnée le 14 juillet 1994, articles du CIR 92, de la loi hypothécaire du 16 décembre 1851, de l'A.R. n° 72 du 10/11/1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants...

- la loi du 25 juin 1992 relative au contrat d'assurance terrestre et ses arrêtés d'exécution.

2. La loi sur les pensions complémentaires (L.P.C.)

2.1 Liminaire

La loi sur les pensions complémentaires vise une démocratisation ainsi qu'une intégration des différentes formes de pensions complémentaires existantes pour les travailleurs salariés (plans sectoriels, plans d'entreprises, engagements individuels de pension : EIP), permettant ainsi « d'augmenter la transparence pour les affiliés ».

La LPC vise également à renforcer la protection de l'affilié et à s'assurer qu'à tout moment, le financement soit suffisant afin de pouvoir attribuer en cas de sortie, la réserve qui est acquise à l'affilié. La LPC reconnaît donc formellement la "réserve acquise minimale" comme une composante possible des droits acquis. Auparavant, cela dépendait souvent du bon vouloir de l'employeur, désormais, il s'agit d'une obligation légale. En outre, la LPC confirme le principe d'un rendement garanti sur les cotisations personnelles, voire dans certaines situations, sur les cotisations patronales.

Elle s'applique aux pensions d'entreprises, aux pensions sectorielles ainsi qu'aux engagements individuels.

Elle vise à stimuler et démocratiser les pensions complémentaires tout en renforçant le développement de régimes plus sociaux - dont les plans sectoriels – mais également à promouvoir la solidarité par des incitants fiscaux²⁹.

Elle est destinée, en outre, à instaurer une transparence au profit des affiliés (fiche de pension³⁰, rapport de gestion³¹,...) ainsi qu'une participation des travailleurs (gestion paritaire du conseil d'administration³², procédure de concertation³³,...).

De même, elle a pour rôle de protéger les droits et réserves de pensions constitués par ceux-ci, notamment en instaurant l'obligation d'externalisation³⁴.

²⁹ Projet de loi relatif aux pensions complémentaires, Chambre des Représentants, 5 juillet 2001, DOC 50 1340/001.

³⁰ Art. 26 LPC.

³¹ Art. 42 LPC.

³² Art. 41 LPC.

³³ Art. 39 et 40 LPC.

³⁴ Cf. Chap IV, 2: Protections offertes au sein des LPC et LPCI

Elle met en relation au minimum trois parties : l'organisateur³⁵, le travailleur³⁶ et l'organisme de pension³⁷ (ODP).

Enfin, elle permet de joindre au volet pension (pension de retraite et de survie), dit volet ordinaire, un volet solidarité.

Il appartient à l'organisateur d'instaurer, de modifier ou d'abroger un engagement de pension³⁸. Par contre, lorsqu'un employeur instaure un régime de pension pour tous les travailleurs auxquels ils contribuent personnellement, les règles en matière de gestion en sont plus complexes³⁹.

Précisons que l'affilié ne peut exercer le droit au rachat de ses réserves ou obtenir paiement de ses prestations qu'au moment de sa mise à la retraite ou à partir de soixante ans si le règlement ou la convention de pension l'autorisent⁴⁰. De même, des avances sur prestations, des mises en gage de droits de pension afin de garantir un prêt ou encore l'affectation de la valeur de rachat à la reconstitution d'un crédit hypothécaire ne sont admises que si elles permettent à l'affilié des investissements en biens immobiliers productifs de revenus imposables sis dans l'Union européenne et si le règlement le prévoit expressément⁴¹.

2.2 Les régimes dans le cadre d'engagements collectifs pour travailleurs salariés

2.2.1 Plans ordinaires ou plans sociaux

La reconnaissance comme plan social, qui fait bénéficier d'une taxation particulière⁴², implique⁴³ que l'engagement de pension contienne un volet solidarité dont le financement correspond au moins à 4,40% de la cotisation pension⁴⁴, qu'il soit instauré pour tous les travailleurs via une CCT⁴⁵, que la totalité des bénéfices soit répartie entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves et que les frais soient limités.

³⁵ Peut être soit une personne morale, composée paritairement et désignée via une CCT, soit un employeur.

³⁶ Personne liée par un contrat de travail.

³⁷ Personne morale (entreprise d'assurance ou IRP) chargée d'exécuter les engagements de pension collectifs (régimes de pension) ou individuels. Néanmoins, des règles particulières sont d'application pour les administrations et organismes publics, conformément à la LIRP, articles 134 à 139.

³⁸ Art. 5 LPC.

³⁹ Art. 7 LPC.

⁴⁰ Art. 27, § 1^{er} LPC.

⁴¹ Art. 27, § 2 LPC.

⁴² Exemption de la taxe de 4,40%.

⁴³ Art. 10 et 11 LPC.

⁴⁴ Art. 43 à 48 LPC.

⁴⁵ Si l'entreprise n'a pas la possibilité d'avoir recours à une CCT en raison de l'absence d'organes de concertation sociale, l'article 12 de la LPC qui prévoit la procédure dite d'"acte d'adhésion" sera d'application.

Les prestations de solidarité prises en considération sont déterminées par le Roi via un arrêté délibéré en Conseil des Ministres⁴⁶. Parmi celles-ci, relevons notamment le financement de la constitution de l'engagement de pension durant certaines périodes d'inactivité, ou encore les indemnités en cas de perte de revenus⁴⁷.

2.2.2 Plans sectoriels ou plans d'entreprises

Un régime de pension sectoriel sera instauré par une CCT qui déterminera le règlement, les règles de gestion et le choix de l'organisme de pension⁴⁸.

Elle sera d'application pour l'ensemble des travailleurs et employeurs du secteur concerné, sauf à l'employeur d'exercer, si c'est autorisé, « l'opting out », c'est-à-dire d'organiser lui-même l'exécution de l'engagement de pension, lequel devra avoir au minimum les mêmes caractéristiques que celui du plan sectoriel⁴⁹.

Le plan d'entreprise sera celui instauré par l'entreprise elle-même.

2.3 Les engagements individuels de pension⁵⁰ (EIP) pour travailleurs salariés

Les engagements individuels de pension pour les travailleurs salariés (contrairement aux dirigeants d'entreprise indépendants⁵¹) ne peuvent être octroyés qu'à condition qu'il existe au sein de l'entreprise un régime de pension complémentaire pour tous les travailleurs. En outre, ils ne peuvent être conclus dans un délai de trente-six mois précédant la mise à la retraite ou à la prépension du travailleur concerné. A défaut, une amende administrative équivalente à 35 % du capital ou du capital constitutif de la rente sera infligée⁵². Ces EIP doivent obligatoirement être externalisés⁵³.

2.4 Sortie : article 32 de la loi sur les pensions complémentaires

Lors de sa sortie, c'est-à-dire lorsque l'affilié quitte son employeur hors circonstances de décès ou de mise à la retraite et dans l'hypothèse où cet affilié n'aurait pas conclu un

⁴⁶ Art. 43 LPC.

⁴⁷ A.R. du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaires sociaux.

⁴⁸ Art. 8 LPC.

⁴⁹ Art. 9 LPC.

⁵⁰ Art. 3, §1, 4°, LPC : « engagement de pension occasionnel et non systématique au profit d'un travailleur et/ou de ses ayants droits ».

⁵¹ C. MERLA, « Aspects fiscaux et parafiscaux », in *Les pensions complémentaires en pratique*, Bruxelles, Kluwer, 2008, Livre 7, p. 461.

⁵² Art. 6 LPC.

⁵³ Cfr. Chapitre relatif aux « Règles prudentielles et protections prévues pour la LPC et la LPCI ».

nouveau contrat de travail avec un employeur tombant dans le champ d'application du même régime de pension, l'affilié dispose de trois possibilités⁵⁴ :

- soit il transfère ses réserves acquises à l'organisme de pension de son nouvel employeur ou du nouveau secteur auquel ressortit son nouvel employeur ;
- soit il transfère ses réserves acquises à un organisme de pension qui répartit les bénéfices entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves et limite les frais ;
- soit il laisse ses réserves acquises auprès de l'organisme de pension et ce soit sans modification de l'engagement de pension soit dans une structure d'accueil (si le règlement ou la convention de pension le prévoit).

2.5 Structure d'accueil

La structure d'accueil permet de recevoir les réserves acquises d'un affilié, dans les circonstances décrites au point 2.4. Une structure d'accueil qui prend la forme soit d'un contrat d'assurance souscrit par l'organisateur d'origine, soit d'un règlement distinct dans un organisme de pension⁵⁵.

2.6 Poursuite individuelle

Après sa sortie d'un régime de pension auquel il était affilié depuis un minimum de quarante-deux mois, l'affilié peut exiger de son nouvel employeur qu'il retienne des montants sur son salaire et les verse à l'organisme de pension désigné à cette fin⁵⁶. Cette possibilité n'est toutefois offerte à l'affilié que dans l'hypothèse où son nouvel employeur n'aurait souscrit aucun engagement de pension. Ces prélèvements ne peuvent annuellement excéder un montant de 1.500 euros indexés (soit en 2009, 2.080 euros⁵⁷).

2.7 La Commission LPC

La Commission est un organe consultatif, institué par l'article 53 de la LPC, qui a pour rôle de rendre des avis sur les arrêtés d'exécution de la LPC et de délibérer sur toutes questions relatives à la LPC ou ses arrêtés d'exécution qui lui sont soumises par les ministres compétents, le Conseil des pensions complémentaires ou la CBFA.

⁵⁴ Art. 3, 11° et 32, LPC.

⁵⁵ Art. 32, §2, alinéa 2, LPC.

⁵⁶ Art. 33, al. 1^{er} LPC.

⁵⁷ H. BECQUAERT, *Overzicht van de tweede en derde pijler in ons pensioenlandschap*, CBFA, 12 mars 2009, p. 31.

Au 1^{er} juillet 2009, trente avis furent rendus par la Commission. L'examen de ces avis donne des indications sur les points de la législation qui peuvent encore générer des difficultés.

La Commission peut aussi d'initiative rendre des avis en la matière.

3. La loi sur les pensions complémentaires des indépendants (L.P.C.I.)

3.1 Liminaire

La loi-programme (I) du 24 décembre 2002 a introduit la législation relative aux Pensions complémentaires des indépendants (LPCI.), entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2004. Cette législation a permis, notamment, le libre choix de l'organisme de pension (ODP) par l'indépendant, choix auparavant limité aux caisses d'assurances sociales.

Les objectifs poursuivis par le nouveau régime de pension complémentaire en faveur des indépendants, mis en place par la loi – programme (I) du 24.12.2002, étaient les suivants :

- une libéralisation de ce régime, en rompant avec le principe d'exclusivité accordée antérieurement aux caisses d'assurances sociales et en offrant à l'indépendant le libre choix de l'organisme de pension et la possibilité d'en changer
- une démocratisation du régime, en incitant le plus d'indépendants possibles à se constituer un complément à leur pension légale
- une harmonisation des différents régimes existants en matière de pension complémentaire pour indépendants, en permettant à tout indépendant de faire désormais le choix d'une convention de pension *ordinaire* ou d'une convention de pension *sociale*, laquelle n'était jusqu'alors accessible qu'à certaines professions libérales (médecins, dentistes, pharmaciens, notaires, avocats et huissiers de justice).

A l'instar de la LPC, la LPCI couvre deux types de conventions : ordinaire et sociale.

3.2 Les conventions ordinaires

Le montant maximum de la cotisation PCLI s'élève, pour l'année 2010, à 2.781,06 euros dans le cadre des contributions ordinaires, montant qui correspond à un pourcentage (de 8.17%) du revenu professionnel plafonné⁵⁸.

3.3 Les conventions sociales

Pour être qualifiée de sociale, la convention de pension doit prévoir, un régime de solidarité dont les prestations de solidarité sont financées par une cotisation d'au moins 10% de la cotisation pension et reprendre expressément qu'elle a été conclue sur base de l'article 46 de la LPCI⁵⁹.

Si la convention est qualifiée de sociale, le montant maximum de cotisation est majoré de 15%, ce qui correspond pour l'année 2010 à 3.199,76 euros soit 9,40% du revenu professionnel plafonné.

Les prestations de solidarité qui peuvent être prises en compte sont fixées par arrêté royal⁶⁰ : s'y retrouve, notamment, le financement de la pension en cas d'invalidité ou de maternité ou encore de faillite. Des compensations sous forme de rentes, en cas de perte de revenus, peuvent également être octroyées.

3.4 L'INAMI

L'INAMI peut allouer des contributions⁶¹ aux médecins, dentistes, pharmaciens et kinésithérapeutes, dans le cadre de la constitution d'une pension complémentaire, pour autant que les contributions soient affectées à une convention sociale et qu'ils aient exercé leur activité dans le cadre de la convention prévue par la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé⁶².

3.5 La Commission LPCI

La LPCI a prévu en son article 61 d'instituer une Commission de la Pension Complémentaire Libre des Indépendants.

⁵⁸ Art. 44 de la LPCI.

⁵⁹ Art. 46 de la LPCI.

⁶⁰ A.R. du 15 décembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux conventions sociales de pension.

⁶¹ Art. 44, § 3 de la LPCI.

⁶² Art. 54 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités.

La Commission de la pension complémentaire libre des indépendants, dont la mission consiste à donner des avis sur les arrêtés et sur toutes questions relatives à la LPCI, soumises par les ministres compétents, le Conseil de la Pension Complémentaire Libre des Indépendants et de la CBFA. Elle a émis huit avis depuis sa création, portant sur des points tels que le montant des cotisations, les modalités de conversion du capital en rente les cotisations et les prestations de solidarité, le statut des réserves, les termes à utiliser afin d'assurer une sécurité juridique, ou encore la création d'une banque de données « constitution de pensions complémentaires ».

La Commission peut aussi d'initiative rendre des avis en la matière.

Chapitre II : Situation des pensions complémentaires du second pilier des travailleurs salariés

1. Situation actuelle

Actuellement, près de 60 % des travailleurs salariés bénéficieraient du deuxième pilier : 72 % de ces salariés sont affiliés à une assurance groupe et 28% auprès d'une IRP, ce qui représente, en terme de cotisations, un montant global en 2007 de 5.087,9 millions d'euros (81 % bénéficiant aux assurances groupe) et 48.736,7 millions d'euros en terme de réserves (77 % en faveur des assurances groupe)⁶³.

Bien que la plupart des régimes sectoriels aient opté pour une entreprise d'assurance pour la gestion de leurs régimes de pension, la majorité des affiliés (60 %) se retrouvent liés à une IRP, puisque les deux secteurs qui comptent le plus grand nombre de travailleurs (plus de 50 % des travailleurs concernés) ont opté pour ce type d'ODP⁶⁴.

La grande majorité des plans de pensions (représentant 55 % des travailleurs belges, en 2007)⁶⁵ sont des plans d'entreprise, lesquels concernent principalement les employés. A l'inverse des plans sectoriels, ces plans d'entreprise comportent rarement de volet solidarité au sens de la LPC. Par contre, les contributions y sont souvent plus élevées⁶⁶. Le montant⁶⁷ des cotisations au sein de ceux-ci est passé de 2.839 millions d'euros en 2004 à 3.252 millions d'euros en 2008 : la croissance est assez modérée par rapport aux plans sectoriels – souvent en faveur d'ouvriers – dont les cotisations de 2008 sont passées à 64 millions d'euros, venant de 23 millions en 2004.

En 2008 on pouvait compter vingt-sept plans de pensions sectoriels comprenant près de 622.000 affiliés actifs, en majorité des hommes (88 %) et émanant de secteurs tels que les industries du métal, la construction, les industries agricoles, horticoles et alimentaires. Parmi ces vingt-sept, dix-huit plans étaient dédiés aux ouvriers, trois aux employés et six étaient mixtes⁶⁸. Bien que l'on constate une nette croissance du nombre de ces plans, le montant des contributions reste assez faible. Mis à part deux régimes qui offrent des cotisations supérieures, celles-ci ont tendance à se situer entre 0,75 % et 1,75 % du salaire. La moyenne s'élevant à 1,44 % du salaire en 2008, contre 0,88 % en 2004⁶⁹.

⁶³ B. HANNES, *Pensions complémentaires : vision d'Assuralia*, CNP/GT2, 2 avril 2009 ; L SOMMERIJNS & F. DE BILDERLING, *Présentation introductive Abip*, CNP/GT2, 2 avril 2009.

⁶⁴ *Rapport bisannuel concernant les régimes de pension sectoriels*, CBFA, juillet 2009

⁶⁵ C. DE DESSUS LES MOUSTIER & L. MASY, *Pension survey '07 – la plus grande étude de marché des plans de pension d'entreprises belges*, AON Consulting, 26 mars 2009.

⁶⁶ D. PIERREUX, *Doorlichting sectorale CAO's gesloten in uitvoering van de WAP*, SPF Emploi, CNP/GT2, 23 avril 2009.

⁶⁷ B. HANNES, *Pensions complémentaires : vision d'Assuralia*, CNP/GT2, 2 avril 2009.

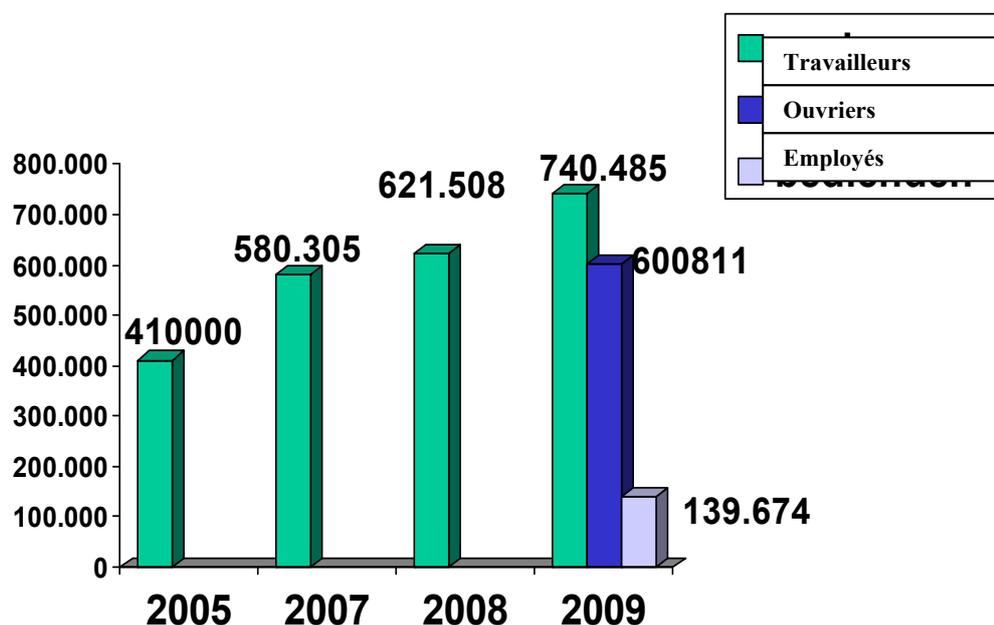
⁶⁸ H. BECQUAERT, *Overzicht van de tweede en derde pijler in ons pensioenlandschap*, CBFA, 12 mars 2009, p. 36 à 38.

⁶⁹ *Rapport bisannuel concernant les régimes de pension sectoriels*, CBFA, juillet 2009.

En 2009⁷⁰, ces vingt-sept plans de pensions sectoriels couvraient 740.485 personnes, dont 83 % de sexe masculin et 81 % occupées par un contrat de travail d'ouvrier.

15 % des travailleurs (54 % des employés et 5 % des ouvriers) des secteurs ayant opté pour un régime de pension sectoriel n'adhèrent pas un tel régime et ce, soit parce que l'employeur est exclu du champ d'application de la CCT, soit parce que la CCT a opté pour un système d'opting-out⁷¹.

Nombre de travailleurs couverts par le
secteur pension complémentaire



Source : D. PIERREUX, *Doorlichting sectorale CAO's gesloten in uitvoering van de WAP*, SPF Emploi, CNP/GT2, 23 avril 2009, p. 8.

La faible représentativité des femmes au sein de ces plans de pensions s'explique par le peu de présence de celles-ci dans ces secteurs qui ont instauré des plans sectoriels. Le secteur non-marchand, qui emploie de très nombreuses femmes, a d'ailleurs prévu de mettre en place d'ici à 2010 un régime sectoriel.

Le secteur des intérimaires devrait également, sous peu, en instaurer un : cependant, il doit faire face aux difficultés consécutives à la carrière très morcelée de cette catégorie professionnelle. La difficulté réside, en effet, dans la grande rotation des employeurs de l'intérimaire générant des difficultés pour le suivi des plans de pensions qui seraient

⁷⁰ D. PIERREUX, *Doorlichting sectorale CAO's gesloten in uitvoering van de WAP*, SPF Emploi, CNP/GT2, 23 avril 2009, p. 8.

⁷¹ *Rapport bisannuel concernant les régimes de pension sectoriels*, CBFA, juillet 2009.

Opting-out : cette option est offerte par l'article 9 de la LPC. Il s'agira dès lors d'une pension d'entreprise possédant au minimum les mêmes caractéristiques que l'engagement sectoriel. Dans l'hypothèse d'avantages supplémentaires prévus au sein du régime d'entreprise, on parlera d'opting-up.

instaurés en leur faveur. Dans l'attente de l'instauration d'un régime sectoriel spécifique, différentes CCT ont été conclues qui prévoient le paiement d'une prime pension directement à l'intérimaire.

Vingt-deux de ces vingt-sept commissions ou sous-commissions paritaires ont pour organisateurs des fonds de sécurité d'existence⁷², les autres ayant des asbl ou des personnes de droit public comme organisateurs. Dix-neuf ont choisi pour organisme de pension, un assureur, huit une IRP.

2. Les plans sociaux

Il est intéressant de constater que, selon le rapport bisannuel de la CBFA⁷³, sur les vingt-quatre régimes des pensions sectoriels existant fin 2007, 50 % constituent des plans sociaux. Bien qu'il n'y ait que la moitié des régimes qui soient concernés par de tels plans, ceux-ci couvrent près de 87 % des affiliés actifs.

La majorité de ces plans sociaux touche les ouvriers : 96 % des ouvriers affiliés à un régime de pension sectoriel, le sont à un régime social, contre 12 % pour les employés.⁷⁴

Parmi le choix des prestations de solidarité, seize régimes ont opté pour le volet constitution de pension en cas d'incapacité de travail, dix régimes pour l'assimilation des périodes de chômage et deux l'assimilation pour des périodes d'interruption de carrière. Quinze régimes ont prévu une rente en cas de décès⁷⁵.

En ce qui concerne les plans d'entreprise, quasiment aucun n'est reconnu comme « social » en raison des difficultés liées à l'interprétation de la loi. La Commission des pensions complémentaires a, par ailleurs, rendu un avis éloquent à ce sujet (voyez avis 27).

3 Couverture selon le statut social

Suite à l'avènement de la LPC et la mise en place de plans sectoriels, près de 60 % des ouvriers se trouvaient, en 2008, affiliés au deuxième pilier des pensions⁷⁶.

⁷² Fonds créés par les organisations d'employeurs et de travailleurs.

⁷³ *Rapport bisannuel concernant les régimes de pension sectoriels*, CBFA, juillet 2009.

⁷⁴ « Dans les régimes qui ont été institués au sein d'une commission paritaire pour les ouvriers, 10 des 14 régimes sont des régimes sociaux. Dans les commissions paritaires pour employés, il n'existe pas aucun régime de pension social. Enfin, dans les commissions paritaires mixtes, deux des sept régimes sectoriels sont des régimes de pension sociaux », in *Rapport bisannuel concernant les régimes de pension sectoriels*, CBFA, juillet 2009, p. 72.

⁷⁵ D. PIERREUX, « Doorlichting sectorale CAO's gesloten in uitvoering van de WAP », SPF Emploi, CNP/GT2, 23 avril 2009.

⁷⁶ Source : Estimation Market Research Fortis, Assuralia, CNP/GT2, 2 avril 2009

L'étude menée par Aon Consulting illustre plusieurs caractéristiques et tendances de ce marché : malgré le fait que près de 60 % des travailleurs soient couverts en matière de pensions complémentaires et qu'une augmentation du montant des couvertures pour les ouvriers est ressentie (de près de 60 % entre 1998 à 2007), des disparités subsistent entre les différentes catégories socioprofessionnelles et le niveau de financement des engagements de pension par les employeurs.

C'est ainsi que l'on peut constater qu'il est consacré quatre à cinq fois plus de moyens aux plans des cadres qu'à ceux des ouvriers : 6,3 % de la masse salariale totale est consacrée aux cadres, 3,4 % aux employés et seulement 1,4 % aux ouvriers⁷⁷.

Ceci pourrait s'expliquer, notamment, par le niveau de revenus des uns et des autres : en effet, un ouvrier à faible revenu privilégierait une augmentation directe de celui-ci, plutôt que de percevoir une rémunération différée.

De plus, un pourcentage⁷⁸ identique de revenus consacrés à la pension complémentaire se traduit en masse salariale par des montants forts différents.

L'engagement de pension serait de plus en plus considéré comme un des volets de la politique de rémunération plutôt que comme une mesure de protection sociale supplémentaire.

Ce lien entre les revenus et l'appétence pour la pension complémentaire est, également, mis en exergue par l'OCDE qui doute de l'opportunité de maintenir des incitants fiscaux, coûteux, qui bénéficient principalement aux hauts revenus lesquels auraient de toute manière constitué une épargne en vue de leur pension⁷⁹.

La volonté de développer le second pilier est née, notamment, d'un constat lié à la problématique démographique et à son impact sur le premier pilier de la pension légale. Cette problématique a aussi conduit à une volonté de prolonger au maximum l'activité professionnelle, par exemple *via* le pacte de Solidarité entre générations. Or, nombre de plans (40 % des plans « buts à atteindre » repris dans l'étude Aon⁸⁰) de pensions vont à l'encontre de cette volonté, en insérant dans ces engagements des clauses d'anticipation favorables. La majorité des plans sectoriels prévoient, également, la possibilité d'anticiper favorablement la retraite⁸¹, à savoir à partir de l'âge de soixante ans⁸². Les

⁷⁷ C. DE DESSUS LES MOUSTIER & L. MASY, *Pension survey '07 – la plus grande étude de marché des plans de pension d'entreprises belges*, AON Consulting, 26 mars 2009, p. 3..

⁷⁸ La majorité des plans sectoriels consacre entre 1 et 1,5 % de la rémunération au financement de la pension complémentaire. Voyez : C. DE DESSUS LES MOUSTIER & L. MASY, *Pension survey '07 – la plus grande étude de marché des plans de pension d'entreprises belges*, AON Consulting, 26 mars 2009 ; D. PIERREUX, *Doorlichting sectorale CAO's gesloten in uitvoering van de WAP*, SPF Emploi, CNP/GT2, 23 avril 2009.

⁷⁹ « Pallier l'insuffisance des retraites : le rôle des pensions privées », *L'Observateur OCDE*, synthèses, octobre 2007, p. 6 ; « Un plan de relance belge, version OCDE », *L'Echo*, 13/05/09, p. 9.

⁸⁰ C. DE DESSUS LES MOUSTIER & L. MASY, *Pension survey '07 – la plus grande étude de marché des plans de pension d'entreprises belges*, AON Consulting, 26 mars 2009, p. 23.

⁸¹ Comme l'autorise l'art. 27 LPC.

⁸² D. PIERREUX, *Doorlichting sectorale CAO's gesloten in uitvoering van de WAP*, SPF Emploi, CNP/GT2, 23 avril 2009.

conséquences négatives d'un départ à l'âge de soixante ans peuvent, néanmoins, s'avérer importantes notamment sur le montant de la pension complémentaire.

4. Les types de prestations

Il apparaît que l'engagement en « prestations définies » est délaissé en faveur de celui en « contributions définies »⁸³, le système en cash-balance⁸⁴ restant lui très peu utilisé. Néanmoins, au sein des IRP, un cinquième seulement des plans est de type contributions définies pures⁸⁵. Le système des contributions définies est largement majoritaire parmi ces régimes de pensions sectoriels (vingt-trois sur vingt-sept), deux ayant opté pour les prestations définies, deux autres pour un système de cash balance⁸⁶.

Cet attrait pour le système de « contributions définies » ou « déterminées » pourrait s'expliquer, notamment, par l'évolution des rapports employés/employeurs. Par le passé, il était normal de concevoir toute son activité professionnelle au sein d'une même entreprise, ce qui donnait tout son sens à un plan de pension de type « prestations définies » : cette conception n'est plus d'actualité. Actuellement, un travailleur va probablement connaître lors de sa carrière professionnelle plusieurs employeurs successifs, constituant ainsi une série de droits dans différents plans sans plus avoir de vision d'ensemble sur les prestations finales⁸⁷.

La simplicité de gestion du système de « contributions définies » et le risque moindre en matière d'inflation pour l'employeur, plaident également en sa faveur auprès des patrons. Ceux-ci n'ont, en effet, pas l'obligation dans ce cadre d'atteindre un objectif visé, généralement exprimé en fonction de la rémunération finale, mais simplement de s'acquitter de leur contribution, le risque restant à charge de l'affilié.

D'autres éléments peuvent également influencer le choix des employeurs en faveur du système de « contributions définies » :

- un coût accru en raison de la complexité plus grande due à la fois à la détermination des droits acquis et à la gestion dynamique imposée par la LPC aux employeurs, mais aussi aux normes comptables internationales qui doivent être suivies lors de l'application d'un système de prestations définies ;
- un coût plus élevé dû à l'allongement du paiement de la rente ;
- une baisse du taux d'intérêt garanti, ou encore une chute des participations bénéficiaires.

⁸³ 70 % des engagements étaient du type « but à atteindre » en 1996 contre 33 % en 2007. L'on passe de 30 % en 1996 à 65 % en 2007. Voyez C. DE DESSUS LES MOUSTIER & L. MASY, *Pension survey '07 – la plus grande étude de marché des plans de pension d'entreprises belges*, AON Consulting, 26 mars 2009.

⁸⁴ Engagement de type prestation définie, déterminé sur base de montants alloués et capitalisés à des périodes et à un taux défini dans le règlement.

⁸⁵ Comité d'Etude sur le Vieillessement (CEV), *Rapport*, juin 2009, p. 107.

⁸⁶ D. PIERREUX, *Doorlichting sectorale CAO's gesloten in uitvoering van de WAP*, SPF Emploi, CNP/GT2, 23 avril 2009.

⁸⁷ Art. 32 LPC.

L'intervention de l'affilié, par le paiement de contributions personnelles, est également de moins en moins présente ou souhaitée par l'employeur (en 2007, 3 % seulement des cotisations provenaient de cotisations personnelles d'affiliés⁸⁸). En effet, dans l'hypothèse où le travailleur intervient personnellement dans le financement de l'engagement de pension,

- chaque décision de modifier ou d'abroger celui-ci ne pourra se faire que par CCT⁸⁹ ;
- l'organisateur doit offrir une garantie de rendement de 3,75 % sur les contributions personnelles de l'affilié ;
- et il est beaucoup plus favorable fiscalement de financer un même engagement de pension *via* des contributions patronales que *via* des contributions personnelles.

5. Les types de placements

Selon le montant à disposition au sein des réserves constituées, la prise de risque sera plus ou moins importante. Néanmoins, en moyenne, 65 % des réserves étaient, en 2005, investies en obligations, 12 % en actions, 8% en OPC et 7,5 % en liquidités et placements à court terme. Fin 2007, 57 % des réserves totales (moyenne pondérée) étaient investies en obligations et 27 % en actions⁹⁰.

En toute logique, les entreprises d'assurance favorisent l'investissement en obligations (76%) alors que les IRP ont tendance à les délaissier (43%).

⁸⁸ *Rapport bisannuel concernant les régimes de pension sectoriels*, CBFA, juillet 2009

⁸⁹ Art. 7 LPC.

⁹⁰ *Rapport bisannuel concernant les régimes de pension sectoriels*, CBFA, juillet 2009.

Chapitre III : Situation des pensions complémentaires du second pilier des travailleurs indépendants

1. Liminaire

Le libre choix de l'organisme de pension a engendré une explosion des souscriptions aux contrats PCLI. Leur nombre est ainsi passé de 67.000 en 2003 à 260.000 en 2008⁹¹, et ce en ne prenant en compte que ceux souscrits auprès des entreprises d'assurance.

Bien que parfois considérée comme faisant partie de la pension légale, celle-ci n'est pas obligatoire : ces chiffres ne doivent pas occulter le fait que, malgré le taux de couverture croissant, 38 % seulement des indépendants à titre principal, en 2007, étaient couverts par une PCLI⁹².

On peut néanmoins constater une conscientisation de la population en la matière, puisque le nombre d'affiliés actifs de moins de vingt-cinq ans a connu une croissance de 30 % entre 2006 et 2007⁹³.

Le sexe de l'affilié ne joue pas en terme de pourcentage de contrats souscrits, la proportion de contrats étant corrélative au rapport hommes/femmes dans la profession.

Le système de cotisations légales des indépendants est limité par la loi. Le montant des cotisations sociales dont ils sont redevables – lesquelles leur permettent, en outre, de constituer leur pension légale – est plafonné à 3.664,49 euros (trimestriellement) pour l'année 2009. Ce montant correspond à 22 % de la partie des revenus professionnels de l'année de référence n'excédant pas 51.059,94 euros et 14,16 % sur la partie supérieure plafonnée à 75.246,19 euros⁹⁴, limitant ainsi la possibilité de perception sur les plus hauts revenus et réduisant d'autant le montant redistribuable.

C'est ainsi qu'un indépendant déclarant 80.000 euros nets de revenus par an, avant impôts (c'est-à-dire revenus bruts – charges), soit quelques 3.500 euros nets par mois après impôts, versera les mêmes cotisations que s'il déclarait 300.000 euros nets par an.

Le montant qui peut être alloué à une convention PCLI est, quant à lui, fonction de la rémunération antérieure de trois ans, mais plafonné à un maximum absolu indexé. Il en résulte qu'au-delà d'un certain niveau de revenus, la contribution ne varie plus.

⁹¹ B. HANNES, *Pensions complémentaires : vision d'Assuralia*, CNP/GT2, 2 avril 2009.

⁹² CBFA, *Rapport bisannuel concernant la pension libre complémentaire des indépendants*, juillet 2009, p. 5.

⁹³ CBFA, *Rapport bisannuel concernant la pension libre complémentaire des indépendants*, juillet 2009, p. 6.

⁹⁴ Source : INASTI.

Selon le rapport bisannuel 2009 de la CBFA sur la PLCI, 37 % des affiliés versaient, en 2007, une cotisation supérieure à 2000 euros, 22 % une cotisation comprise entre 500 et 1.000 euros et 14 % entre 1.000 et 1.500 euros.

Malgré la liberté théorique laissée en matière de choix de prestation de solidarité, il semblerait qu'en pratique la plupart des organismes de pensions offrent les mêmes types de prestations, à savoir le financement de la pension complémentaire en cas d'invalidité et d'incapacité primaire et la compensation de la perte de revenus en cas d'incapacité de travail temporaire ou permanente⁹⁵.

Pour l'année 2007, 37 % des conventions PCLI revêtaient un volet solidarité⁹⁶, ce qui correspond à une légère régression par rapport à l'année 2005 où 42 % des conventions étaient « sociales »⁹⁷.

2. Les différents types d'indépendants et les conséquences quant au mode de financement de leur pension complémentaire

2.1. Introduction

Il existe différents types d'indépendants :

- l'indépendant classique (commerçant ou profession libérale) ;
- l'indépendant exerçant certaines professions médicales ;
- le dirigeant d'entreprise mandataire (dirigeant d'entreprise 1^{ère} catégorie)⁹⁸ ;
- et le dirigeant d'entreprise autre (dirigeant d'entreprise 2^{ème} catégorie)⁹⁹.

Certains indépendants disposent de six solutions pour se constituer une pension complémentaire dans le cadre du deuxième pilier¹⁰⁰ :

- Financement externe par la société :

⁹⁵ CBFA, Rapport bisannuel concernant la pension libre complémentaire des indépendants, juillet 2009, p. 7.

⁹⁶ H. BECQUAERT, *Overzicht van de tweede en derde pijler in ons pensioenlandschap*, CBFA, 12 mars 2009, p. 50.

⁹⁷ CBFA, Rapport bisannuel concernant la pension libre complémentaire des indépendants, juillet 2009, p. 5.

⁹⁸ Art. 32, alinéa 1, 1^o du CIR 92.

⁹⁹ Art. 32, alinéa 1, 2^o du CIR 92.

¹⁰⁰ L. VEREYCKEN, *Aanvullende pensioenvorming voor zelfstandigen*, CNP/GT2, 18 mai 2009, p. 3.

- Collectif (par exemple via assurance groupe) : pour les dirigeants d'entreprise de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie
 - Individuel (par exemple : EIP – assurance) : pour les dirigeants d'entreprise de 1^{ère} et 2^{ème} catégorie
- Financement interne par la société :
 - Collectif: interdit
 - Individuel
 - par provision interne : pour dirigeants d'entreprise 1^{ère} catégorie
 - avec assurance dirigeant d'entreprise : pour dirigeants d'entreprise 1^{ère} catégorie
- Souscription propre par les indépendants :
 - LPCI : pour les indépendants classiques qui versent des cotisations sociales au moins égales à celles dues par un indépendant à titre principal (+ conjoints aidants)¹⁰¹
 - la LPCI ordinaire (pension),
 - la LPCI sociale (pension + « solidarité »)
 - INAMI : pour les indépendants exerçant certaines professions libérales et financée par une contribution de l'INAMI (pension + « solidarité »).

2.2 Les indépendants en personne physique

2.2.1 La pension complémentaire libre pour travailleurs indépendants

Le véhicule le plus utilisé sera la PCLI, qui permettra aux indépendants de souscrire *intuitu personae* à la convention de pension.

La règle des 80 % ne s'applique pas aux cotisations PCLI, mais la pension complémentaire issue de celle-ci interviendra dans le cadre de l'application de la règle pour la déductibilité des primes sujettes à ce plafond.

2.2.2 La pension complémentaire libre pour travailleurs indépendants sociale

2.2.2.1 Principe

Le montant maximum de cotisations pour la PLCI sociale est relevé de 15 % par rapport au montant maximum de cotisations en volet ordinaire¹⁰². Celui-ci passe donc de 8,17 % à 9,40 % et correspond à 3.199,76 euros pour l'année 2009.

¹⁰¹ La PLCI ordinaire et la PLCI sociale ne sont pas cumulables.

¹⁰² Art. 46 de la LPCI.

Le montant qui sera investi dans le volet solidarité devra correspondre à minimum 10 % de la cotisation payée dans le volet ordinaire¹⁰³.

2.2.2.2 Cas particulier : les contrats INAMI

Les limites de l'article 44 ne sont pas d'application¹⁰⁴ aux contributions INAMI.

Le montant de l'intervention INAMI pour l'année 2009 varie selon les catégories professionnelles. Elle s'élèvera ainsi à :

- 4.103 euros pour les médecins conventionnés pour l'ensemble de leurs activités professionnelles, ou 2.018 euros pour les autres,
- 2.039,12 euros pour les dentistes,
- 2.469.17 euros (en 2008) pour les pharmaciens,
- 1.332.91 euros (en 2008) pour les kinésithérapeutes.

Il faut distinguer le statut sous lequel ces professions médicales sont exercées. Ainsi,

- Les médecins, dentistes, pharmaciens et kinésithérapeutes conventionnés sous statut d'indépendant peuvent à la fois bénéficier de la contribution INAMI et cotiser normalement à la PLCI ;
- Le médecin, le pharmacien, le kinésithérapeute ou le dentiste conventionnés, agent statutaire nommé ou travailleur salarié, peuvent également bénéficier de la contribution INAMI et également cotiser à un contrat répondant aux conditions d'une convention de pension libre complémentaire pour indépendant assortie d'un volet solidarité¹⁰⁵ ; ceux-ci peuvent donc à la fois bénéficier les avantages liés aux assurances groupe des travailleurs salariés, à la contribution INAMI et à un contrat répondant aux mêmes conditions que la pension complémentaire des indépendants assortie d'un volet de solidarité.

2.3. Les dirigeants d'entreprise indépendants¹⁰⁶

Les engagements pour dirigeants indépendants ne sont réglementés ni dans la LPCI, ni dans le titre II de la LPC. Il en existe plusieurs formes.

¹⁰³ Art. 46 de la LPCI.

¹⁰⁴ Art. 44, § 3 de la LPCI.

¹⁰⁵ Art. 54, § 2 de la loi du 14 juillet 1994.

¹⁰⁶ Art. 3 de l'A.R. du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

2.3.1 Engagements individuels de pension indépendants

2.3.1.1 Externalisée (via un organisme de pension)

Pour être déductible fiscalement, la rémunération du dirigeant d'entreprise doit être allouée régulièrement et au minimum une fois par mois¹⁰⁷.

Il bénéficiera des règles imposées aux ODP en matière prudentielle. Le dirigeant d'entreprise sera protégé de la faillite de l'entreprise du fait de l'externalisation.

2.3.1.2 Non externalisée (sans organisme de pension)

2.3.1.2.1 Principe

Une entreprise pourra, *via* la constitution de provisions internes ou la souscription d'une assurance dirigeant d'entreprise (ADE), constituer une pension complémentaire non externalisée en faveur d'un dirigeant d'entreprise indépendant (mandataire d'entreprise)¹⁰⁸. Pareil financement ne protège pas des risques de faillites de l'entreprise.

Les règles relatives aux « transferts de réserves » sont, bien entendu, ici inapplicables.

2.3.1.2.2 Provision interne

La provision interne s'inscrira au passif du bilan.

2.3.1.2.3 Assurance dirigeant d'entreprise (ADE)

Le principe de l'assurance dirigeant d'entreprise est la souscription par l'entreprise d'un contrat d'assurance vie dans lequel l'entreprise est à la fois preneur et bénéficiaire, le dirigeant étant l'assuré.

2.3.2 Engagement collectif de pension

¹⁰⁷ Art. 38, § 2 CIR 92.

¹⁰⁸ Art. 32, alinéa 1^{er}, 1^o CIR 92.

Les engagements collectifs de pensions pour indépendants sont moins fréquemment souscrits car plus contraignants que les EIP.

Chapitre IV : Règles prudentielles et protections prévues par la LPC et la LPCI

1. Les règles prudentielles – IRP et entreprises d'assurance

1 Liminaire

La LPC et la LPCI prévoient que l'exécution d'un engagement ou d'une convention de pension doit être externalisée (sauf exceptions¹⁰⁹) et donc confiée à un organisme de pension¹¹⁰.

Dans le cadre de cette externalisation, deux options s'ouvrent à l'employeur : l'institution de retraite professionnelle (IRP) ou l'entreprise d'assurances (assurances groupe). Ces deux types d'organismes de pension doivent préalablement avoir été agréés.

L'entreprise d'assurances, soumise notamment à la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances, se caractérise par l'offre de produits d'assurances de la branche 21 qui garantissent un rendement minimum. Ces produits représentent 80 à 90 % de l'activité en assurance vie. L'entreprise d'assurance est perçue comme étant l'organisme assurant une sécurité en matière des montants investis et offrant un rendement garanti.

Trente-sept entreprises d'assurances offrent la possibilité de souscrire à des assurances groupes. Les assurances de groupe constituent près d'un tiers de la production en branche 21. Seize d'entre elles proposent également la branche 23¹¹¹.

L'IRP, soumise aux règles prudentielles de la loi relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle du 27 octobre 2006 (LIRP), est l'établissement ayant pour objet la fourniture de prestations de retraites liées à une activité professionnelle¹¹². Constituée en

¹⁰⁹ Engagements de pensions des personnes morales de droit public – Art. 134 à 139 de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle (LIRP) - Engagements individuels de pension pour dirigeants d'entreprise mandataires - Article 75 de la LIRP.

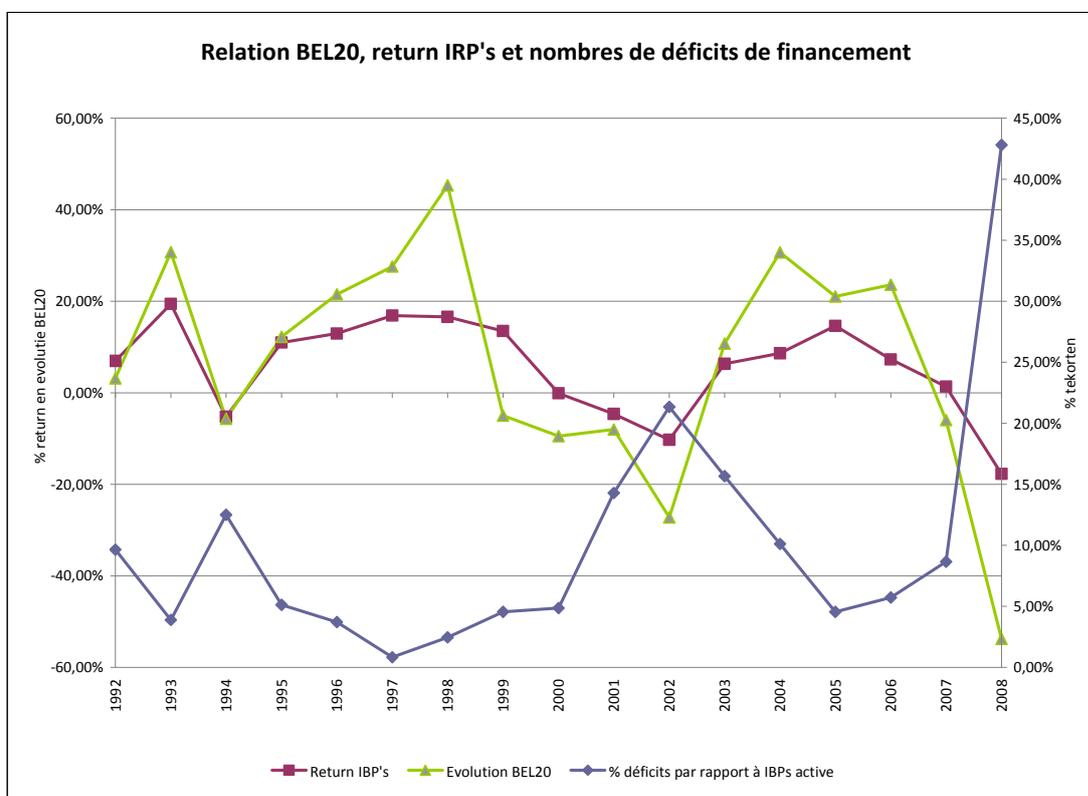
¹¹⁰ Art. 5, § 3 LPC.

¹¹¹ H. BECQUAERT, « Règles prudentielles », CBFA, CNP/GT2, 2 juillet 2009, p. 22.

¹¹² Art. 2, 1°, LIRP.

personne morale distincte de l'entreprise d'affiliation¹¹³, elle prendra la forme d'un organisme de financement de pension (OFP)¹¹⁴.

Au 31 décembre 2008, sur les deux cents cinquante IRP existantes, générant un actif de 12,5 milliards d'euros, cinquante d'entre-elles concentraient 76,25 % des travailleurs affiliés et 79,16 % de l'actif.



Source : H. BECQUAERT, « Règles prudentielles », CBFA, CNP/GT2, 2 juillet 2009.

¹¹³ Est selon la loi, « toute entreprise ou tout autre organisme, qu'il comporte ou soit composé d'une ou de plusieurs personnes morales ou physiques, qui agit en qualité d'employeur ou en qualité de travailleur indépendant ou d'une combinaison de ces deux qualités et qui verse des contributions à une institution de retraite professionnelle » (art. 2, 4° LIRP).

¹¹⁴ Art. 8 LIRP.

En Belgique, septante-deux pourcents des réserves de pension du deuxième pilier sont gérés par des entreprises d'assurances alors que vingt-huit le sont par des IRP¹¹⁵. Cette différence n'existe pas en tous pays comme en atteste le tableau dressé par l'OCDE :



Source : OECD, *Private Pensions Outlook 2008* in L. SOMMERIJNS & F. DE BILDERLING, *Présentation introductive Abip*, CNP/GT2, 2 avril 2009

L'on peut constater que ce sont les entreprises privées qui investissent majoritairement dans les IRP (elles constituent 86 % des réserves constituées des IRP, le solde provenant des indépendants et des entreprises publiques (5,97 % et 7,66 %))¹¹⁶.

2 Les IRP

2.1 Le contrôle

La LIRP, émanation de la Directive 2003/41/CE¹¹⁷, prévoit que peuvent être membres de l'OFP¹¹⁸ et donc faire partie de l'assemblée générale, les entreprises d'affiliation, ainsi que les affiliés ou bénéficiaires et leurs représentants¹¹⁹, permettant ainsi qu'un contrôle soit exercé. En ce qui concerne les membres des organes opérationnels, ils doivent avoir les compétences requises pour l'exercice de leurs fonctions¹²⁰. De plus, la plupart des IRP sont gérées de manière paritaire, c'est-à-dire moyennant représentation des travailleurs au sein du conseil d'administration¹²¹, et ce, à l'inverse des entreprises

¹¹⁵ L. SOMMERIJNS & F. DE BILDERLING, *Présentation introductive Abip*, CNP/GT2, 2 avril 2009.

¹¹⁶ H. BECQUAERT, *Overzicht van de tweede en derde pijler in ons pensioenlandschap*, CBFA, GT2/CNP 12 mars 2009, p. 77.

¹¹⁷ Directive européenne concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle.

¹¹⁸ Une IRP ne peut exercer son activité que si elle a auparavant été agréée par la CBFA (art 52 LIRP).

¹¹⁹ Art. 14 LIRP.

¹²⁰ Art. 24 LIRP.

¹²¹ Art. 41 LPC.

d'assurances. Afin de veiller à l'application des dispositions du droit social et du droit du travail, des comités sociaux peuvent également être mis en place¹²².

Le contrôle des IRP s'assure à plusieurs niveaux : par le contrôle interne¹²³, par les actuaires¹²⁴, par les commissaires-réviseurs agréés¹²⁵, et enfin par la CBFA¹²⁶.

2.2 Les garanties

In fine, c'est l'entreprise d'affiliation qui est responsable de la bonne fin des engagements qu'elle a pris. En cas d'insuffisance de financement, l'IRP se tournera donc vers l'employeur pour lui demander de pallier l'éventuelle carence financière. Il est d'ailleurs établi un plan de financement entre l'IRP et l'entreprise d'affiliation, plan qui détermine la contribution de l'entreprise afin d'arriver à satisfaire la prestation souhaitée. La CBFA est, quant à elle, chargée de veiller à ce que ce projet soit réaliste et conforme au but recherché. A défaut, elle pourrait exiger des modifications afin de sauvegarder les intérêts des bénéficiaires et d'assurer le financement adéquat¹²⁷.

L'IRP est donc soumise à certaines exigences en matière de financement.

Ainsi, la première des exigences financières est l'obligation de calculer et de comptabiliser des provisions techniques pour l'ensemble des activités pratiquées par l'IRP. Ces provisions représentent la « dette » de l'IRP vis-à-vis des affiliés et des bénéficiaires des régimes de retraite qu'elle gère. L'arrêté d'exécution de la LIRP impose de constituer deux niveaux de provisions techniques : les provisions techniques à court terme (PCT) et les provisions techniques à long terme (PLT)¹²⁸.

Les PCT ne peuvent en aucun cas être inférieures à ce qui est exigé par la réglementation de droit social ou de droit du travail, belge ou étrangère, applicable auxdits régimes de retraite. En d'autres mots, les PCT doivent au minimum être égales aux réserves acquises des affiliés et à la valeur actuelle des rentes en cours, c'est-à-dire ce que les affiliés peuvent réclamer immédiatement (solvabilité à court terme), ceci est similaire aux entreprises d'assurance.

Par ailleurs, au delà des PCT, les PLT doivent être de nature à assurer la pérennité des engagements (solvabilité à long terme). Elles sont calculées sur base d'une évaluation actuarielle suffisamment prudente¹²⁹. Il est à remarquer que l'on travaille ici sur base d'évaluations et d'hypothèses définies selon une approche qualitative plutôt que quantitative.

¹²² Art. 34 LIRP.

¹²³ Art. 77 LIRP.

¹²⁴ Art. 109 LIRP.

¹²⁵ Art. 103 à 108 LIRP.

¹²⁶ Art. 49 LPC et 58 LPCI.

¹²⁷ Art. 86 LIRP.

¹²⁸ Art. 16 et 17 de l'A.R. du 12 janvier 2007 relatif au contrôle prudentiel des IRP.

¹²⁹ Art. 89 LIRP et A.R. du 12 janvier 2007 relatif au contrôle prudentiel des IRP.

Le calcul, ainsi que les définitions relatives aux provisions techniques et marges de solvabilité, sont repris au sein des articles 12 et suivants de l'arrêté royal du 12 janvier 2007 relatif au contrôle prudentiel des IRP. En cas d'insuffisance constatée, l'IRP doit établir un plan de redressement qu'elle soumettra alors à la CBFA.

La deuxième exigence financière consiste en l'obligation de couvrir les provisions techniques par des actifs suffisants et appropriés, appelés valeurs représentatives. Ces placements doivent également satisfaire au principe de prudence. En particulier, l'IRP veillera à ce que ces actifs garantissent la sécurité, la qualité, la liquidité et la rentabilité du portefeuille et à ce qu'ils soient correctement diversifiés¹³⁰. Rappelons de plus que la comptabilisation de l'ensemble des actifs d'une IRP s'effectue à la valeur de marché et non à la valeur d'acquisition.

En outre, dans certains cas, l'IRP doit calculer une marge de solvabilité et représenter celle-ci par des actifs libres de tout engagement et similaires à ceux admissibles au titre de valeurs représentatives¹³¹¹³².

En cas de constat de manquements et de risques à l'égard des intérêts des affiliés, la CBFA peut prendre diverses mesures¹³³. A titre préventif, lorsque la situation est encore saine mais risque de se dégrader, la CBFA peut exiger que l'IRP lui présente un plan d'assainissement et dans ce cadre, augmente sa marge de solvabilité¹³⁴. Si, par contre, l'IRP présente une réelle insuffisance de financement, notamment en matière de marge de solvabilité, de provisions techniques ou de valeurs représentatives, elle devra présenter un plan de redressement¹³⁵. Le plan d'assainissement et le plan de redressement doivent tenir compte de la situation spécifique de l'IRP en matière de risques. Ils doivent être concrets et réalisables dans le délai convenu avec la CBFA.

Outre l'imposition des plans précités, la CBFA peut prendre diverses mesures. Parmi celles-ci figure la limitation ou l'interdiction faite à l'IRP de disposer librement de ses actifs mais également d'autres mesures administratives telles que la nomination d'un commissaire spécial, le remplacement des organes opérationnels, des amendes administratives, le transfert des activités vers une autre institution,... A titre de mesure ultime, la CBFA peut révoquer l'agrément de l'IRP.

En cas de liquidation de l'IRP ou d'un de ses patrimoines distincts, les affiliés disposent d'une créance privilégiée sur les valeurs représentatives afférentes à ce patrimoine

¹³⁰ Art. 90 à 94 LIRP.

¹³¹ Art. 87 et 88 LIRP.

¹³² Dans la plupart des cas (IRP qui gèrent des régimes de retraite pour travailleurs salariés et qui n'assument que des obligations de moyen), la marge de solvabilité est calculée en fonction du volume des activités décès, invalidité et incapacité de travail, à l'exclusion des activités de pension. Si, par contre, l'IRP gère des régimes de retraite pour travailleurs indépendants ou si elle assume des obligations de résultat, elle doit aussi calculer une marge de solvabilité pour ses activités pension. En outre, pour les IRP qui assument des obligations de résultat, le montant de la marge à constituer ne peut être inférieur à un minimum absolu (actuellement fixé à 3,2 millions d'euros, ce qui correspond au fonds de garantie minimum des entreprises d'assurance pratiquant le groupe d'activités vie) quelle que soit l'importance des activités de l'IRP.

¹³³ « Mesures de redressement », chapitre VIII, LIRP.

¹³⁴ Art. 113 à 115 LIRP.

¹³⁵ Art. 116 à 118 LIRP.

distinct – même à l'égard du fisc et de l'ONSS. En cas d'insuffisance du patrimoine distinct, ils conservent un privilège général sur le patrimoine de l'IRP, mais subordonné aux autres créances spéciales ou générales¹³⁶.

2.3 Les IRP paneuropéennes

L'avantage majeur des fonds de pension paneuropéens réside dans les économies d'échelle qu'ils sont, par leur taille, susceptibles de réaliser.

Ces IRP sont soumises au contrôle et à la législation prudentielle du pays d'origine¹³⁷ tandis qu'elles sont habilitées à exercer des activités transfrontalières dans les limites du droit social et du droit du travail en vigueur dans l'Etat membre d'accueil.

Si une IRP agréée en Belgique projette d'exercer une activité dans un Etat membre ou non membre de l'Espace économique européen, la CBFA pourrait opposer son *veto* si elle constate que les structures administratives ou la situation financière de l'institution ou encore la compétence ou l'expérience professionnelle des membres de ses organes opérationnels ne sont pas compatibles avec les opérations proposées. La CBFA peut également s'opposer à la réalisation du projet de l'IRP si la législation de l'Etat dans lequel devrait s'exercer l'activité projetée ne lui permet pas d'exercer un contrôle approprié sur l'IRP¹³⁸.

Dans son rapport sur les activités et la surveillance des IRP¹³⁹, la Commission européenne met en avant la problématique en matière de règles de solvabilité et d'évaluation d'actifs non uniforme au niveau européen. Chaque Etat peut, en effet, utiliser des méthodes, des règles d'évaluation et des hypothèses différentes afin de déterminer les provisions techniques et ce, pour des prestations similaires.

2.4 Les conséquences de la crise

La crise économique actuelle ayant mis en péril les diverses hypothèses (re)connues jusqu'ici, des craintes sont apparues au sujet de la pérennité de certaines IRP. Un recul suffisant ne nous permet pas, à l'heure actuelle, de pouvoir avoir une idée précise de l'impact à long terme de cette crise sur les IRP.

Néanmoins, on peut constater, l'évaluation des actifs se faisant à la valeur de marché, que le taux de couverture des IRP est passé de 142,98 % en 2006 à 104,30 % en

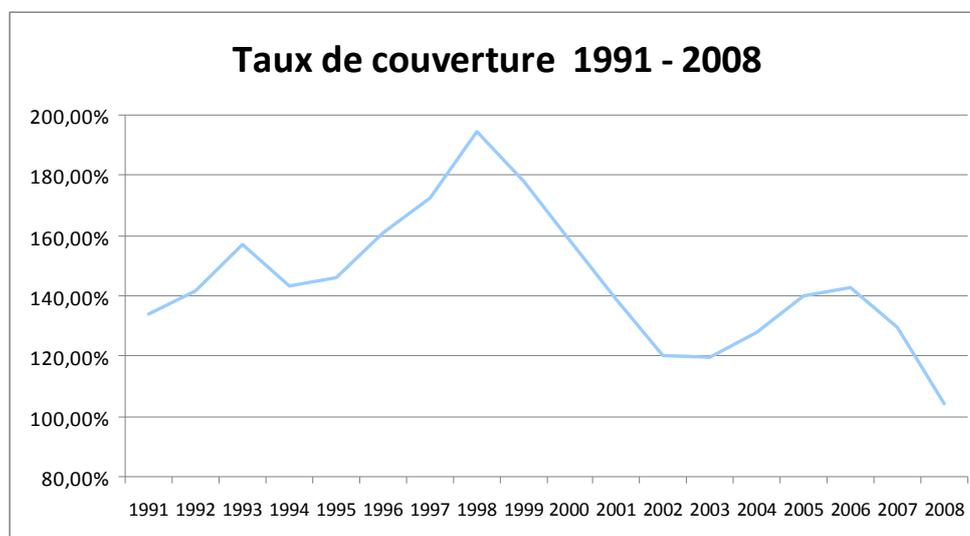
¹³⁶ Art. 42 LIRP.

¹³⁷ Art. 67 LIRP.

¹³⁸ Art. 71 LIRP.

¹³⁹ *Rapport de la Commission sur certains aspects clés relatifs à la directive 2003/41/CE concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle (directive IRP)*, COM (2009) 203 final.

2008¹⁴⁰. Ceci s'explique non seulement par la crise économique actuelle mais également par le fait que les IRP doivent désormais comptabiliser des provisions prudentes appelées provisions à long terme (généralement plus élevées que les seules réserves acquises ou provisions à court terme)¹⁴¹.



Source : H. BECQUAERT, "Règles prudentielles", CBFA, CNP/GT2, 2 juillet 2009.

Dans sa communication du 9 décembre 2008, la CBFA a demandé aux IRP qui constataient une insuffisance de financement d'être proactives, de l'en informer et de prendre les mesures nécessaires afin de rétablir la situation. En cas d'insuffisance relative aux provisions techniques à court terme augmentées de la marge de solvabilité, cette insuffisance doit être apurée avant fin 2009. Si une insuffisance est constatée en matière de provisions techniques à long terme, augmentées de la marge de solvabilité, celle-ci doit être régularisée à moyen terme.

Le nombre de plans de redressement enregistrés peut être synthétisé comme suit :

Nombres de plans de redressement

Type	Approuvé	Registré	Annoncé ou constaté	
			Annoncé	Constaté
CT	10	0	0	10
CT + LT	55	1	0	56
LT	40	0	2	42
Pas formellement enregistré	0	0	7	7
Total	105	1	9	115

Source : Chiffres CBFA au 10 novembre 2009.

C'est à la CBFA qu'il appartient d'exercer le contrôle sur les IRP. Pour ce faire, elle s'appuie, notamment, sur les commissaires agréés, les actuaires et les informations et

¹⁴⁰ Comité d'Etude sur le Vieillessement (CEV), *Rapport annuel*, juin 2009, p. 108.

¹⁴¹ Si les règles prudentielles n'avaient pas été modifiées, l'on considère que le taux de couverture aurait baissé à 117% en raison de la seule crise économique.

documents que l'IRP doit lui communiquer. Se pose alors la question du délai relatif à la transmission de ces informations : celui-ci permet-il de réagir avec suffisamment de célérité afin de permettre de rétablir la situation qui pourrait être jugée dangereuse ? C'est dans ce but que dans sa lettre d'accompagnement de la circulaire relative « Communication des comptes annuels, statistiques et inventaires y afférents pour l'exercice se terminant en 2008 »¹⁴², la CBFA rappelle qu'elle se voit « *dans l'obligation de chercher un équilibre entre, d'une part, l'exigence prudentielle de disposer en temps utile d'informations significatives afin de pouvoir exercer un contrôle adéquat et, d'autre part, la recherche d'efficacité et la mise en place de règles administratives claires en ce qui concerne la relation avec les institutions sous contrôle.* »

3 Les entreprises d'assurances

3.1 Le contrôle

Comme l'IRP, l'assureur est soumis à différents contrôles (actuariel, audit, compliance, risk, commissaires-réviseurs agréés, CBFA).

3.2 Les garanties

A ce contrôle s'ajoute l'obligation pour ces entreprises d'assurances (dans l'hypothèse où les contrats proposés appartiennent à la branche 21) de présenter à tout moment au minimum une équivalence entre la valeur du portefeuille de placement (les actifs le composant étant nommés « valeurs représentatives ») et celle des engagements de l'assureur¹⁴³ (appelés "provisions techniques"), avec de surcroît une marge de solvabilité minimale exigée, équivalente à 4 % de ces provisions techniques¹⁴⁴.

Les entreprises d'assurances doivent en outre « *présenter un niveau de rentabilité suffisant, non seulement pour l'ensemble de leurs activités, mais également pour un certain nombre de segments d'activités distincts* »¹⁴⁵.

Existe une particularité supplémentaire : dans le cadre des assurances groupe, branche 21 et 23, « *les réserves doivent au moins être égales aux réserves acquises des affiliés et à la valeur actuelle des rentes en cours* »¹⁴⁶ : en cas de défaillance, celle-ci doit être comblée dans un délai de six mois par l'organisateur ; à défaut, l'assurance groupe sera réduite¹⁴⁷, tout comme elle sera réduite en cas de faillite de l'organisateur¹⁴⁸.

¹⁴² Circulaire 2008/27 du 18 décembre 2008 relative à la communication des comptes annuels, statistiques et inventaires y afférents pour l'exercice se terminant en 2008.

¹⁴³ Art. 16 de la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances.

¹⁴⁴ Art. 15 de la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances.

¹⁴⁵ Comité d'Etude sur le Vieillissement (CEV), *Rapport annuel*, juin 2009, p. 105.

¹⁴⁶ Art. 48 de l'A.R. du 14 novembre 2003 relatif à l'activité d'assurance sur la vie.

¹⁴⁷ Comité d'Etude sur le Vieillissement (CEV), *Rapport annuel*, juin 2009, p. 105.

En cas de faillite, de l'entreprise d'assurances, les affiliés disposent d'une créance privilégiée sur les valeurs représentatives – même à l'égard du fisc et de l'ONSS – voire sur le patrimoine de l'entreprise, mais dans ce cas cette créance sera subordonnée aux autres créances spéciales ou générales¹⁴⁹¹⁵⁰.

L'entreprise d'assurance garantira toujours, dans l'hypothèse de la branche 21, un taux technique, taux limité en vertu de la loi¹⁵¹ et fixé actuellement par arrêté royal à un maximum de 3,75 %¹⁵².

A l'instar des IRP, des plans de redressement peuvent être instaurés, tels qu'une augmentation de tarifs ou de frais, avec éventuellement une interdiction de rachat, prêt ou avance sur assurances vie ou encore la réalisation d'une partie du portefeuille¹⁵³¹⁵⁴.

A l'inverse des IRP qui auront tendance à investir davantage dans des valeurs à forte volatilité et au rendement potentiel élevé, les assureurs tendent à prôner davantage une gestion sécurisée. Ainsi, il est constaté qu'actuellement, ils investissent leurs actifs pour 75 % en obligations dont 50 % en obligations d'Etat¹⁵⁵. L'allocation des actifs au sein des IRP (enquête Abip janvier 2009) comprenait, elle, 47 % d'obligations, 30 % d'actions 9 % d'immobiliers et moins de 1 % d'actifs réputés toxiques.

3.3 Les conséquences de la crise

Les entreprises d'assurances ont l'obligation d'évaluer une partie de leurs actifs au cours du marché¹⁵⁶ pour examiner si ces actifs, les valeurs représentatives, sont suffisantes pour couvrir les provisions techniques. L'on constate de fortes variations entre les valeurs reprises par les différentes entreprises du marché.

La conjoncture économique actuelle, ayant engendré une inactivité de certains marchés, a rendu cette évaluation difficile. Dans ce cas, il peut être fait usage de méthode d'évaluation dite « Model to Market » pour certaines valeurs¹⁵⁷.

Cette évaluation est donc purement théorique car la grosse incertitude subsistant en présence d'un marché inactif est l'absence éventuelle de contrepartie en cas de vente en urgence. C'est pourquoi la CBFA a demandé que les entreprises d'assurance soient

¹⁴⁸ Art. 50 de l'A.R. du 14 novembre 2003 relatif à l'activité d'assurance sur la vie.

¹⁴⁹ Comité d'Etude sur le Vieillessement (CEV), *Rapport annuel*, juin 2009, p. 106.

¹⁵⁰ Art. 18 et 48/16 de la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances.

¹⁵¹ Art. 19 de la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances.

¹⁵² Art. 24 de l'A.R. du 14 novembre 2003 relatif à l'activité d'assurance sur la vie.

¹⁵³ Comité d'Etude sur le Vieillessement (CEV), *Rapport annuel*, juin 2009, p. 106.

¹⁵⁴ Art. 26 de la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances.

¹⁵⁵ B. HANNES, *Pensions complémentaires : vision d'Assuralia*, CNP/GT2, 2 avril 2009.

¹⁵⁶ Cette évaluation à la valeur de marché est exclue pour les obligations d'Etat.

¹⁵⁷ « L'évaluation d'actifs négociés sur des marchés inactifs », *Communication CBFA*, 2009/23, 25 mai 2009.

certaines que ces valeurs ne devront pas être réalisées en urgence en cas de tension économique.

La CBFA n'émet, cependant, aucune directive concernant l'hypothèse où cette certitude s'annihile et où il faudrait, dès lors, comptabiliser ces valeurs à un cours nul ou au dernier cours connu, tronquant dans cette hypothèse les données en la matière.

Le *ratio* de solvabilité¹⁵⁸ global des entreprises d'assurances, calculé sur la base de la valeur comptable des actifs et non la valeur de marché, est passé de 231 % en 2005 à 195 % en 2008¹⁵⁹. Le taux de couverture des provisions techniques pour la branche 21, quant à lui, a été ramené de 102.47 % en 2002 à 101,67 % en 2008¹⁶⁰.

Un problème de manque de liquidités semble peu relevant en matière de pension complémentaire dans la mesure où tant la LPC que la LPCI interdisent la possibilité de rachat des droits de pension avant l'âge de soixante ans au plus tôt.

2. Protections offertes au sein des LPC et LPCI

1 Liminaire

Outre l'obligation d'externalisation décrite *supra*, la LPC, en son chapitre IV, introduit également des protections en matière de droits acquis, de garantie de rendement, d'information...

Il importe de rappeler, en outre, que l'article 14 de la LPC prohibe toutes discriminations entre travailleurs, affiliés et bénéficiaires.

2 L'externalisation

L'obligation d'externalisation¹⁶¹ qui impose à l'organisateur (employeurs / secteurs) de confier la gestion des engagements de pension à une entité extérieure, protège l'affilié (en ce compris l'indépendant, également affilié au sens de la LPCI) des risques de faillite de l'entreprise puisque les réserves y constituées ne sont pas intégrées à la masse.

Elle permet aussi de mettre sur pied d'égalité, en matière de contrôle prudentiel, tous les engagements de pensions.

¹⁵⁸ Rapport entre la marge de solvabilité constituée et la marge à constituer.

¹⁵⁹ H. BECQUAERT, « Règles prudentielles », CBFA, CNP/GT2, 2 juillet 2009, p. 25.

¹⁶⁰ H. BECQUAERT, « Règles prudentielles », CBFA, CNP/GT2, 2 juillet 2009, p. 24.

¹⁶¹ Art. 5, § 3 LPC.

3 Réserves et prestations acquises

Dans le cadre de la LPC, l'affilié dispose de droits sur les réserves¹⁶² et prestations acquises¹⁶³ et ce, après un an d'affiliation, bien qu'en principe, elles se constituent dès l'entrée en fonction du travailleur. Le mode de calcul de ces réserves est déterminé dans la LPC qui renvoie, dans le cadre des contributions définies, à un arrêté royal¹⁶⁴.

Une modification de l'engagement de pension ne peut entraîner de réduction des prestations et réserves acquises¹⁶⁵. De surcroît, l'affilié pourrait refuser une modification qui entraînerait une aggravation de ses obligations sauf si cette augmentation d'obligations est instaurée par une convention collective de travail¹⁶⁶.

Dans le cadre de la LPCI, il est également prévu que l'affilié indépendant sera, également, propriétaire des réserves acquises telles que déterminées dans la convention de pension signée¹⁶⁷.

4 Fin de contrat et transferts

En ce qui concerne la LPC, l'article 32 prévoit que lorsque l'affilié quitte l'entreprise, diverses possibilités lui sont offertes mais qu'en tout état de cause, ces réserves lui appartiennent.

Lorsque l'organisateur veut changer d'organisme de pension et/ou transférer les réserves de pension, certaines procédures décrites aux articles 34 et suivants de la LPC doivent être respectées.

En ce qui concerne la LPCI, il est prévu que l'affilié peut à tout moment changer d'organisme de pension et transférer ses réserves vers un nouvel organisme de pension¹⁶⁸.

5 Rendements

La LPC prévoit, dans l'hypothèse du paiement d'une contribution personnelle de l'affilié à l'engagement de pension, qu'un rendement garanti de 3,75 % est d'application sur les sommes versées par celui-ci tandis qu'un taux de 3,25 % est garanti pour les cotisations

¹⁶² Sont celles auxquelles l'affilié a droit à un moment déterminé conformément au règlement ou à la convention de pension (art. 3, 13° LPC).

¹⁶³ Sont celles auxquelles l'affilié peut prétendre si, lors de sa sortie, il laisse ses réserves acquises dans l'organisme de pension (art. 3, 12° LPC).

¹⁶⁴ Art. 18 LPC et A.R. du 14 novembre 2003 portant exécution de la LPC.

¹⁶⁵ Art. 16 LPC.

¹⁶⁶ Art. 16 LPC.

¹⁶⁷ Art. 47 LPCI.

¹⁶⁸ Art. 51 LPCI.

patronales lorsqu'elles sont versées dans le cadre d'un système de contributions définies¹⁶⁹. Cette garantie ne sortira toutefois ses effets que lors de la sortie de l'affilié de l'engagement de pension : l'organisateur aura dès lors à charge l'obligation de compléter l'éventuel manquement¹⁷⁰. Dans le cas de faillite de l'organisme de pension, l'organisateur est tenu, en sa qualité de responsable final, de respecter ses engagements de pension.

La LPCI prévoit une garantie de 0% sur la partie des contributions versées qui n'a pas été consommée pour la couverture du risque décès avant la retraite. Cette garantie ne sortira toutefois ses effets qu'au moment de la retraite¹⁷¹. En outre, en vertu d'accords contractuels entre l'indépendant et l'organisme de pension, il est possible qu'un rendement garanti supérieur soit prévu.

6 Volet ordinaire et volet de solidarité – séparation

Pour ce qui est des engagements de solidarité, à l'instar des autres engagements, ils pourront être confiés à un organisme de pension ou à une personne morale distincte de l'organisateur. L'organisme chargé de la gestion de la solidarité devra les gérer séparément de ses autres activités et ce afin d'en accroître la protection¹⁷².

7 Avis sur les rendements

Dans un régime de pension sectoriel, lorsque dix pourcents des travailleurs ou employeurs le réclament, le Conseil des pensions complémentaires examine l'exécution du régime et peut recommander, en cas de rendement médiocre, le changement d'organisme de pension ou de gestionnaires.

8 Sanctions pénales

Les articles 54 de la LPC et 62 de la LPCI prévoient des sanctions pénales, notamment à charge de quiconque aura violé les obligations d'information, de déclarations et de non discriminations contenues dans ces législations.

¹⁶⁹ Art. 24 LPC.

¹⁷⁰ Art. 30 LPC.

¹⁷¹ Art. 47, alinéa 2 LPCI.

¹⁷² Art. 47 LPC et 56 LPCI.

Chapitre V : Information et communication

1 Obligation de transparence¹⁷³

Les obligations de consultation et d'information auxquelles est soumis l'organisateur permet au travailleur de contrôler¹⁷⁴ la politique établie en matière de financement, de fixation des réserves, d'application et de modification du règlement de pension, ainsi que le choix de l'organisme de pension comme de la politique de placement y lié.

C'est, néanmoins, souvent à l'organisateur que revient le dernier mot et ce conformément à l'article 5 de la LPC. Les exceptions concernent principalement les plans sociaux et les autres régimes gérés paritairement.

L'affilié sera, en outre, informé à sa demande, *via* un rapport¹⁷⁵ sur la gestion de l'engagement de pension et ses performances. La CBFA devra, elle aussi, être tenue informée des principes de placements mis en places par l'ODP, offrant de la sorte une supervision et une transparence supplémentaire.

Annuellement, l'affilié recevra de l'organisateur ou de l'organisme de pension, par l'intermédiaire d'une fiche de pension, des informations¹⁷⁶ relatives, entre autres, aux réserves acquises, aux prestations acquises, et au niveau de financement des réserves acquises. A l'avenir (au plus tard au 31 décembre 2010), ces informations seront également transmises sur simple demande de l'ayant droit¹⁷⁷.

Tous les cinq ans et ce dès qu'est atteint l'âge de quarante-cinq ans, le montant de la rente attendue sera communiqué à l'affilié.

Des procédures similaires sont prévues dans la LPCI, pour les PCLI, mais non pour les engagements des dirigeants indépendants¹⁷⁸.

Des questions furent soulevées sur la pertinence et la lisibilité de ces informations pour les affiliés. Un certain nombre de malentendus potentiels pourrait, en effet, surgir au sujet de ces informations. Il en va de même de la pertinence ou de la carence de certaines données. C'est ainsi que les termes réserves et prestations acquises peuvent

¹⁷³ Art. 41 *bis* LPC & 52 *bis* LPCI.

¹⁷⁴ Art. 39 LPC & 41 LPCI.

¹⁷⁵ Art. 42 LPC & 53 LPCI.

¹⁷⁶ Art. 26 LPC & 48 LPCI.

¹⁷⁷ Art.26, § 8 LPC.

¹⁷⁸ Art. 48 LPCI.

induire en erreur la personne concernée. A cette fin, un lexique a d'ailleurs été établi par la Commission des pensions complémentaires¹⁷⁹.

2 Banque de données relatives au deuxième pilier des pensions – SIGeDIS –

Il a été prévu de créer une banque de données relatives au deuxième pilier des pensions¹⁸⁰, c'est-à-dire aux avantages qui viendraient compléter la pension légale des salariés, indépendants et fonctionnaires.

Celle-ci contiendra les données devant être remises à la CBFA ainsi qu'au SPF Finances et autres institutions ayant reçu délégation afin de mener à bien leurs missions. Elle permettra ainsi de fournir des renseignements notamment à des fins statistiques, politiques, historiques, et de contrôle en matière d'application de la règle des 80 % comme en matière de respect des législations sociales¹⁸¹ tout en étant soumise à la réglementation générale sur la protection de la vie privée. La gestion en est confiée à l'asbl SIGeDIS¹⁸² qui pourra, entre autres, assurer la charge de communiquer aux affiliés, moyennant délégation¹⁸³, les informations prescrites par la loi. Elle permettra peut-être, également, de résoudre les problèmes liés aux contrats dormants. C'est ainsi que, dans son avis 29, la Commission des pensions complémentaires, préconise d'élargir les compétences de l'association SIGeDIS : celle-ci se verrait confier, également, pour mission de transmettre à l'OFP, à l'expiration de l'engagement, ainsi qu'en cas de décès de l'affilié, les données provenant du registre national et de faire, en outre, office de dispensateur d'informations pour l'affilié ainsi qu'aux juges de paix et notaires en cas de successions.

L'asbl SIGeDIS devrait veiller à rendre les informations destinées aux affiliés intelligibles, de qualité et pertinentes, permettant ainsi à l'ayant droit, sur base d'informations globalisées et uniformisées¹⁸⁴, d'analyser leur situation de manière claire et précise, tout en insistant sur le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration d'une telle réflexion.

Il faut remarquer que tous les pensionnés ou futurs pensionnés ne seraient pas repris au sein de l'association SIGeDIS : il en est, par exemple, ainsi de certains agents de la fonction publique ou des engagements individuels de pension non externalisés.

¹⁷⁹ Avis n° 20 du 3 mai 2007.

¹⁸⁰ Art. 306 de la loi programme du 27 décembre 2006, A.R. 25 avril 2007 portant exécution de l'article 306 de la loi programme du 27 décembre 2006.

¹⁸¹ Art. 58 *ter* LPCI.

¹⁸² Art. 12 de l'A.R. du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

¹⁸³ Art. 48, §5 LPCI.

¹⁸⁴ Exemple d'uniformisations nécessaires : employer les mêmes hypothèses lors du calcul de rente ou offrir les mêmes informations en LPC qu'en LPCI (des prestations acquises sont mentionnée sur la fiche LPC, mais ne figurent pas sur la fiche LPCI, alors que le montant des versements, la participation aux bénéfices, les frais et le taux d'intérêt sont communiquées aux indépendants, mais ne le sont pas aux travailleurs. La rente prévue d'un travailleur est calculé sur la base de l'hypothèse de soixante-cinq ans, celle d'un indépendant « qui prend sa retraite », sur la base d'un moment variable entre soixante et soixante-cinq ans, etc.).

SECTION B: LE TROISIEME PILIER

Chapitre 1 : Description synthétique des instruments

1 Base législative

Le troisième pilier, qui se constitue sur base individuelle, est principalement régi par le Code des impôts sur le revenu 1992 (C.I.R. 92) et le Code des droits et taxes divers.

Cette épargne, offrant des avantages fiscaux¹⁸⁵ aux contribuables, s'inscrit essentiellement

- dans le cadre de l'épargne pension, avec un maximum de 870 euros déductibles pour l'année 2009,
- ou dans le cadre de l'assurance-vie individuelle - épargne long terme, avec un maximum de 2.080 euros pour 2009.

Pour mémoire, l'épargne logement et l'exonération du précompte mobilier des 1.730 premiers euros d'intérêts constituent aussi une forme d'épargne fiscalement encouragée. Elles n'ont pas été examinées car elles s'avèrent moins directement liées à la problématique des pensions.

Mentionnons aussi que des liens indirects peuvent exister entre les engagements de pension souscrits dans le cadre du deuxième pilier et le troisième pilier : en cas de sortie de l'entreprise, certains affiliés¹⁸⁶ auront la faculté de cotiser librement pour un contrat dont les primes s'inscriront dans un cadre intermédiaire entre le deuxième et le troisième piliers.

Nous ferons ici une distinction entre les produits offrant une garantie en matière de capital comme de rendements et ceux qui, à l'inverse, n'offrent aucune protection.

Dans la seconde catégorie, nous retrouvons les fonds d'épargne pension, ainsi que, depuis peu, les produits d'assurance-vie de la branche 23. Ceux-ci sont, en matière de rendement et d'évolution du capital, tributaires, via des fonds de placement, des actifs sous-jacents qui les composent.

¹⁸⁵ Art. 145/1 CIR 92.

¹⁸⁶ Art. 33 LPC.

2. L'épargne pension¹⁸⁷

2.1 Introduction

L'épargne pension a été instaurée par l'arrêté royal du 22 décembre 1986.

Elle est constituée de montants payés à titre définitif en Belgique soit pour la constitution d'un compte épargne collectif (fonds d'épargne pension), soit d'un compte (épargne) individuel ou soit à titre de primes d'assurance épargne (contrat d'assurance): le paiement ne pouvant s'effectuer que dans une seule de ces trois catégories au cours d'une même année¹⁸⁸.

Afin de pouvoir bénéficier du régime fiscal lié à l'épargne pension, il faut résider en Belgique ou habiter un état membre de l'Espace économique européen, être âgé de dix-huit à soixante-cinq ans, et bénéficier de revenus professionnels imposables en Belgique.

Le contrat doit durer au moins dix ans¹⁸⁹ ans et faire l'objet de cinq versements au minimum, lesquels devront être effectués à des périodes imposables distinctes et devront y rester pendant au moins cinq ans¹⁹⁰ (des conditions spécifiques en matière de bénéficiaires doivent, en outre, être respectées).

Le montant maximum déductible¹⁹¹ pour l'année 2009 est de 870 euros.

2.1 Banque

Dans le cadre de l'offre bancaire, nous retrouvons les fonds d'épargne pension, fonds de placement composés de différents actifs sous-jacents dont la répartition et la composition sont réglementées par le CIR 92 en son article 145/1, le rendement étant tributaire de ceux-ci. Ces fonds bénéficient d'un régime fiscal particulier.

2.2 Entreprises d'assurance

Ces entreprises sont des prescripteurs principalement en produits d'assurances vie de la branche 21 qui offrent, outre une sécurité en matière de capital, un rendement minimum garanti, augmenté d'une éventuelle participation bénéficiaire.

¹⁸⁷ Art. 34 §1^{er} et §2, 145/8 à 145/16 CIR 92.

¹⁸⁸ Art. 145/8 CIR 92.

¹⁸⁹ Art. 145/9, alinéa 1^{er}, 1^o CIR 92.

¹⁹⁰ Art. 174 CIR 92 (ce n'est pas applicable aux « contrats » conclus avant le 4 août 1992 : voyez art 515 *ter* CIR 92).

¹⁹¹ Art. 145/8 CIR 92.

Depuis peu, elles peuvent fournir, dans le cadre de l'épargne pension, des produits de la branche 23, comparables en matière de fonctionnement aux fonds d'épargne pension mais différents sur le plan de la fiscalité.

3. L'épargne à long terme ELT

Elle permet d'investir uniquement dans des produits d'assurance branche 21 et sera, en matière de déductibilité, en concurrence avec les charges liées aux emprunts hypothécaires.

La durée de vie minimale de l'investissement dans une assurance vie individuelle ELT doit être de dix ans et le contrat doit avoir été souscrit avant d'avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans. Des conditions spécifiques liées notamment aux bénéficiaires sont également d'application¹⁹².

Le montant maximum admissible est fonction des revenus et ne peut dépasser un certain plafond qui est actuellement (2009) de 2.080 euros (montant de base 1.500 euros).

4. L'épargne logement

Pour mémoire.

5. Le livret d'épargne

Le livret d'épargne, n'est pas considéré directement par le contribuable comme relevant d'une épargne dans le cadre de la pension. Néanmoins, il offre également des avantages fiscaux, notamment, en matière d'exonération de précompte mobilier (15 %) sur les intérêts qui seront produits par celui-ci et ce à concurrence d'un certain plafond (1.730 euros en 2009).

6. Essor

L'encaissement du troisième pilier a connu un essor de l'ordre de 39 % entre les années 1993 et 2003 et de l'ordre de 62 % de 2003 à 2006.

Le revenu moyen de ces épargnants du troisième pilier, s'élevait à 24.140 euros en 2003. Ceux-ci se trouvaient dans la catégorie d'âge comprise entre cinquante et cinquante-

¹⁹² Art. 145/1, 2° & 145/4 CIR 92.

quatre ans et versaient en moyenne une cotisation s'élevant alors à 540 euros pour l'épargne pension et à 570 euros pour l'épargne à long terme.

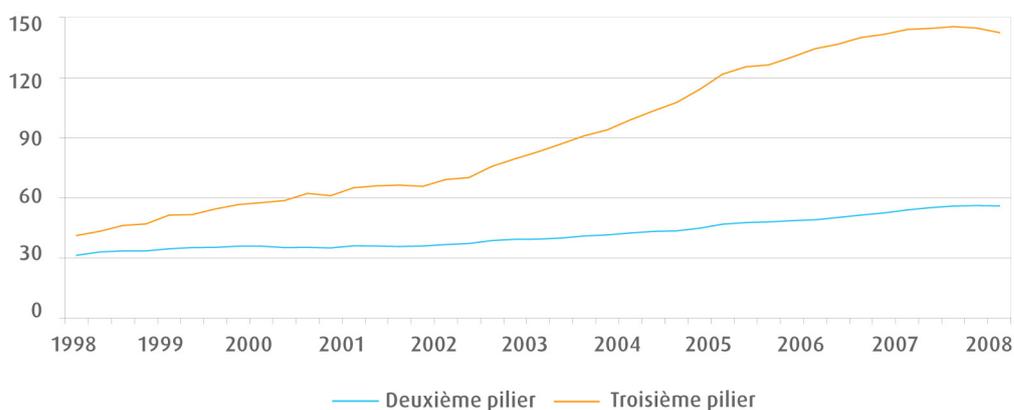
Cette propension des personnes plus âgées à investir dans le troisième pilier peut, sans doute, s'expliquer par le fréquent endettement des jeunes en vue de l'acquisition d'un bien immobilier et par le mécanisme de l'incitant qui le rend plus intéressant au fur et à mesure que l'on se rapproche de l'âge de la retraite.

Il est par ailleurs intéressant de constater que les indépendants, les personnes disposant de hauts revenus et les propriétaires de biens immobiliers sont ceux qui investissent massivement au sein du troisième pilier et pour lesquels l'intérêt sur le plan fiscal est le plus élevé puisque l'avantage fiscal octroyé, qui est compris entre 30 et 40 % de la somme investie, dépendra du taux moyen d'imposition des revenus.

Dans son étude relative au déterminant de l'épargne du troisième pilier, la BNB met également l'accent sur l'épargne moindre des fonctionnaires dans le cadre du troisième pilier. La justification réside probablement dans le fait que la pension légale qui leur est octroyée est plus élevée par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles.

En 2007, deux millions et demi de Belges possédaient une épargne dans le cadre du troisième pilier, avec des versements de l'ordre de 1,7 milliards d'euros¹⁹³.

Graphique n°2¹⁹⁴ : Réserves des piliers de pension extra-légaux
(données à fin de trimestre, milliards d'euros)



Source: BNB

1 Au sens très large, comprenant l'ensemble des provisions techniques des assurances vie individuelles

¹⁹³ Source: Assuralia.

¹⁹⁴ BNB, CNP/GT2, 11 juin 2009.

Parmi les facteurs influençant l'investissement au sein du troisième pilier, l'impact boursier n'est pas négligeable : ainsi, il connaît une croissance en période de haute conjoncture et un ralentissement depuis le début de la crise financière que nous connaissons.

Chapitre II : Règles prudentielles

Il est à noter que de multiples confusions peuvent naître dans le chef du consommateur, notamment en matière de protection et de fiscalité liées à cette épargne, surtout avec le développement du concept de « banque assurance ».

Le consommateur peut, en effet, ne pas percevoir la nuance entre des produits d'assurance vendus par une banque et des produits bancaires vendus par ce même organisme. De même, la confusion peut régner entre des fonds d'épargne pension et des produits d'assurance de la branche 23.

En matière de fiscalité, le fonds d'épargne pension est, par sa conception, relativement proche d'un produit d'assurance de la branche 23. Cependant, la fiscalité en est radicalement différente, comme nous l'avons constaté ci-dessus,

En matière de garanties, une protection existe, *via* le fonds de protection, pour garantir les avoirs détenus par une personne au sein d'un établissement de crédit dans l'hypothèse où celui-ci viendrait à être déclaré en faillite. L'épargnant de bonne foi ayant souscrit à un fonds de cet établissement et bien que conscient des risques liés à la volatilité des actifs sous-jacents, peut se croire, néanmoins, couvert dans l'hypothèse précitée. Tel n'est pas le cas car pareil fonds constitue une entité juridique distincte de cet établissement et ne se trouve, dès lors, pas protégé en la matière, excepté concernant la restitution de leurs valeurs mobilières.

La personne souscrivant à un produit d'assurance de la branche 23 pourrait, à son tour, considérer que, comme les autres produits d'assurance admis à la déductibilité, celui-ci offre une certaine garantie en matière de protection du capital : ce n'est nullement le cas dans la mesure où ce produit est comparable à un fonds d'épargne pension.

Jusqu'il y a peu, aucune protection n'était offerte aux produits d'assurance de type branche 21 si ce n'est celle, fort importante de la garantie de rendement et de protection du capital. En effet, celle-ci était considérée comme suffisante car les types d'actifs sous-jacents choisis pour arriver à leur bonne fin justifiaient l'absence de nécessité d'octroyer une garantie complémentaire à l'égal des banques. Force a été de constater que tel n'était pas le cas et qu'il s'imposait de créer, à l'instar des banques, une possibilité de couverture en la matière¹⁹⁵. L'assuré du troisième pilier peut se croire ainsi rassuré, si ce n'est que cette protection n'est pas obligatoire car il s'agit là d'un acte volontaire d'affiliation de l'entreprise d'assurances, acte dont elle ne pourra pas faire de publicité, comme le fait remarquer l'ombudsman des assurances en son rapport de l'année 2008.

¹⁹⁵ A.R. 14 novembre 2008 : cette protection n'est pas d'application pour les produits du deuxième pilier.

Il est à noter que la loi règlemente l'affectation des actifs de ces fonds dans le cadre de l'épargne collective et individuelle¹⁹⁶. En résumé, la politique d'investissement sera la suivante :

- maximum 75 % d'obligations, dont 60% d'emprunts publics,
- maximum 75 % d'actions,
- maximum 10 % de cash,
- minimum 80 % en euros.

¹⁹⁶ Art. 145/11 et 145/12 CIR 92.

SECTION C : FISCALITE ET COTISATIONS SOCIALES DANS LES DEUXIEME ET TROISIEME PILIERS DES PENSIONS

Chapitre I : Fiscalité et cotisations sociales du deuxième pilier des pensions

1. Les cotisations sociales sur le financement

1.1 Liminaire

Les versements effectués par un employeur ou une entreprise au second pilier des pensions, qu'il s'agisse de versements effectués dans le cadre d'engagements collectifs ou d'engagements individuels, sont parfois soumis à des cotisations de sécurité sociale.

1.2 Cotisation spéciale de sécurité sociale

Sur les primes et dotations patronales relatives à des engagements en cas de vie ou de décès pour travailleurs salariés¹⁹⁷, 8,86 % (après déduction de la taxe annuelle sur contrats d'assurances) sont dus. Cette cotisation est destinée au financement du régime de retraite et de survie des travailleurs salariés.

Par contre, elle n'est pas due sur la part du versement patronal relative à l'engagement de solidarité, part qui s'élève à minimum 4,40 % des versements effectués dans le volet « ordinaire » de l'engagement de pension¹⁹⁸.

Si les versements sont effectués directement par l'employeur à ses travailleurs (et non via un ODP), avec ou sans assurance dirigeant d'entreprise, la perception des 8,86 % se produira *in fine*, lors de la liquidation de la pension. La partie se rapportant aux années des services antérieures au 1^{er} janvier 1989 n'est pas prise en considération.

¹⁹⁷ ONSS, *DmfA - Déclaration multifonctionnelle du portail de la sécurité sociale*, https://www.socialsecurity.be/portail/instructions/idmfa/2009_01_f.nsf/3c5a699d138e6fa1c12566c80051b41b/05013b430ce45ce5c125757c004573c4?OpenDocument.

¹⁹⁸ Chapitre IX de la LPC.

1.3 Cotisation normale de sécurité sociale

Le travailleur salarié qui verse des primes pour financer un engagement de pension complémentaire voit les sommes retenues sur sa rémunération nette, c'est-à-dire après le prélèvement sur sa rémunération brute des 13,07 % de cotisation sociale personnelle. L'employeur doit, pour sa part, verser les 32 à 34 % de cotisations sociales patronales sur ces montants.

Il en sera de même bien sûr pour les versements effectués dans le cadre du troisième pilier, et ce quel que soit le statut du contribuable.

1.4 Absence de cotisation de sécurité sociale

Le financement par une entreprise des engagements de pension de dirigeants indépendants n'est soumis à aucune cotisation sociale de même que les versements dans le cadre de la LPCI (ceux-ci étant assimilés à des cotisations de sécurité sociales).

2. Les cotisations sociales sur les prestations

2.1 Retenue INAMI¹⁹⁹ (retenue affectée aux soins de santé)

Sont retenus 3,55 % sur chaque paiement de pension ou d'un avantage destiné à compléter une pension et alloué en vertu de dispositions légales, réglementaires ou statutaires ou encore en vertu d'un contrat de travail, règlement d'entreprise ou convention sectorielle²⁰⁰. Cette retenue, bien qu'appliquée, n'est due que si le total des pensions atteint un certain seuil²⁰¹.

Les participations bénéficiaires (PB) sont soumises à la retenue et ce dans le souci d'éviter des discriminations entre les produits d'assurance²⁰² où il y a pareilles participations, et les fonds de pension où il n'y en a pas.

L'INAMI considère également que ce prélèvement doit être d'application pour les PCLI²⁰³. Ceci est toutefois contesté par certains organismes de pension.

¹⁹⁹ Source: INAMI: <http://www.inami.fgov.be/other/fr/resources-insurance/pensions/index.htm>

²⁰⁰ Art. 191, alinéa 1^{er}, 7^o de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

²⁰¹ Au 1^{er} juin 2009, celui-ci était de 1.280,53 euros par mois pour un isolé et de 1.517,60 euros par mois pour un ménage.

²⁰² Source: INAMI: <http://www.inami.fgov.be/other/fr/resources-insurance/pensions/index.htm>, FAQ, Question 7 - Les participations bénéficiaires.

Pour le calcul du seuil à partir duquel la retenue Inami est due en cas de paiement non sous forme de rente mais sous forme de capitaux, il y aura conversion en rente fictive, mais la prise en compte de celle-ci cessera lors du décès du bénéficiaire du capital²⁰⁴. La retenue sera appliquée en une fois sur le capital.

La retenue est également applicable aux avantages pensions alloués par une société à un dirigeant indépendant avec ou sans assurance dirigeant d'entreprise²⁰⁵.

Les revenus issus du troisième pilier (épargne pension / assurance vie individuelle) et de l'article 33 de la LPC ne seront pas soumis à cette retenue INAMI²⁰⁶.

2.2 Retenue ONP²⁰⁷ - La Cotisation de solidarité²⁰⁸

Cette cotisation de solidarité est retenue sur les pensions légales sur base des chiffres communiqués par l'INAMI et calculée sur l'ensemble des pensions légales et extralégales brutes : elle sera comprise entre 0,5%²⁰⁹ et 2²¹⁰ %.

En cas de paiement d'une pension complémentaire sous forme de capital, la retenue est faite directement par le débiteur, à concurrence de :

- 2 % sur le montant brut si celui-ci est supérieur à 24.789,35 euros,
- 1 % sur le montant brut si celui-ci est inférieur à 24.789,35 euros (s'ils sont liquidés suite à un décès, inférieurs à 74.368,06 euros).

Cette retenue n'est pas d'application dans le cadre du troisième pilier, de l'article 33 de la LPC et sur les contrats PCLI²¹¹. Elle le sera, par contre, pour les prestations des

²⁰³ Source: INAMI: <http://www.inami.fgov.be/other/fr/resources-insurance/pensions/index.htm>, FAQ, Question 8 - Le régime de pension complémentaire pour les travailleurs indépendants et article 14 de la loi du 24 décembre 1999 portant des dispositions sociales et diverses.

²⁰⁴ Source: INAMI: <http://www.inami.fgov.be/other/fr/resources-insurance/pensions/index.htm>, FAQ, Question 13 - Mode de conversion d'un capital en rente fictive pour la retenue AMI 3,55% et Cotisations des pensionnés - B. Les sources légales et réglementaires.

²⁰⁵ Source: INAMI: <http://www.inami.fgov.be/other/fr/resources-insurance/pensions/index.htm>, FAQ, Question 9 - Les avantages de pension alloués par une société à titre individuel à un bénéficiaire indépendant et l'assurance dirigeant d'entreprise.

²⁰⁶ Source: INAMI: <http://www.inami.fgov.be/other/fr/resources-insurance/pensions/index.htm>, FAQ, Question 2 - Revenus issus du troisième pilier.

²⁰⁷ Art. 68 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales.

Source: INAMI: <http://www.inami.fgov.be/other/fr/resources-insurance/pensions/index.htm>

²⁰⁸ Loi-programme du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales.

²⁰⁹ S'applique sur les montants supérieurs, au 01/09/2008, à 2.053,05 euros par mois pour les isolés et à 2.373,58 euros par mois pour les ménages.

²¹⁰ Pour plus de détails, voir site <http://www.rvponp.fgov.be>, rubrique « pension informations détaillées / paiement / les retenues sur la pension.

²¹¹ Art 68, §1, c) de la loi du 30 mars 1994 portant sur des dispositions sociales.

indépendants (et des salariés) bénéficiant des « contrats INAMI » dans la constitution de leur pension complémentaire²¹².

3. Les taxes

3.1 Taxes sur contrat d'assurance / Taxes assimilées aux timbres

Le taux de la taxe annuelle sur les contrats d'assurances s'élève à 9.25 %, néanmoins, celle-ci sera de :

- 0 %²¹³ en cas de plan social, PCLI, ou épargne-pension ;
- 1,1 % : cette taxe sera d'application dans le cadre de l'épargne long-terme du troisième pilier ; elle ne sera, par contre, pas due sur « l'épargne-pension », ni sur les contrats PCLI;
- 4.40 %²¹⁴ pour les engagements de pension / assurances vie (pour plus de détails et conditions particulières (plan cafétéria, engagements collectifs,...), continuation à titre individuel²¹⁵, assurance dirigeant d'entreprise ;
- 9.25 % sur l'assurance hospitalisation ou en cas de non respect des règles prescrites en l'article 175 du code des droits et taxes divers.

3.2 Taxes sur les participations bénéficiaires

Une taxe de 9,25 % est prélevée à l'occasion de l'attribution de participations bénéficiaires dans le cadre de la pension complémentaire du deuxième pilier et troisième pilier à l'exception des participations bénéficiaires issues de l'épargne pension qui elles seront exonérées²¹⁶ de cette taxe.

²¹² H. BECQUAERT, *Overzicht van de tweede en derde pijler in ons pensioenlandschap*, CBFA, GT2/CNP 12 mars 2009, p. 69.

²¹³ Art. 176/2 du Code des droits et taxes divers (anciennement Code des taxes assimilées aux timbres), introduit par l'art. 100 de la LPC.

²¹⁴ Art. 175/1, § 1 du Code des droits et taxes divers (anciennement Code des taxes assimilées aux timbres), introduit par l'art. 99 de la LPC.

²¹⁵ Art. 33 LPC et 175/1, §2, 6° du Code des droits et taxes divers.

²¹⁶ Art. 183 *quinquies* du Code des droits et taxes divers (anciennement Code des taxes assimilées aux timbres).

4. Les impôts directs

4.1 De l'imposition des contributions²¹⁷

4.1.1 Règle des 80 %²¹⁸

Afin de pouvoir déduire les cotisations versées en vue de financer un engagement de pension complémentaire du deuxième pilier, la somme des prestations légales et extra-légales, participations bénéficiaires comprises, que le pensionné obtiendra à sa retraite, ne pourra être supérieur à 80 % de la dernière rémunération brute annuelle²¹⁹ normale, en tenant compte d'une durée également normale (quarante ans) d'activité professionnelle²²⁰. Cette règle ne concerne pas le troisième pilier, ni le rattrapage de certaines années de carrière

La mise en œuvre de la limitation implique que, lors du versement des cotisations et/ou primes payées dans le cadre du deuxième pilier, il est nécessaire de se fonder sur une carrière théorique future, pour déterminer des montants du financement présent, à défaut de quoi la déductibilité fiscale pourrait être rejetée.

La difficulté majeure réside donc dans la manière de calculer ces 80 % : en attestent les avis²²¹ émanant de la Commission des pensions complémentaires qui, outre qu'ils mettent le doigt sur la possibilité d'abus en la matière via des cotisations de rattrapage, enjoignent au législateur que plus de stabilité, de clarté et de cohérence soient apportés à la manière d'appliquer cette règle.

Pour les prestations effectuées en capital, celles-ci seront converties en rente, selon une table de mortalité datant de 1987, donc aujourd'hui obsolète en matière d'espérance de vie.

Une entreprise peut également déduire les cotisations patronales effectuées pour un travailleur non soumis à l'IPP belge en ce qui concerne ses rémunérations.

4.1.2 Versement externalisé auprès d'une entreprise d'assurance ou d'une IRP

4.1.2.1 Engagement collectif financé par des cotisations patronales

²¹⁷ Dans le cadre de ce chapitre, nous partirons du postulat que les règles imposées en matière de déductibilité sont respectées.

²¹⁸ Art. 59 CIR 92, art. 34 et 35 A.R. CIR 92.

²¹⁹ Art. 59 CIR 92.

²²⁰ Circulaire du 4 février 1987 reprise dans le ComIR 92/59.

²²¹ Commission des pensions complémentaires, avis n°5 du 24 novembre 2004 et n°18 du 13 février 2007.

- Impact dans le chef de l'employeur : les contributions patronales sont considérées comme des charges professionnelles²²², moyennant le respect de certaines conditions²²³ dont celle liée à la règle des 80 %.
- Impact dans le chef du travailleur : elles sont exonérées fiscalement²²⁴.

4.1.2.2 Engagement collectif financé par des cotisations personnelles

Les contributions personnelles bénéficient, elles, d'une réduction d'impôt²²⁵ calculée au taux moyen spécial (qui est compris entre 30 et 40 %) ²²⁶, moyennant le respect de la règle des 80 %.

4.1.2.3 Continuation d'un engagement collectif (art. 33 LPC)

Lorsqu'un affilié sort²²⁷ d'un engagement de pension, dans lequel il est resté au moins quarante-deux mois, il peut, si son nouvel employeur ne possède pas un engagement de pension, demander que soient retenues de son salaire, et versées à l'organisme de pension désigné des cotisations de maximum 1.500 euros annuels (indexés²²⁸, soit 2.080 euros en 2009). Le même régime que celui des cotisations personnelles sera, alors, d'application.

4.1.2.4 Les engagements individuels de pensions

Quels sont les impacts pour l'entreprise, le dirigeant d'entreprise indépendant ou le travailleur salarié d'une cotisation de l'entreprise en leur faveur ?

- Impact dans le chef de l'entreprise : Elles sont considérées pour l'entreprise comme des frais professionnels²²⁹ et sont exonérées²³⁰ dans le chef du travailleur, pour autant qu'il existe au sein de l'entreprise un engagement collectif²³¹ (cette condition ne vaut pas pour les dirigeants d'entreprise). Celles-ci sont limitées²³² à 2.020 euros (montant de base : 1.525 euros) pour les salariés et toujours sous condition de la règle des 80 %.

²²² Art. 52 CIR 92.

²²³ Art. 59 CIR 92.

²²⁴ Art. 38, §1er CIR 92.

²²⁵ Art. 145/1 CIR 92.

²²⁶ Art. 145/2 CIR 92.

²²⁷ Art 3, § 1er, 11° de la LPC: on entend par sortie l'expiration d'un contrat de travail, autrement que par décès ou mise à la retraite et pour autant que le travailleur n'ait pas conclu un nouveau contrat de travail avec un employeur soumis au même régime de pension ou encore transfert du travailleur dans une autre entreprise non soumise au même régime de pension.

²²⁸ Art. 178 CIR 92.

²²⁹ Art. 52, 3°, b CIR 92, art. 59 CIR 92.

²³⁰ Art. 38, § 1^{er}, 18° et 19° CIR 92.

²³¹ Art. 76 LPC, art. 38 CIR 92.

²³² Art. 53, 22° CIR 92.

- Impact dans le chef du dirigeant d'entreprise indépendant (DEI) ou du travailleur salarié : C'est le même régime²³³ que concernant les engagements collectifs.

4.1.2.5 Principe du Back service - rattrapage²³⁴

Il existe la possibilité de valoriser tout son passé professionnel au sein de l'entreprise, et, avec un maximum de dix ans, celui presté hors de l'entreprise, par le paiement d'une prime unique ou de primes périodiques.

Il est également possible de valoriser des activités non encore prestées et ce pour un maximum de cinq ans²³⁵.

4.1.2.6 PCLI

- Contributions versées par l'indépendant : Ces cotisations sont considérées fiscalement comme des cotisations sociales²³⁶ et donc comme « des charges » professionnelles venant réduire la masse imposable. Cela peut permettre au contribuable de passer d'une tranche d'imposition à une autre et d'être taxé en conséquence. De surcroît, les cotisations sociales étant calculées sur base des revenus perçus trois ans auparavant (t-3), un impact sur celles-ci pourrait donc se produire trois ans plus tard, selon que le plafond maximum de calcul de cotisations sociales ait ou non été déjà dépassé.
- Contributions versées par l'INAMI : La prise en charge de cotisations par l'INAMI est exonérée fiscalement²³⁷ et n'affecte en rien le montant de la contribution personnelle de la personne concernée.

4.1.3 Promesse de pension pour dirigeant d'entreprise indépendant

4.1.3.1 Interne

Elle peut se provisionner par la constitution de réserves au passif du bilan soit faire l'objet d'un paiement unique qui seront considérés comme des frais professionnels.

²³³ Art. 82 et 83 LPC, art. 145/1 et 145/3 CIR 92.

²³⁴ Art. 35, § 3 A.R. CIR 92.

²³⁵ Art. 35 AR CIR 92.

²³⁶ Art. 45 LPCL.

²³⁷ Art. 38, 16° CIR 92.

4.1.3.2 Externe

L'assurance dirigeant d'entreprise : les primes versées par l'entreprise, à titre définitif, à la constitution d'une assurance dirigeant d'entreprise pourront être déduites moyennant le respect de la règle des 80 % et d'une rémunération mensuelle régulière du dirigeant.

Ces primes sont considérées comme des frais professionnels²³⁸. Elles sont exonérées²³⁹ fiscalement et socialement dans le chef du dirigeant d'entreprise.

Par contre, si le dirigeant d'entreprise n'est pas régulièrement rémunéré, les cotisations sont alors pour lui assimilées à un avantage en nature, soit comme une rémunération dans son chef. Celui-ci peut, néanmoins, demander à bénéficier du régime de l'épargne long terme dans le cadre du troisième pilier pour bénéficier d'une réduction d'impôt au taux moyen amélioré.

4.2 De l'imposition des prestations

4.2.1 Liminaire

Les prestations issues d'un engagement individuel de pension externalisé auprès d'une entreprise d'assurances ou auprès d'une institution de retraite professionnelle (IRP) subissent le même régime de taxation que celui des engagements collectifs.

4.2.2 Prestations sous forme de capital

4.2.2.1 Issues des cotisations patronales ou de l'entreprise

Les prestations constituées par des cotisations patronales versées sous forme de capital (hors cadre couverture prêt hypothécaire), seront taxées (hors participations bénéficiaires²⁴⁰) à un taux de :

- 10 %²⁴¹: si la liquidation intervient au plus tôt à l'âge légal de la retraite (soixante-cinq ans sauf exceptions) et que le bénéficiaire est resté actif jusque là ;

²³⁸ Art. 195 CIR 92.

²³⁹ Art. 38 CIR 92, art. 76 LPC.

²⁴⁰ Art. 40 CIR 92.

²⁴¹ Art. 171, 2°, b CIR 92.

- 16,5 %²⁴² : dans les autres cas, après soixante ans.

4.2.2.2 Issues des cotisations personnelles

Ces prestations sous forme de capital seront taxées (hors participations bénéficiaires) à un taux de 10 %^{243 244}.

Il importe de remarquer que si la perception en capital a lieu avant que le bénéficiaire ait atteint l'âge de soixante ans (sauf décès ou mise à la retraite), la taxation se fera à un taux de 33 %²⁴⁵ pour la partie cotisations personnelles et au taux progressif pour les cotisations patronales.

En cas de conversion de ce capital net en rente, voyez ci-dessous le titre « prestations sous forme de rente ».

4.2.2.3 Issues des versements de l'indépendant en personne physique en sa PCLI

En cas de prestation en capital, il y aura conversion (à concurrence de 80 %²⁴⁶) de celui-ci en rente fictive²⁴⁷, hors participations bénéficiaires : la rente se calcule sur base de coefficients de conversions²⁴⁸ qui tiennent compte de l'âge du bénéficiaire et qui ne peuvent être supérieurs à 5 %.

Le résultat sera cumulé aux autres revenus pour la détermination de l'imposition et l'application de l'éventuelle réduction d'impôt pour pensions pendant maximum dix ans si le taux de conversion est égal à 5 % et pendant treize ans s'il est inférieur à ces 5 %, c'est-à-dire si la liquidation a lieu avant que soit atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Ce système permet de limiter la base imposable du contribuable lors de son départ à la retraite.

Un précompte professionnel est retenu uniquement lors du paiement de la première année : celui-ci s'élève à 11,11 %.

²⁴² Art. 171, 4°, f CIR 92.

²⁴³ Art. 171, 2°, b CIR 92.

²⁴⁴ Compte non tenu des dispositions transitoires sur les prestations constituées au 1^{er} janvier 1993, ni des prêts hypothécaires et avances sur ceux-ci.

²⁴⁵ Art. 171, 1° CIR 92.

²⁴⁶ Cette règle est d'application dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations (conditions : être resté actif jusqu'à l'âge légal de la retraite et que le capital soit liquidé à ce même moment).

²⁴⁷ Art. 169, § 1^{er} CIR 92.

²⁴⁸ 3,5 % à 59 et 60 ans, 4 % à 61 et 62 ans, 4,5 % à 63 et 64 ans, 5 % à 65 ans et plus.

4.2.2.4 Issues d'un EIP externalisé

Nous pouvons ici nous référer aux engagements collectifs. Deux cas sont envisageables :

- la prestation de capital constituée par les cotisations de l'entreprise serait taxée au taux de :
 - 10 % si la liquidation intervient à l'âge légal de la retraite (soixante-cinq ans sauf exceptions) et que le bénéficiaire est resté actif jusque là ; sinon,
 - 16,5 % si la liquidation survient à l'occasion de la mise à la retraite, à partir de soixante ans ou à l'occasion du décès de l'ayant droit ; sinon,
 - 33 % si le capital est versé à un dirigeant indépendant non mandataire social ou « à un mandataire social, auprès d'une entité qualifiée d'entreprise sans être soumise à l'I. Soc. / I.N.R.-Soc. à qui s'applique l'obligation d'externalisation, mais sans avoir été constitué au moyen de versements préalables, c'est-à-dire en infraction avec l'obligation d'externalisation » ;
 - dans les autres cas, au taux marginal.
- la partie du capital constituée par les cotisations personnelles – ce qui est peu fréquent – serait taxée au taux de :
 - 10 % (plus les additionnels communaux) si le capital est liquidé selon les modalités reprises dans l'article 171, 4^o, f du C.I.R. 92 ;
 - ou 33 % dans les autres cas.
- les participations bénéficiaires ne sont pas soumises à l'impôt sur les personnes physiques²⁴⁹.

4.2.2.5 Issues d'une promesse non-externalisée par l'entreprise

Il convient de remarquer que les pensions, rentes ou allocations en tenant lieu, payées aux membres du personnel, sont considérées comme des frais professionnels²⁵⁰ sauf si la règle des 80 % n'est pas respectée en ce compris la rémunération mensuelle régulière.

Dans l'hypothèse d'un financement en interne, toutes les taxes concernant les contributions sont bien entendu inexistantes. Par contre les prestations seront d'offices taxées à 16,5 %, la possibilité d'une taxation à 10 % étant ici inexistante.

²⁴⁹ Art. 40 CIR 92.

²⁵⁰ Art. 57 et 195 CIR 92.

4.2.3 Prestations sous forme de rente

4.2.3.1 Liquidation en rente

La taxation s'effectue au taux progressif. La prestation sous forme de rente sera ajoutée aux autres revenus professionnels (et bénéficiera donc de la réduction d'impôt pour pension).

4.2.3.2 Liquidation en capital et transformation en rente

Dans cette hypothèse, le contribuable convertit sa prestation en rente viagère à capital abandonné. Celle-ci ne constitue pas une pension²⁵¹, mais bien des revenus de capitaux et biens mobiliers.

Pratiquement, le capital constitutif est imposé comme au point 4.2.2 ci-dessus. Annuellement, un précompte mobilier de 15 %²⁵² à majorer des taxes additionnelles sera dû sur 3 % du capital après impôt.

4.2.4 Prestation sous forme de rente fictive

Dans l'hypothèse où les prestations d'un engagement de pension serviraient de garantie, ou de reconstitution à un emprunt hypothécaire (moyennant le respect de conditions spécifiques en la matière), un système de conversion en rente fictive serait d'application pour la partie du capital n'excédant pas 66.240 euros²⁵³ (exercice d'imposition 2009/2008) : la partie excédentaire étant imposée comme l'engagement de pension initial.

4.3. Le précompte professionnel

La pension complémentaire influence le montant du précompte professionnel appliqué sur la pension légale. En effet, l'assiette est calculée sur la base des prestations à charge de l'ONP et des autres prestations (à concurrence de 95 %), mais le montant à prélever est proportionnel à la charge de l'ONP (une règle de trois est donc nécessaire

²⁵¹ Art. 17 CIR 92.

²⁵² Précompte mobilier.

²⁵³ 50.000 euros indexés.

pour le déterminer). Le précompte tiendra, également, compte des enfants à charge, du montant de la pension, et de la situation familiale²⁵⁴.

4.4 Remarque complémentaire : comment se calcule l'impôt ?

4.4.1 Régime ordinaire de taxation des personnes physiques

L'impôt est fixé à²⁵⁵ :

- 25 pourcents pour la tranche de revenu de 0,01 euros à 7.560 euros (montant de base 5.705 euros) ;
- 30 pourcents pour la tranche de 7.560 euros (5.705 euros) à 10.760 euros (montant de base 8.120 euros) ;
- 40 pourcents pour la tranche de 10.760 euros (8.120 euros) à 17.920 euros (montant de base 13.530 euros) ;
- 45 pourcents pour la tranche de 13.530,00 euros (17.920 euros) à 32.860 euros (montant de base 24.800 euros) ;
- 50 pourcents pour la tranche supérieure à 32.860 euros (24.800 euros).

Lorsqu'une imposition commune est établie, le tarif d'imposition est appliqué au revenu imposable de chaque contribuable.

En fonction notamment, des revenus, de la situation familiale..., des exemptions d'impôts sont octroyées²⁵⁶. C'est ainsi que seront exemptés d'impôts les 6.400 premiers euros, pour autant que les revenus du contribuable ne dépassent pas les 22.870 euros, et les 6.150 euros dans les autres cas.

Des réductions d'impôts interviennent également : c'est ainsi que le contribuable, ayant pour seuls revenus ceux provenant de la pension et des revenus de remplacements, bénéficiera d'une réduction d'impôts de 1.781,29 euros (base 1.344,57 euros)²⁵⁷. Des

²⁵⁴ Pour plus de détails voir le site <http://www.rvponp.fgov.be>, rubrique « pension informations détaillées / paiement / les retenues sur la pension ».

²⁵⁵ Art. 130 CIR 92.

²⁵⁶ Art. 131 et 133 CIR 92.

²⁵⁷ Art. 147 CIR 92.

limitations²⁵⁸ ou des majorations²⁵⁹ à ces réductions sont également appliquées en fonction des revenus du contribuable.

4.4.2 Impôts des sociétés

Le taux d'imposition des sociétés (dont le revenu imposable est supérieur à 322.500 euros) s'élève à 33 %.

²⁵⁸ Art. 152 CIR 92.

²⁵⁹ Art. 153 CIR 92.

Chapitre II : Fiscalité du troisième pilier

1. L'épargne pension²⁶⁰

1.1 Liminaire

L'imposition de l'épargne placée sur un compte collectif (communément appelé « fonds d'épargne pension ») ou individuel, se fera en tenant compte d'un taux de capitalisation de 4.75 % l'an²⁶¹. Il ne sera, dès lors, pas tenu compte des plus-values ou moins-values réelles perçues par le contribuable. Il s'agit donc ici d'un rendement forfaitaire. L'imposition des produits d'assurance de la branche 21 tiendra compte du taux de rendement garanti.

Depuis cette année, la question se pose de l'égalité de traitement en matière de calcul de rendement entre celui imposé aux fonds d'épargne pension et celui aux produits de la branche 23 : en effet, en ce qui concerne les contrats d'assurance, la base imposable sera le montant de la valeur de rachat théorique déterminée au jour où le preneur d'assurance atteint ses soixante ans²⁶².

1.2 Des contributions

Le souscripteur bénéficiera d'une réduction d'impôt²⁶³, calculée au taux moyen spécial (taux qui sera compris entre un maximum de 40 % et un minimum de 30 %) ²⁶⁴, sur le montant de la prime versée.

Pour ne pas pénaliser les assurances épargne par rapport aux comptes épargne, la taxe annuelle sur les opérations d'assurance de 1,10% n'est pas applicable aux primes d'assurance épargne pension (C. droits et taxes divers, art. 176², 4°).

²⁶⁰ Art. 34, §2, art. 145/8 CIR 92.

²⁶¹ Art. 34, § 3 CIR 92.

²⁶² Art. 186 Code des droits et taxes divers.

²⁶³ Art. 145/1 CIR 92.

²⁶⁴ Art. 145/2 CIR 92.

1.3 Des prestations

Les provisions seront taxées, à taux favorable, dès l'âge de soixante ans²⁶⁵, pour autant que la durée de vie minimale de dix ans²⁶⁶ du contrat ait bien été respectée et que le contribuable ait versé au moins cinq annuités. Il suffit que le contribuable ait bénéficié ne fût qu'une seule fois de la réduction d'impôt pour que la taxation s'opère²⁶⁷. Les prestations étant liquidées, généralement, à partir du soixante-cinquième anniversaire²⁶⁸ du contribuable, les primes versées après taxation et ce jusqu'à cet âge de soixante-cinq ans pourront continuer à bénéficier de l'avantage fiscal sans pour autant générer une quelconque perception ultérieure.

Le taux appliqué²⁶⁹ sera de :

- 16.5 % pour la partie constituée par des primes versées avant le 1^{er} janvier 1993 ;
- 10 % pour la partie constituée par des primes versées à partir du 1^{er} janvier 1993 ;
- 33 % si les conditions requises ne sont pas respectées ;
- ou, enfin, à un taux progressif, si elles sont perçues avant qu'ait été atteint l'âge de soixante ans ;
- et de 0 % sur les participations bénéficiaires.

2. L'assurance vie individuelle - l'épargne long terme²⁷⁰

2.1 Des contributions

Tout comme pour l'épargne pension, le souscripteur bénéficiera d'une réduction d'impôt, calculée au taux moyen spécial (taux qui sera compris entre un maximum de 40 % et un minimum de 30 %), sur le montant de la prime versée.

Par contre, contrairement à l'épargne pension, une taxe d'assurance est due à concurrence de 1.1 %.

²⁶⁵ Art. 184 § 1^{er} Code des droits et taxes divers.

²⁶⁶ Art. 145/9 CIR 92, art. 174 CIR 92

²⁶⁷ Art. 39, § 2 CIR 92, art. 508 *bis* CIR 92.

²⁶⁸ Il est à remarquer que l'article 171 du CIR 92 stipule que le taux de 33 % sera appliqué lorsque les prestations n'auront pas été liquidées à l'occasion de la mise à la retraite à la date normale, ou au cours d'une des cinq années qui précèdent cette date, à l'occasion de la mise à la prépension, ou à l'occasion du décès de la personne dont il est l'ayant cause.

²⁶⁹ Art. 185 Code des droits et taxes divers, art. 171 CIR 92.

²⁷⁰ Art. 145/1, 2^o CIR 92.

2.2 Des prestations

Le système de taxation est similaire – mais pas identique – à celui de l'épargne pension.

Il faut remarquer que, dans l'hypothèse où les primes ont été déduites dans le cadre de l'épargne logement en vue de couvrir un emprunt hypothécaire, une taxation sous forme de rente fictive sera d'application.

Chapitre III : Tableaux de synthèse des incitants fiscaux (deuxième et troisièmes piliers)²⁷¹

1. Cotisations Sociales

Les Contributions		Cotisation spéciale de sécurité sociale
		8,86 %
Cotisations patronales pour travailleurs salariés. Rem : les cot. personnelles des travailleurs sont retenues sur le salaire net de celui-ci (un prélèvement de cotisations normales a donc été effectué sur celui-ci).	Volet pension	O
	Volet solidarité	N
Cotisations de l'entreprise en faveur du dirigeant d'entreprise indépendants		N
EIP	Salariés	O
	Indépendants	N
ADE + PROVISION INTERNE		N
PCLI		N
Troisième pilier		N

Les prestations		INAMI	Cotisations de solidarité
Pour toutes les prestations		3.55 %	0 à 2 % (prélevée sur la pension légale)
Exceptions	PCLI	Prélèvement mais peut prêter à interprétation (mais prélèvement sur la partie constituée par les contributions INAMI)	N (mais prélèvement sur la partie constituée par les contributions INAMI)
	Article 33	N	N
	Troisième pilier	N	N

²⁷¹ Cfr annexe : « Tableau de synthèse des taxations – SPF Finance »

2. Les Taxes

		Taxe annuelle sur contrat d'assurance			
		0 %	1,1 %	4,40 %	9,25 %
Dans le cadre du deuxième pilier au sein d'une entreprise ou via conventions sectorielles, quel que soit le statut (I ou S) de la personne ou le type contribution (personnelle ou « patronale »), pour autant qu'il s'agisse d'un engagement collectif.	Plan « normal »			0	
	Plan social	0			
	Art. 33 LPC. Continuation à titre individuel d'un engagement de pension.			0	
PCLI		0			
EIP – ADE – Provision interne				0	
Dans le cadre du troisième pilier	Epargne pension	0			
	Epargne LT		0		

3. Les Impôts

3.1 Les Contributions

- Deuxième pilier -

		Régime fiscal des contributions
Article 33 LPC	Prélèvement par l'employeur sur la rémunération (max 1.500 euros Indexés)	Réduction d'impôt au taux moyen amélioré (compris entre 30 et 40 %)
	Versement personnel	Considéré comme du deuxième pilier ²⁷² = plafond troisième pilier ne s'applique pas. Régime est identique au régime pour les contribution personnelles dans le cadre d'un régime de pension (hors art. 33)

²⁷² La déduction dans le cadre du troisième pilier s'effectue également au taux moyen amélioré. La nuance joue donc sur le fait que lorsque les retenues s'effectuent sur rémunération, le travailleur pourra en sus cotiser au troisième pilier.

Régime fiscal dans le cadre d'une assurance groupe, d'une IRP ou EIP externalisé²⁷³ - Les contributions -		IPP et ISOC	
S A L A R I E S et I N D E P E N D A N T S	Cotisations patronales ou Cotisations de l'entreprise en faveur du dirigeant d'entreprise	Dans le chef de l'employeur	Charges professionnelles
		Dans le chef du travailleur	Pas d'impact (pas considéré comme rémunération)
	Cotisations du travailleur Ou Cotisations du dirigeant d'entreprise	Réduction d'impôt au taux moyen amélioré (compris entre 30 et 40 %)	

Régime fiscal des contributions hors Assurance groupe, IRP et EIP ext.		IPP et ISOC	
PLCI		Frais professionnels (ou déduction à titre de cotisation sociale non retenue pour conventionnés sous statut d'employé)	
EIP non externalisé	ADE	Déduction des cotisations à l'ISOC	
	Provisions internes	Réduction de la base imposable (exonération de la provision à l'ISOC)	

²⁷³ Moyennant le respect des conditions requises.

- Troisième pilier -

Le troisième pilier - Les contributions -		IPP Cotisations
Epargne- pension	Fonds	Réduction d'impôts au taux moyen amélioré (30 à 40 %) Plafond
	Branche 21	
	Branche 23	
Epargne Long terme		Réduction d'impôts au taux moyen amélioré (30 à 40%) Plafond

3.2 Les prestations

- Deuxième pilier -

Régime fiscal dans le cadre d'une assurance groupe, d'une IRP ou d'un EIP externalisé ²⁷⁴ - Les prestations -			En cas de non respect des conditions	Taxation de 16,5 %	Taxation de 10 %
S A L A R I E S et I N D E P E N D A N T S	Paiement sous forme de capital issu de cotisations patronales/d'entreprise		Taux progressif avec réduction pour pensions	O Si liquidation après 60 ans	O Si liquidation à 65 ans (âge de la retraite) et qu'il soit resté actif jusque là.
	Paiement sous forme de capital issu de cotisations du travailleur/dirigeant d'entreprise		Ordinaire et social	33 %	O
	Paiement sous forme de rente fictive		Imposition commune de la rente avec autres revenus pendant 10 ou 13 ans.		
	Paiement sous forme de rente	Directement	Taux progressif (ajouté aux autres revenus) avec réduction d'impôt pour pension		
Transformation du capital en rente		Capital constitutif : 16,5 ou 10 % Solde : annuellement ,3 % sera taxé au taux de 15 % + additionnels communaux			

²⁷⁴ Moyennant le respect des conditions requises.

Régime fiscal des prestations hors Assurance groupe, IRP et EIP ext.			
PLCI	Liquidé sous forme de Capital		Principe de La rente fictive
	Liquidé sous forme Rente	Directement	Taux progressif avec réduction d'impôt pour pension
		Capital transformé en rente	Capital constitutif : 16,5 ou 10 % Solde : annuellement, 3 % sera taxé au taux de 15 % + additionnels communaux
EIP non externalisé	ADE		Taxation à 16.5 % + additionnels communaux
	Provisions Internes		Taxation à 16,5 % + additionnels communaux

- Troisième pilier -

Le troisième pilier		Taxation
- Les prestations -		Taxation en principe à l'âge 60 ans, à un taux de 10 ou 16,5 % (primes avant 1993) sur base :
Epargne pension	Fonds	Rendement fictif de 4,75 % (6,25 % primes avt 1993)
	Branche 21	Rendement garanti
	Branche 23	Rendement réel
Epargne long terme		Rendement garanti

TITRE IV : LES AÎNÉS DANS NOTRE SOCIÉTÉ

Introduction

Si le montant de la pension constitue l'élément fondamental qui doit permettre au retraité de garder un niveau de vie satisfaisant, d'autres facteurs sont essentiels pour assurer le bien-être des aînés et leur permettre de vivre une vieillesse épanouie et productive, tels par exemple, la qualité de vie, l'hébergement, la prise en charge de leurs besoins en matière de santé, le patrimoine et l'épargne, la participation à la vie en société dans divers domaines, etc.

Au cours des prochaines années, le contexte démographique sera caractérisé par une augmentation importante du nombre d'aînés. En 2050, c'est un Belge sur quatre qui aura plus de 65 ans. Cela engendre la coexistence de 4 à 5 générations.

La présence de plus en plus nombreuse de seniors dans notre société est un signe de progrès. Contrairement à ce que pensent ceux qui ont tendance à voir le vieillissement de la population de façon négative, en termes de charges et de coûts pour la société, la retraite ne correspond nullement à l'inactivité. Les seniors sont, en effet, présents dans tous les domaines de notre société : éducation, santé, culture, vie associative, activités domestiques. Ils bénéficient d'une expérience unique et sont, en ce sens, une source incontournable d'apprentissage et de conseils pour les plus jeunes.

Les personnes âgées sont pleinement utiles au bon fonctionnement de la société. Une fois ce constat posé, comment valoriser le rôle des aînés ? Comment créer une retraite active, créative et solidaire ?

Après avoir tenté d'établir une typologie des aînés, nous examinerons dans les chapitres suivants les questions relatives au patrimoine, à la santé et à la participation des aînés aux divers aspects de la vie en société.



Chapitre I : Profils – La diversité chez les aînés

1. La part des aînés dans la population totale

Les personnes âgées occupent une place importante dans notre société. Leur nombre absolu et relatif est en constante augmentation.

Début 2007, notre pays comptait 2,36 millions de plus de 60 ans, contre 2,06 millions en 1991. La croissance des plus de 65 ans est plus forte encore, leur nombre passant, pour la même période, de 1,5 à 1,8 millions, soit une hausse de plus d'un cinquième (+ 21%). L'augmentation est nettement plus prononcée en Région flamande (+31 %) qu'en Région wallonne (+14 %). La Région de Bruxelles-Capitale a connu un recul du nombre de personnes de plus de 65 ans entre 1991 et 2007 (moins 9 %).

La part des personnes très âgées (personnes de 80 ans et plus) dans le groupe des seniors est à la hausse. Au 1^{er} janvier 2007, elles étaient 484.000 contre 353.000 à la même date en 1991, soit une augmentation de plus d'un tiers (+37 %). Ce groupe a gonflé de 42 % en Région flamande, de 39 % en Région wallonne et de 9 % dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Parmi les personnes très âgées, deux personnes sur trois sont des femmes²⁷⁵.

Selon les dernières prévisions de population établies par la Direction générale Statistique et Information économique du SPF Economie et le Bureau du Plan, le nombre de personnes de plus de 65 ans va encore fortement s'accroître au cours des prochaines décennies.

En 2020, ce nombre atteindrait 2.205.000 en Belgique (ce qui représenterait 20,6 % de la population totale); en 2030, 2.647.000 (24,3 % de la population totale); en 2040, 2.862.000 (26,1 % de la population totale) et en 2050, 2.899.000 (26,5 % de la population totale).

Au début des années nonante, pour une personne de 65 ans ou plus, la population comptait quatre personnes âgées de 20 à 65 ans. Cette proportion passera à une personne sur trois en 2020 et même à une personne sur deux en 2040. La Région flamande sera davantage confrontée à cette évolution que les deux autres régions.

La répartition par âge nous apprend aussi qu'en 2007, les plus de 60 ans représentent 22 % de la population, à peu près autant que les 0-19 ans (23 %). La part des plus de 60 ans sera de 24 % en 2010 et de 31 % en 2030.

Actuellement, il y a environ 6 pensionnés pour 10 travailleurs. EN 2050, il y aura pratiquement autant de pensionnés que de travailleurs.

²⁷⁵ SPF Economie, Dossier seniors.

2. Une population aux caractéristiques multiples

Si les aînés d'aujourd'hui vivent plus longtemps et en meilleure santé, ils ne constituent cependant pas un groupe de population homogène. Au sein du groupe des aînés, nous trouvons, une grande diversité sociale et culturelle.

Le vieillissement s'accompagne d'une nette féminisation : la part des femmes (et des veuves) augmente, en effet, avec l'âge pour atteindre, par exemple, 56 % des 65-69 ans et 67 % des 80-84 ans.

D'autre part, l'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé ne doit pas faire oublier la gravité de la situation des personnes dépendantes. Il convient aussi de rappeler les disparités fortes qui existent entre les catégories socio-professionnelles, qu'il s'agisse d'inégalité d'espérance de vie, de revenus ou de patrimoine.

Selon le premier tableau de bord de la santé en Région wallonne, l'espérance de vie des hommes en Wallonie est de trois ans inférieure (74,8 ans) à celle des hommes en Flandre (77,8 ans). Et l'on constate des différences importantes à l'intérieur même des provinces wallonnes : 8 ans de différence d'espérance de vie entre le Brabant wallon et le Hainaut, tant pour les hommes que pour les femmes²⁷⁶.

En plus de cette diversité sociale et culturelle, les caractéristiques des aînés en termes de santé, de potentiel physique, social ou financier se sont profondément modifiées, entraînant des modifications importantes de leurs aspirations.

Les différents acteurs de notre société, qu'ils soient politiques, économiques, sociaux ou médicaux, abordent trop souvent le vieillissement de la population de manière segmentée, c'est-à-dire que l'on tend à confiner les individus dans des schémas spécifiques d'âge et ce, depuis la petite enfance jusqu'à l'âge de la retraite en passant par les périodes dédiées à la scolarité et à l'activité professionnelle.

Or, l'âge de la vieillesse, considéré comme celui auquel une personne commence à souffrir de réelles incapacités, a aussi fortement reculé. Il n'est plus lié à un âge précis ou à un événement particulier comme la mise à la retraite.

Il convient donc de reconsidérer le « cycle de vie » traditionnellement ternaire (jeunesse, âge adulte, vieillesse) et d'esquisser plusieurs périodes dans la vie même des personnes âgées. Les besoins, les aspirations, les rôles des aînés sont différents au cours de ces diverses périodes, lesquelles peuvent être schématisées comme suit :

- la période de transition entre le travail rémunéré et la pension ;
- la période en bonne santé (sans incapacité ou avec incapacités très légères) ;
- la période avec incapacités.

²⁷⁶ Journal du Médecin, 13 mars 2009.

3. La période de transition entre le travail rémunéré et la pension

Cette période est relativement nouvelle dans le cycle de vie. Autrefois, il y avait une rupture nette entre la période de travail rémunéré et la pension. On se retrouvait du jour au lendemain « pensionné », comme dépossédé de son rôle économique et social.

Aujourd'hui, cette période, plus ou moins longue, selon les situations et les personnes, se situe à la fois en amont et en aval de la prise de la pension : mesures d'aménagement de la fin de carrière et de sortie graduelle du travail (interruption de carrière, crédit-temps, temps partiel), cumul pension et travail rémunéré.

Ainsi en 2008, près de 118.000 travailleurs âgés de plus de 50 ans ont réduit leur temps de travail. L'immense majorité d'entre eux ont opté pour un crédit-temps ou une interruption de carrière partielle. La formule la plus prisée est la réduction d'un cinquième du temps de travail. Le phénomène est en augmentation considérable ces dernières années. D'après les statistiques de l'ONEM, entre 2003 et 2008, le nombre de personnes aménageant leur fin de carrière a été quasiment doublé. La hausse est de 8 % entre 2007 et 2008.

Le crédit-temps est donc d'abord un succès pour ce groupe d'âge. Les 50+ représentent presque 60 % des personnes en interruption de carrière ou en crédit-temps. Il est intéressant de constater que dans le secteur privé, les hommes âgés de plus de 50 ans sont plus nombreux que les femmes à réduire leurs prestations.

Dans la tranche d'âge 25-49 ans, les femmes représentent 84 % des crédits-temps. La réduction du temps de travail correspond manifestement à des besoins différents ; les plus jeunes, les femmes surtout, réduisent leur temps de travail pour s'occuper de leurs enfants (parfois de leurs parents). Mais les plus âgés ont envie de souffler et peut-être aussi de prendre soin de leurs parents ou de leurs petits-enfants.

D'autre part, le fait que le « vieillissement actif » soit une réalité relativement neuve entraîne que la réflexion politique ne s'est pas encore totalement adaptée à cette donnée sociale nouvelle. Or, de nombreux aînés souhaitent rester actifs dans la société.

Des adaptations législatives et réglementaires récentes permettent désormais aux pensionnés de gagner davantage tout en conservant le bénéfice de leur pension, dans la mesure où le plafond de la rémunération autorisée a été augmenté à partir de l'âge légal de la retraite, c'est-à-dire 65 ans.

Mais les opportunités de travail rémunéré sont peu nombreuses. Peu de secteurs occupent des personnes pensionnées et, avec la crise actuelle, les possibilités se sont encore raréfiées.

Le secteur associatif ne peut répondre à lui seul à toutes les demandes d'activités rémunérées de la part des aînés. Or, la pression sur ce secteur est très forte car il a déjà l'expérience du travail avec des volontaires âgés.

Certains préconisent dès lors une certaine solution de continuité dans l'emploi, en rendant les employeurs plus conscients qu'après la mise à la retraite, le travailleur retraité peut encore être utile à l'entreprise et rendre des services rémunérés. Ceci

présenterait des avantages pour l'employeur : les personnes connaissent l'entreprise et son fonctionnement et ont une expertise étendue.

Cette solution présente également des avantages pour la personne âgée qui reste en contact avec le monde des actifs (prévention isolement) et qui, éventuellement, continue à bénéficier de certains avantages sociaux (mess d'entreprise, assurance hospitalisation).

Les pensionnés salariés et indépendants sont de plus en plus nombreux à travailler officiellement après leur départ à la retraite ; de 26.250 en 2006, ils sont désormais 35.000 en 2008 (soit une augmentation d'un tiers). Ceci correspond à ± 2 % des 1,833 millions de salariés et d'indépendants qui perçoivent une pension.

Parmi les 420.000 ex-fonctionnaires qui bénéficient d'une pension du secteur public, ils sont 13.500 à exercer une activité professionnelle autorisée, soit 3,2 %.

Sur un autre plan, une législation de 2005 encadre désormais le volontariat ; les droits des volontaires y sont reconnus. Certains aspects de la législation pourraient être améliorés. L'accord gouvernemental de mars 2008 y fait d'ailleurs référence dans la mesure où « il vise un renforcement du tissu social, notamment par la vie associative et le volontariat. En concertation avec toutes les autorités concernées, le Gouvernement poursuivra la voie de la simplification administrative ainsi que l'accessibilité des polices d'assurances collectives en matière de volontariat ».

Enfin, dans cette période de transition vers la retraite, le futur pensionné a besoin à la fois d'une information claire et disponible et d'une aide à la réflexion pour pouvoir anticiper et se préparer à la retraite.

Il doit pouvoir s'informer sur les modalités et le montant de sa future pension. Cette information est déjà très performante en ce qui concerne le premier pilier mais elle doit encore être améliorée pour le 2^{ème} pilier et en ce qui concerne les risques financiers liés à certains produits du 3^{ème} pilier.

4. La période de vieillissement actif

Sans verser dans une image idéalisée, cette période se caractérise par des ressources en temps importantes. Les pensionnés ont du temps et peu d'incapacités physiques. Il faut toutefois noter que leur situation économique est grandement diversifiée.

Ces retraités ont généralement la volonté de continuer à participer à la vie de la société et à œuvrer à son développement. La contribution des personnes âgées à la société dépasse largement le cadre de leurs seules activités économiques. Elles ont souvent un rôle capital au sein de leur famille et accomplissent de nombreuses tâches dont l'importance ne peut être évaluée en termes purement économiques : aides intrafamiliales et intergénérationnelles, soutien aux ascendants, aux descendants, au conjoint ou partenaire.

La place des personnes âgées dans l'ordre familial s'est profondément transformée et une attention particulière devrait être apportée à la « génération-pivot » des 55 -75 ans qui souvent, veille à la fois sur des parents très âgés tout en ayant déjà des petits-enfants.

En plus de leur activité économique et sociale, les aînés sont également – comme tout un chacun – consommateurs, en particulier de loisirs, de services, de soins, etc.

Diverses enquêtes laissent apparaître des transferts financiers vers les enfants.

Enfin, c'est aussi durant cette période que les aînés s'efforcent de jouer un rôle capital dans la vie de la cité par leur insertion locale, leur engagement politique, syndical ou dans des groupes de pression.

Notre société est face au défi d'assurer une meilleure représentation des aînés dans les structures de décision pour les sujets qui les concernent directement. C'est d'ailleurs le rôle du Conseil fédéral consultatif des Aînés qui vient d'être constitué.

5. La période des incapacités

Progressivement ou de manière subite, la personne âgée peut se retrouver dépendante à divers niveaux. Cette période ne commence pas à un âge précis : elle peut être plus ou moins précoce et longue en fonction des individus.

Selon une étude de l'Institut scientifique de la Santé publique²⁷⁷, la durée de cette période serait souvent liée au niveau socio-économique des personnes : un faible niveau de qualification est corrélé avec une période en mauvaise santé. Or, le niveau d'instruction des personnes âgées est plus bas que celui du reste de la population.

Il s'agit donc ici du groupe des aînés qui ont des besoins accrus en soins et en services. Si ces personnes sont dans une certaine dépendance pour des actes de la vie quotidienne, elles revendiquent cependant une autonomie de pensée et de décision, elles veulent être soignées avec respect et dignité. Elles demandent qu'on les laisse prendre les décisions qu'elles sont capables de prendre et de rester maître de leur destin.

Toutes les enquêtes démontrent que le choix majoritaire des aînés est le domicile combiné à des aides formelles et informelles, en accord avec leurs souhaits.

Les différents aspects relatifs à l'accessibilité des soins aux personnes âgées dépendantes (hospitalisation, soins à domicile, maisons de repos, maisons de repos et de soins) feront l'objet d'un examen spécifique dans le chapitre III du présent titre, consacré à la santé.

6. Typologie des seniors

Le Centre de Recherche et d'Information des Organisations de Consommateurs (C.R.I.O.C.) s'est efforcé récemment d'établir une typologie des seniors sur base d'interviews réalisées auprès d'un échantillon d'habitants de Belgique âgés de 50 ans et plus.

²⁷⁷ Bossuyt N., Van Oyen H., Espérance de vie en bonne santé selon le statut socio-économique en Belgique.

Cinq profils de seniors appelés types sont définis :

- les jeunes seniors (25%) ;
- les retraités libérés actifs (17 %) ;
- les grands aînés (20 %) ;
- les retraités paisibles (30 %) ;
- les retraités crispés (8 %).

Les jeunes seniors (25 %)

En bonne santé, sûrs d'eux-mêmes, ces seniors actifs et futurs retraités considèrent la retraite comme un rêve éveillé. Ils attendent impatiemment d'être pensionnés ou viennent de l'être et veulent réaliser des activités qu'ils n'ont pas eu le temps de réaliser avant leur retraite (aménagement de la maison, vie familiale, voyages, vie associative, culture, militantisme politique).

En ce qui concerne les achats, ils cherchent les produits de qualité supérieure. Ils possèdent un GSM et utilisent un ordinateur pour surfer sur internet. Ils disposent d'un véhicule automobile plus récent que l'ensemble de la population active.

Quant leur situation financière, ils estiment avoir mis suffisamment d'argent de côté pour profiter de leur retraite.

Rapport à la santé, ils sont attentifs à leur forme physique, ils ne sont pas inquiets de vieillir, ni de mourir. Leur santé est excellente et ils ne prennent pas souvent des médicaments.

Au niveau des caractéristiques démographiques, ils sont pour la plupart, âgés de 50 à 59 ans, plus rarement de 60 à 74 ans et de formation supérieure. Ils habitent en Flandre ou à Bruxelles et sont issus des groupes sociaux supérieurs.

Les libérés actifs (17 %)

En bonne santé, ces seniors actifs vivent une retraite heureuse. Ils disposent de plus de temps libre que par le passé et réalisent des activités qu'ils n'ont pas eu le temps d'entreprendre précédemment (vie de famille, voyage, culture).

En matière de consommation, ils fréquentent différents types de magasins et cherchent des produits traditionnels qu'ils achètent par habitude.

En ce qui concerne la perception de leur avenir de retraité, s'ils s'interrogent sur la charge que représenteront leurs enfants, ils ne sont pas inquiets de vieillir, ni de mourir. Ils ne veulent pas dépendre des autres et finir leur vie dans une maison de retraite. Ils préfèrent rester dans leur habitation et recevoir une aide ponctuelle.

Quant à leur situation financière, ils estiment qu'ils disposent d'assez d'argent pour vivre. Ils apportent régulièrement une aide financière à leurs enfants et petits enfants. Ils

se disent confiants dans le montant de la pension qui leur sera versée dans les 5 prochaines années.

Au niveau de leurs caractéristiques socio-démographiques, ils sont âgés de 60 à 84 ans et appartiennent à tous les groupes sociaux (inférieur, moyen, supérieur). Ils habitent majoritairement en Flandre.

Les grands aînés (20 %)

En ce qui concerne la perception de la retraite, ils disposent de plus de temps libre que par le passé mais les difficultés qu'ils rencontrent sur le plan de la santé ou financièrement les empêchent de réaliser leurs désirs qui se limitent souvent à passer du temps en famille et à se reposer.

En matière de consommation, ils fréquentent peu les magasins car généralement, ils ne s'occupent ni des achats, ni de la préparation des repas. Ce sont de grands consommateurs de media dont la radio et les journaux.

Pour l'avenir, ils appréhendent le futur plutôt négativement. Ils sont inquiets de la baisse de leurs revenus, ils ressentent la peur d'être inutiles et de mourir. Ils préfèrent rester dans leur habitation et recevoir une aide ponctuelle mais si cela n'est pas possible, ils sont prêts à finir leur vie dans une maison de retraite.

Quant à leur situation financière, ils estiment ne pas disposer d'assez d'argent pour vivre. Ils possèdent peu d'actifs financiers.

Rapport à la santé, ils sont inquiets de vieillir et souffrent souvent d'une maladie grave ou chronique. A ce titre, ils prennent souvent des médicaments.

Au niveau des caractéristiques socio-démographiques, ils sont âgés de 75 ans – souvent plus – et appartiennent aux groupes sociaux inférieurs. Majoritairement locataires de leur habitation, ils habitent principalement à Bruxelles et dans les grandes villes flamandes.

Les retraités paisibles (30 %)

De santé parfois hésitante, ces retraités vivent une retraite active tout en manifestant de l'inquiétude quant à leur avenir.

En ce qui concerne la perception de la retraite, ils disposent de plus de temps libre que par le passé mais les difficultés qu'ils rencontrent sur le plan de la santé ou financièrement les empêchent parfois de réaliser leurs désirs.

Sur le plan de la consommation, ils trouvent les courses fatigantes et préfèrent les produits traditionnels qu'ils achètent par habitude. Souvent, ils possèdent un GSM et utilisent régulièrement un ordinateur.

Pour l'avenir, ils appréhendent le futur plutôt négativement, ils sont inquiets de voir leur santé se dégrader, de devenir une charge pour leurs proches, de se retrouver seuls et de

voir leurs revenus baisser. Ils préfèrent rester dans leur habitation et recevoir une aide ponctuelle.

Quant à leur situation financière, ils estiment disposer d'assez d'argent pour vivre, si aucun incident de parcours (notamment de santé) n'intervient. Ils possèdent quelques actifs financiers. Ils se disent inquiets du montant de la pension qui leur sera versée dans les cinq prochaines années.

Rapport à la santé, ils sont inquiets de vieillir car ils souffrent souvent d'une maladie grave ou chronique.

Au niveau des caractéristiques socio-démographiques, ils sont âgés de 60 à 84 ans – souvent plus – et appartiennent aux groupes sociaux moyens. Majoritairement propriétaires de leur habitation, ils habitent principalement en Wallonie.

Les retraités crispés (8 %)

De santé défaillante, ces seniors vivent une retraite au présent tout en manifestant de l'inquiétude quant à leur avenir.

En ce qui concerne la perception de la retraite, ils disposent de plus de temps libre que par le passé et réalisent des activités qu'ils n'ont pas eu le temps d'entreprendre précédemment.

En matière de consommation, ils fréquentent différents types de magasins et cherchent des produits traditionnels qu'ils achètent par habitude. Ils possèdent un ordinateur et un GSM.

Pour l'avenir, même s'ils appréhendent le futur positivement, ils ont peur de voir leur santé se dégrader et de devenir une charge pour leurs proches.

Quant à leur situation financière, ils pensent avoir mis suffisamment d'argent de côté pour profiter de leur retraite mais ont peur pour l'avenir. Ils se disent inquiets du montant de la pension qui leur sera versée dans les cinq prochaines années.

Rapport à la santé, ils souffrent souvent d'une maladie grave ou chronique, ils prennent souvent des médicaments.

Au niveau des caractéristiques socio-démographiques, ils sont âgés de 50 à 74 ans et appartiennent aux groupes sociaux moyen et supérieur. Propriétaires de leur habitation, ils habitent principalement à Bruxelles et dans les grandes villes wallonnes.

En conclusion, selon le C.R.I.O.C., la perception de la retraite suit des logiques influencées par le rapport au temps (libre), à l'argent (situation financière) et à la qualité de la vie (santé).

Dès le moment où un de ces trois éléments est en rupture, le senior connaît des difficultés.

En résumé, à la fin de la période active, les jeunes seniors perçoivent la retraite comme une période de réalisation de leurs désirs (25 %).

Santé, temps libre et finances sont au rendez-vous des retraités heureux (17 %).

Par contre, les grands aînés (20 %) connaissent des difficultés tant de santé que sur le plan financier.

Chapitre II : Le bien-être de nos aînés

Le niveau de prospérité ou de pauvreté de nos aînés ne dépend pas uniquement de la hauteur de leur pension. Les autres revenus et avoirs – ou leur absence – jouent également un rôle déterminant dans leur situation financière.

La situation de revenus de nos aînés peut être plus largement éclairée au départ de trois points de vue :

- une comparaison entre groupes d'âge : en matière de consommation ;
- une comparaison entre cohortes : en matière d'épargne et d'avoirs ;
- une comparaison entre cohortes dans différents pays européens.

Cet état de prospérité élargie est examiné ci-après à l'aide des données présentées par le prof. Jozef Pacolet²⁷⁸.

1. Consommation

Au cours des 30 dernières années, les aînés ont bénéficié d'un rattrapage par rapport aux autres groupes d'âge, tant du point de vue de leur consommation totale que du point de vue de la consommation individuelle.

De 1978 à 1988, le pouvoir d'achat des groupes d'âge de moins de 65 ans a baissé ou stagné – en conséquence de la modération salariale des années 80. Après 1988, les dépenses de consommation pour chaque groupe d'âge ont augmenté, tant par ménage que par tête d'habitant.

Les raisons de cette augmentation étaient cependant différentes : en règle générale, les ménages plus jeunes comptent plus de membres et, de ce fait, dépensent plus, mais ceci est compensé dans leurs dépenses par tête d'habitant. Avant 55 ans, les ménages comptent habituellement des enfants ; entre 55 et 75 ans, ils ne sont généralement plus formés que de deux personnes et, après 75 ans, que d'une seule.

Ceci explique en partie pourquoi, entre 1988 et 2004, les dépenses par ménage étaient les plus élevées dans la catégorie d'âge de 35 à 54 ans mais que les dépenses par personne étaient plus élevées entre 55 et 75 ans.

Parallèlement aux dépenses de consommation, les revenus diminuent également avec l'âge, comme simultanément aussi la taille du ménage. Par ailleurs, entre 1987 et 2004, les pensions ont connu une hausse plus forte que les revenus des actifs.

Globalement, le pouvoir d'achat des ménages âgés de plus de 65 ans est considérablement plus faible que celui des ménages de moins de 55 ans, mais la différence est largement compensée par la taille plus petite du ménage. Toutefois, pour les aînés également, les frais fixes continuent à peser lourdement dans la balance :

²⁷⁸ Prof. Dr. Jozef Pacolet (Hoger Instituut voor de Arbeid (Institut Supérieur du Travail), Université Catholique de Leuven) : Vieillesse, prospérité et soins. Principales constatations dans de récentes études de l'HIVA. Conférence nationale sur les pensions, le 30 avril 2009.

surtout les frais de logement en plus des dépenses liées aux soins de santé (tempérées par le maximum à facturer).

D'autre part, être propriétaire de son logement est d'une importance énorme quant au niveau de consommation. A partir de 55 ans, un propriétaire moyen dispose de 25.000 euros par an pour ses autres dépenses de consommation, un locataire d'à peine 10.000 euros.

Au fur et à mesure que les gens vieillissent, l'on observe que le statut de propriétaire se généralise, sans qu'ils aient encore à payer les échéances d'un emprunt hypothécaire. Parmi les 4.268.506 ménages de 2001, 71,8 % étaient propriétaires, dont quasiment la moitié devait continuer à rembourser les échéances hypothécaires. Parmi les 1.771.378 de ménages âgés de plus de 55 ans, 76,5 % étaient propriétaires et seulement 8 % devaient encore s'acquitter de leur prêt. A côté de ceux-ci, 21 % étaient locataires.

2. Epargne

L'hypothèse du « cycle de vie » suppose que pendant leur cycle de vie, qui est simultanément un cycle de ménage, les gens se constituent des avoirs. Ils commencent par acquérir leur propre logement, le plus souvent à l'aide d'un emprunt hypothécaire. Ensuite, après l'apurement de cet emprunt, ils continuent à épargner financièrement. Plusieurs raisons peuvent justifier cette épargne : avoir une poire pour la soif pour les vieux jours, constituer un héritage pour la génération suivante, revenu du retraité plus élevé que nécessaire, consommation moindre, par exemple pour des motifs de santé.

Cependant, selon l'hypothèse du cycle de vie, il semblerait qu'après leur départ à la retraite, les gens dépensent généralement leurs économies. Or, au cours des années '80, des chercheurs ont observé un paradoxe de l'épargne, tant en Belgique que d'autres pays : non seulement les aînés ne dépensent pas leur bas de laine, mais au contraire continuent à épargner. Ce paradoxe était cependant contredit par les données de l'enquête sur le budget des ménages 1997-1998, d'où ressortait pour la première fois une diminution manifeste de l'épargne chez les aînés âgés de 65 à 75 ans, et une diminution significative de l'épargne parmi les personnes âgées de plus de 55 ans.

A y regarder de plus près, il s'avère que cette épargne négative n'est pas répartie de manière égale sur les divers groupes d'âge. Une nouveauté fait son apparition : la distinction à opérer entre les seniors encore actifs et ceux qui ne le sont plus. Les seniors actifs continuent à épargner, les seniors non actifs entament leur épargne lorsqu'ils veulent maintenir leur mode de vie au même niveau.

Ce constat est marquant dans le groupe de 55 à 64 ans entre les toujours-actifs et plus-du-tout-actifs (pour cause de prépension, de retraite anticipée, de chômage ou d'invalidité). Ces derniers éprouvent des limitations au niveau de la consommation et de l'épargne.

Cette épargne négative continue à être présente chez les jeunes retraités. Les retraités de plus longue date par contre, recommencent à épargner – pour la maison de repos, pour les soins de santé ou pour transmettre par héritage. Mais il est tout aussi vraisemblable qu'il s'agisse d'un effet de l'âge (limitation des possibilités de consommation), ou d'un effet de génération (par exemple, la génération ayant vécu la guerre).

3. Avoirs

Une grande discrétion règne en Belgique sur les revenus et plus encore sur les avoirs. Les avoirs macroéconomiques sont assez bien connus : ils ont évolué de 200 milliards en 1970 à 1300 milliards en 2002 – environ pour moitié de biens meubles et de biens immeubles (majoritairement le logement personnel). Chez 4,4 millions de ménages, cela revient à un avoir de 272.000 euros par ménage ou de 120.000 par tête. Mais la répartition selon les groupes d'âge reste un mystère.

Il est difficile de réaliser une estimation du patrimoine des seniors. Mais il tombe sous le sens que les avoirs sont pour une part considérable entre les mains des générations d'aînés, parce qu'ils représentent effectivement une grande part de la population et plus encore des ménages, et parce que le patrimoine s'acquiert progressivement tout au long de la vie. En outre, une partie des avoirs s'obtient par voie d'héritage qui s'ouvre chez des personnes déjà très âgées en faveur d'héritiers également déjà grisonnants.

Le Prof. Pacolet a tenté d'estimer la répartition patrimoniale sur la base de l'enquête sur le budget des ménages (qui comporte des informations sur la propriété du logement et sur le loyer imputé ainsi que sur les revenus patrimoniaux).

Pour les revenus immobiliers, un peu plus d'un quart reviendrait aux 26 % des ménages de plus de 65 ans. Pour les revenus mobiliers ou financiers, plus de 40 % reviendraient aux ménages suivants : 16 % âgés de 65 à 69 ans ; 11 % de 70 à 75 ans ; plus de 16 % pour les plus de 75 ans.

4. La Belgique et les autres pays

Une comparaison entre les groupes d'âge identique dans différents pays (l'enquête dite Share) fait apparaître que le pouvoir d'achat en Belgique est plutôt bon.

Dans un classement d'une série de pays européens (France, Pays-Bas, Suède, Suisse, Italie, Autriche, Allemagne, Danemark, Espagne, Grèce) selon²⁷⁹ le *niveau de prospérité pendant le reste de la vie (levenswelvaart)* pour un isolé (exprimé en euros), la Belgique vient en tête pour les catégories +50, + 60, + 70, et occupe la deuxième place pour la cohorte des +80 (après les Pays-Bas).

Pour d'autres dimensions également, notre pays occupe les premières places. Pour le *patrimoine financier actuel et escompté (levensvermogen)*, la Belgique se classe après la Suisse. Pour la *consommation*, elle est première pour les quinquagénaires, les

²⁷⁹ “*Patrimoine financier (net)* : ensemble du patrimoine financier (actions, obligations, épargne-pension privée, comptes d'épargne et à vue) moins les dettes actives (excepté les dettes contractées en vue de l'acquisition d'une habitation propre – patrimoine immobilier décompté); calcul par unité de consommation. Comparaison internationale: valeurs fin 2003.

Patrimoine financier actuel et escompté : patrimoine financier actuel + flux de revenus futurs (escomptés).

Niveau de prospérité pendant le reste de la vie: prospérité (monétaire) pouvant être obtenue pendant le reste du cycle de vie escompté; calcul sur la base du patrimoine financier actuel et escompté.

sexagénaires, les septuagénaires et les octogénaires et, derrière les Pays-Bas, pour les personnes âgées de + de 80 ans. Quant au *patrimoine financier net*, notre pays est en tête pour les + de 50 ans et suit la Suisse pour les catégories des sexagénaires jusqu'au nonagénaires. Par contre, pour le *revenu brut*, notre pays ne se situe qu'à la cinquième place.

Il en résulte que le paradoxe belge peut s'énoncer comme suit : pension (légale) relativement basse, revenu patrimonial relativement élevé.

Chapitre III : Santé des aînés

1. Une politique de santé ambitieuse pour tous

La santé est un droit fondamental garanti par la Constitution belge. Son respect effectif suppose en premier lieu que les autres droits fondamentaux du citoyen soient rencontrés (travail, logement décent, environnement sain, épanouissement culturel et social). En Belgique, certaines inégalités sociales face à la santé subsistent incontestablement.

L'accord du Gouvernement fédéral a maintenu la norme de croissance annuelle de l'objectif budgétaire global de l'assurance obligatoire soins de santé à 4,5% hors inflation. Cette norme permet de dégager chaque année plus d'un milliard d'euros de moyens nouveaux et récurrents consacrés aux soins de santé, dont une partie est thésaurisée au sein du Fonds d'Avenir pour les Soins de Santé. Dans l'avenir, ce Fonds permettra de faire face à une partie des besoins croissants de soins de santé liés au vieillissement de la population. C'est un choix politique qui garantit, et même améliore, la qualité et l'accessibilité aux soins de santé dans notre pays. **Si l'état des finances publiques et du budget la Sécurité sociale et/ou une rupture de la solidarité fédérale en matière de couverture des soins de santé devaient empêcher le maintien de cette politique volontariste, les aînés seraient les premières victimes d'une accessibilité restreinte aux soins de santé ou d'une moindre qualité des soins pour ceux qui ne disposent pas de moyens suffisants.**

Une politique de santé se doit d'être globale et cohérente. Pas question de la saucissonner en fonction de l'âge des patients. Les objectifs sont les mêmes pour tout le monde, même si des stratégies différentes peuvent exister pour les atteindre suivant le type de patients. **Il convient de répondre à 4 grands défis :**

1. Promouvoir la santé et prévenir activement les maladies.
2. Assurer l'égalité d'accès et la qualité de la dispensation des soins de santé pour toutes et tous.
3. Prendre le patient en charge au niveau de soins le plus adéquat.
4. Responsabiliser les acteurs du système de santé.

1.1. Promouvoir la santé et prévenir activement les maladies

Les politiques de promotion de la santé et de prévention des risques de santé doivent permettre de cibler les populations à risque pour telle ou telle pathologie et mener des actions de santé à leur égard. Ces actions visent à anticiper, éviter ou mieux gérer les recours ultérieurs aux soins de santé.

Avec l'âge, l'être humain est plus exposé au développement de certains problèmes de santé. Toutefois, par la prévention, bon nombre d'entre eux pourraient être évités ou leurs conséquences fortement diminuées.

Pour les aînés, spécifiquement et concrètement, il s'agirait de :

- encourager toute activité permettant de conserver une bonne santé physique, notamment par des campagnes de sensibilisation à la pratique régulière et

adaptée d'un sport, à l'importance d'une alimentation équilibrée, au danger de l'automédication, à l'importance de la participation à la vie sociale et culturelle, afin de briser l'isolement.

- mieux traiter les problèmes de dépression liés à l'âge :
 - en favorisant les préparations à la retraite, organisées par le secteur associatif ;
 - en formant davantage les médecins généralistes, le personnel des maisons de repos et celui des services d'aide à domicile à détecter les problèmes de dépression, à diagnostiquer correctement les troubles de comportement.

- renforcer les moyens de prévention des chutes chez les aînés, notamment par une consolidation de la formation des intervenants auprès des personnes âgées (médecins généralistes, infirmiers, aides familiales, assistantes sociales, etc.) et par une mise à la disposition de ceux-ci d'outils nécessaires à l'information des personnes âgées.

- accentuer la sensibilisation et le dépistage des troubles visuels, souvent déclencheurs de problèmes en cascade chez les personnes âgées.

1.2. Assurer l'égalité d'accès à des soins de santé de qualité

Il convient de refuser toute restriction à l'accès aux soins de l'une ou l'autre catégorie de la population. La sélectivité positive dans l'assurance obligatoire soins de santé en faveur de groupes socialement fragiles ou de patients atteints de pathologies lourdes est défendable, mais elle ne peut aller dans le sens d'une couverture de la sécurité sociale ciblée sur certaines catégories de la population, afin de permettre des économies au sein du budget de la sécurité sociale au détriment de larges catégories de la population.

1.3. Prendre le patient en charge au niveau de soins le plus adéquat

Les soins de santé de première ligne sont, le plus souvent, le premier point de contact des patients avec le système de santé. Le médecin généraliste se trouve au cœur de ce dispositif. Les soins de première ligne sont la base du système de soins, celle qui soutient et aide les patients dans la prise en charge globale de leurs problèmes de santé.

Médecins généralistes et autres dispensateurs de soins ambulatoires doivent former un seul et même réseau avec les services extrahospitaliers de soins de santé et d'aide à domicile. Ce réseau doit développer une complémentarité étroite avec les structures hospitalières. La continuité des soins doit être encouragée, permettre le passage aisé d'une forme de soins à l'autre sans perte d'information ni de qualité de prise en charge.

L'actuelle politique fédérale de soins de santé soutient le développement de la première ligne de soins, basée sur le rôle central des médecins généralistes et la promotion des soins de santé primaires multidisciplinaires. Cette politique s'appuie notamment sur une meilleure coordination des soins, une amélioration et une généralisation du Dossier Médical Global, une plus grande forfaitarisation de la rémunération des prestations de soins, le financement de l'intégration des soins et services à domicile, l'encouragement au respect des « bonnes trajectoires de soins » et le recours en première intention du patient à la première ligne pour ses problèmes de santé.

Ce rôle essentiel de la première ligne de soins n'empêche qu'il convient de mettre en place des programmes de soins gériatriques, plus ou moins complets, dans l'ensemble du secteur hospitalier belge. Les personnes âgées qui nécessitent une prise en charge spécialisée de leur problème de santé doivent pouvoir accéder aisément à ce type de soins.

Il convient de mettre en place un système « transmurale » (liaison entre l'ambulatoire et l'institution) et transectoriel de soins (collaboration entre toutes les disciplines médicales et paramédicales), avec un seul dossier médical et un intervenant de soins de référence. C'est particulièrement important pour les aînés, grand « consommateur de soins » et présentant souvent des polyopathologies.

1.4. Responsabiliser les acteurs du système de santé

Un des grands défis des systèmes de santé est l'usage justifié des moyens mis à leur disposition par la collectivité. Pour veiller d'une manière durable à ce que tout un chacun ait accès à des soins de santé de haute qualité, l'utilisation réfléchie des moyens, basée sur des critères d'efficacité est indispensable.

Il faut donc veiller à ce que les moyens de l'assurance soins de santé en Belgique soient affectés exclusivement et de la manière la plus efficace possible à la couverture des soins nécessaires à la promotion, au maintien ou au rétablissement de la santé des patients.

Le bon usage des moyens passe, inévitablement, par une responsabilisation accrue de tous les acteurs du système. Au-delà de la correction indispensable de certains abus, c'est une véritable mobilisation des acteurs (praticiens, prescripteurs, administration, patients...) et une information à ceux-ci qui sont nécessaires, afin de s'attaquer aux pratiques injustifiées résultant tantôt de la méconnaissance des pratiques de soins les plus opportunes, tantôt d'une perméabilité au marketing, tantôt encore du refus de la prise en compte du coût des soins tant à charge du patient que de la collectivité.

Il est essentiel de créer les conditions d'une prise de conscience que des prestations non justifiées empêchent que soient prodigués les soins nécessaires à d'autres patients. C'est donc bien, en définitive, l'accès aux soins et services de santé qui est en jeu.

Pour renforcer cette responsabilisation des acteurs, plusieurs pistes complémentaires peuvent être proposées :

- Réduire la rémunération à l'acte des prestations de soins et la remplacer par des forfaits par diagnostic, par épisode thérapeutique ou par pathologie, suivant ce qui est techniquement le plus approprié.
- Introduire de nouveaux incitants, notamment dans les remboursements ou dans la rémunération des prestataires, en vue d'inciter les patients et les prestataires à adopter les comportements scientifiquement « adéquats » et les « bonnes trajectoires de soins » face à un problème de santé.
- Accentuer la forfaitarisation du financement de l'activité hospitalière, en vue d'aboutir à terme à un budget global annuel en fonction de la nature et de l'importance de l'activité d'un hôpital.
- Inciter les institutions de soins à davantage de collaboration entre elles, dans le cadre d'une programmation plus cohérente de l'offre au sein de zones de soins,

tout particulièrement pour l'exploitation de technologies médicales de pointe coûteuses.

- Améliorer les voies et moyens d'informations aux prestataires sur les bonnes pratiques telles que recommandées par la discipline.
- Améliorer le contrôle et le suivi de la prescription et de la délivrance du médicament.

2. Situation actuelle du système de santé du point de vue des aînés

Au chapitre 1, nous avons esquissé les contours d'une politique de santé qui permettrait une prise en charge optimale de l'ensemble des patients et de leurs problèmes de santé. Les aînés sont bien entendu concernés au premier chef, et de premiers accents spécifiques ont été proposés. Par rapport à cet « idéal », quelle est la situation actuelle dans notre pays ? Le Professeur Pacolet (Hoger Instituut voor de arbeid – HIVA – KUL) est venu, le 30 avril 2009, présenter un diagnostic provenant d'une récente enquête de son Institut à la CNP. Nous synthétisons ce diagnostic ci-dessous.

1. En 2004, au niveau de la composition de la consommation des ménages, on constate que si les moins de 35 ans consacrent 2,3% de leurs dépenses à la santé, ce même pourcentage passe à 4,6% pour les 35-54 ans, 5,5% pour les 55-64 ans, 6,4% pour les 65-74 ans et 8,3% pour les 75 ans et plus. Les personnes de 65-74 ans dépensent 2,8 fois plus de « santé » que les moins de 35 ans et les 75 ans et plus 3,6 fois davantage.
2. Les pays scandinaves sont ceux qui consacrent comparativement et de loin le plus de ressources aux soins pour personnes âgées, que ce soit au sein d'institutions de soins (semi-)résidentielles ou, surtout, pour les soins à domicile. La Belgique se situe largement en dessous de ces pays mais fournit, avec l'Irlande et les Pays-Bas, le plus grand nombre de dispensateurs de soins paramédicaux à domicile par 100 personnes âgées de 65 ans et plus par rapport aux autres pays membres de l'Union Européenne. Pour les places en institutions de soins, nous sommes également parmi les premiers hors pays scandinaves, seuls le Luxembourg, le Royaume-Uni et les Pays-Bas présentent une offre supérieure à la nôtre. Au niveau intra-belge, on constate sans surprise que la Communauté flamande offre le plus gros effort relatif en faveur des soins à domicile par rapport à la Wallonie et à Bruxelles, bonne troisième.
3. En Flandre, il y aurait pratiquement autant d'équivalents temps plein (ETP) occupés dans le secteur des soins résidentiels aux personnes âgées que dans le secteur des soins et services à domicile. Au sein du secteur des soins et services à domicile, un peu plus de 40% des ETP est affecté aux soins et près de 60% aux aides à la vie quotidienne. En Wallonie, le personnel en termes d'ETP affecté aux soins et services à domicile représente un peu moins de deux tiers de celui travaillant dans le secteur résidentiel. Un peu plus de la moitié des ETP wallons se consacre aux soins à domicile et, donc, un peu moins de la moitié aux aides à la vie quotidienne. A Bruxelles, il existe cinq fois plus d'ETP occupés dans le secteur des soins résidentiels que dans celui des soins et services à domicile. Au sein de ces derniers, 29% seulement des ETP bruxellois travaillaient pour les aides à la vie quotidienne. Il convient d'être prudent avec ces chiffres qui sont assez anciens mais ils montrent clairement l'orientation politique nettement plus prioritaire en Flandre pour les soins et services à domicile par rapport aux deux autres régions, avec surtout un effort nettement plus soutenu pour les aides à la

vie quotidienne à domicile. Cela traduit sans doute aussi la différence de niveau socio-économique entre les régions : les aides à la vie quotidienne à domicile présentent un coût non négligeable tant pour les patients que pour les pouvoirs publics.

4. Par rapport à des pays de développement socio-économique comparable, en Belgique, la part des dépenses pour les soins et aides à la vie quotidienne des personnes âgées assumées par les pouvoirs publics est relativement faible, sauf pour les soins infirmiers à domicile. C'est surtout vrai pour les maisons de repos et maisons de repos et de soins (MRS). Alors que les pouvoirs publics belges remboursent en moyenne 75% des dépenses de soins de santé, cette quote-part retombe à un peu plus de 50% seulement pour les soins et aides à la vie quotidienne aux personnes âgées.
5. De 1994 à 2004, ce sont surtout les prestations de soins en MRS (multiplication par quatre des dépenses) et les aides à la vie quotidienne à domicile (multiplication par 2,5 des dépenses) qui ont connu la plus grande expansion. L'ensemble des dépenses pour les soins et aides à la vie quotidienne des personnes âgées ont elles été multipliées par 2,4 sur la même période.
6. En pourcentage de leur produit intérieur brut, en 2001, la Flandre consacrait près de 9% de ses dépenses aux soins de santé pour près de 10% en Wallonie. Les dépenses publiques couvraient une part significativement plus importante des dépenses totales en Flandre (69,7%) qu'en Wallonie (68,2%). Cette différence étant essentiellement imputable aux soins aux personnes âgées, où la Flandre investit davantage que la Wallonie. Ces pourcentages sont restés stables de 1998 à 2001. Par rapport aux pourcentages cités au point 4 ci-dessus, cela signifie que c'est surtout au niveau des aides à la vie quotidienne que l'intervention des pouvoirs publics dans les coûts est relativement faible, et ce davantage en Wallonie qu'en Flandre.
7. Vu l'évolution attendue du nombre de personnes âgées de 65 ans et plus d'ici 2050 et la consommation beaucoup plus importante de soins de santé des 65 ans et plus, entre 2000 et 2050, on constate des dépenses totales de l'assurance obligatoire soins de santé relativement constantes pour les assurés sociaux jusqu'à 55 ans, une croissance relativement modérée pour les 55 à 75 ans et une véritable explosion des dépenses pour les 75 à 90 ans. Néanmoins, en terme de dépenses de l'assurance obligatoire soins de santé par tête, il semblerait que cette croissance reste supportable si on la compare à l'évolution du PIB par tête, nettement supérieure. Entre 2001 et 2050, l'évolution démographique pèsera moitié moins dans les facteurs explicatifs de la croissance des dépenses de soins de santé par tête en Belgique.
8. Pour 1000 habitants, au sein de l'Europe des 15,40 personnes en moyenne travaillent dans le secteur de la santé ou le secteur social. Hors pays scandinaves (qui comptent entre 60 et 90 personnes/1000 habitants dans ces deux secteurs), notre pays (47,8) occupe la seconde place derrière le Royaume-Uni (50,4). Cependant, si on se limite aux seuls dispensateurs de soins, notre pays occupe la seconde position au sein de l'Europe des 15 (19,7 contre 24,3 en Finlande alors que la moyenne est de 8,6). C'est plutôt au niveau des aides à la vie quotidienne, surtout, et des travailleurs sociaux que notre pays présente une offre plutôt faible comparativement à d'autres.
9. D'ici à 2020, selon les dernières projections, il semblerait que le nombre d'infirmières qui seront formées dans notre enseignement, pour les trois

Communautés du pays, soit suffisant pour répondre à l'accroissement de la demande pour cette profession.

Conclusions sur base de l'exposé du Professeur Pacolet :

- L'influence du vieillissement de la population sur les dépenses de santé à long terme est certes important mais pas essentiel. Le facteur démographique n'expliquerait qu'un tiers de la croissance des dépenses de soins de santé au cours des prochaines décennies. Par rapport à l'évolution attendue du produit intérieur brut en Belgique, cette seule évolution démographique est gérable par l'assurance obligatoire soins de santé. Elle se cumule cependant aux autres facteurs explicatifs de la croissance des dépenses de soins de santé et à la forte croissance des besoins d'aides à la vie quotidienne, l'ensemble constituant alors une charge beaucoup plus (trop ?) importante pour les pouvoirs publics et la sécurité sociale, si l'objectif est l'accès de tous à ces soins et aides, avec une qualité égale des prestations.
- En termes d'offre de services et de soins nécessaires aux personnes âgées, notre pays connaît une position médiane : faible par rapport aux pays scandinaves, forte par rapport à la plupart des autres nations européennes. Nous sommes cependant au top européen pour l'offre de professionnels des soins de santé. C'est surtout au niveau de l'offre d'aides à la vie quotidienne que nous présentons quelques faiblesses, et au niveau des travailleurs sociaux dans une moindre mesure. Entre les trois régions du pays, il existe une assez grande disparité dans l'offre de soins, la Flandre étant beaucoup plus présente sur le secteur des soins et d'aide à la vie quotidienne que le reste du pays.
- Pour les soins et aides à la vie quotidienne aux personnes âgées, la part de la couverture publique des dépenses est relativement faible en Belgique. Ce constat est particulièrement vrai pour les maisons de repos et les aides à la vie quotidienne à domicile, moins pour les soins de santé proprement dits. Cette situation crée des inégalités dans l'accès à ces soins et services pour les personnes âgées, expliquant partiellement pourquoi c'est la Région la plus riche, la Flandre, qui connaît le développement le plus important du secteur des soins à domicile.
- Des trois conclusions qui précèdent découlent une quatrième : un effort global de notre pays pour une meilleure prise en charge des personnes âgées à domicile, permettant de retarder ou d'éviter le moment de l'entrée de ces personnes en institution, ne serait pas une source d'économies budgétaires globalement pour les pouvoirs publics. Il est probable cependant qu'il y aurait économie pour l'assurance obligatoire soins de santé, et donc la sécurité sociale, et qu'il y aurait des dépenses supplémentaires pour les entités fédérées. Le résultat global pour l'ensemble des pouvoirs publics restant vraisemblablement un coût net supplémentaire pour arriver à une meilleure qualité de vie de la personne âgée.

3. Vieillesse et santé

Le chapitre 2 nous donne un aperçu socio-économique général de la situation du système de santé dans sa dimension « soins aux personnes âgées » (« long-term care » des anglo-saxons). Les mutualités chrétiennes (« quelques considérations sur le vieillissement et la santé ») et libres (« les aînés et la société : les initiatives en matière

de soins de santé ») ont présenté à la CNP deux exposés plus concrets sur le sujet, qui vont permettre d'affiner l'analyse présentée au chapitre précédent.

Le vieillissement de la population n'explique que 17% de la croissance des dépenses de soins de santé

1. La croissance des dépenses soins de santé s'explique à 73% par les facteurs non démographiques : évolution des prix (indexation et revalorisation des prestations de soins), évolution technologique (nouvelles technologies améliorent la qualité des soins mais coûtent plus chers), changements de comportement des patients (exigences en hausse, médicalisation des problèmes sociaux), améliorations du système d'assurance obligatoire soins de santé (nouveaux remboursements, MâF, statut OMNIO,...). Parmi les facteurs démographiques, seuls 17% s'expliquent par le vieillissement, le reste (10%) par l'accroissement de la population. D'ici à 2030, les soins de long terme (= soins infirmiers à domicile, MR, MRS, MSP et Habitations protégées) connaîtront un taux de croissance annuel entre 2 et 2,5 fois plus important que celui des soins aigus.

Les coûts des soins de santé s'élèvent fortement non en raison de l'âge mais de la proximité de la fin de vie.

2. En 2007, pour l'ensemble des membres des mutualités chrétiennes, la dépense moyenne annuelle pour les soins de santé était de 1968 €, mais avec une grande variance selon l'âge : moins de 500 €/an pour les enfants et les jeunes adultes jusqu'au-delà de 10.000 € au-delà de 80 ans. En dehors des années où les femmes accouchent (entre 25 et 35 ans plus ou moins) et après 80 ans (où les femmes coûtent également plus cher), il n'existe pas d'écarts significatifs de consommation selon le sexe. Les coûts des soins de santé sont plus élevés en fin de vie, c'est donc moins un effet d'âge qu'un effet de proximité du décès [au cours des six derniers mois de vie, par exemple, une personne âgée de 60 à 69 ans dépensera en moyenne 16.810 € pour ses seuls soins de santé. La moyenne générale est de 14.259 €].
3. D'ici à 2050, l'allongement de la durée de vie s'accompagnera d'une compression de la période de morbidité/incapacité en fin de vie pour les hommes et inversement pour les femmes (allongement de cette période de morbidité/incapacité). Les patients en fin de vie concentrent un peu plus de 10% des dépenses annuelles de l'assurance maladie. Les patients cancéreux représentent 27% de cette cohorte. 18% des patients en fin de vie bénéficient de soins palliatifs, dont deux tiers à domicile. 56% des patients en fin de vie sont âgés de 80 ans ou plus (plus l'âge s'élève, plus la proportion de femmes est importante). La moitié des patients décède à l'hôpital [dont 5% dans les unités de soins palliatifs] mais les personnes très âgées meurent davantage en maisons de repos (et de soins) [23% des décès] qu'à l'hôpital. Les décès au domicile représentent 27% du nombre total de décès mais un grand nombre de personnes décédées à l'hôpital n'ont quitté leur domicile que dans le courant du mois précédant leur décès (moins de 11 jours avant le décès dans la moitié des cas).
4. A domicile ou en maison de repos, la dépense moyenne de soins au cours du dernier mois de vie est de 2120 € alors qu'elle sera de 7.530 € à l'hôpital et 8.508 € dans une unité de soins palliatifs. Le souhait exprimé par une large majorité de belges de terminer sa vie à domicile est donc aussi la solution la plus économique mais elle implique la disponibilité et l'accessibilité financière de services d'aide à domicile adéquats et un soutien suffisant à la famille du patient en fin de vie.

Pour les patients atteints de pathologies lourdes et chroniques, les frais de soins de santé et d'aides à la vie quotidienne restant à leur charge sont (très) importants et amènent un tiers d'entre eux à reporter ou renoncer à des soins ou aides qui leur sont nécessaires.

5. La Mutualité Chrétienne a mené une enquête auprès de 636 de ses affiliés qui bénéficient du forfait de soins. Ce forfait est attribué à des personnes grosses consommatrices de soins et pour lesquels des critères administratifs permettent de conclure à l'existence d'une pathologie lourde et/ou chronique. L'âge moyen de l'échantillon est de 62 ans. Hors prestations pour lesquelles existent une intervention de l'assurance obligatoire soins de santé, il reste en moyenne à leur frais pour 1752 €/an de soins de santé, avec quatre principaux postes de frais : les aides à domicile (617 € - 35%), les médicaments D (310 € - 18%), les frais de transport pour raisons médicales (299 € - 17%) et le matériel de soins (210 € - 12%). 10% de l'échantillon précité atteint même 5862 €/an de soins de santé à leur charge.

A ce montant moyen s'ajoute encore 540 à 600 € de tickets modérateurs (hors ceux remboursés dans le cadre du MâF) et des suppléments hospitaliers et autres pour 630 à 690 €. Additionnés au montant pour les prestations de soins et d'aide à la vie quotidienne non couverts par l'assurance obligatoire, cela représente quelques 3000 €/an où 16% des revenus disponibles de ces personnes. Ces coûts amènent 28% des patients interrogés à reporter ou à renoncer à des soins ou aides à la vie quotidienne qui leur sont pourtant nécessaires.

Ce phénomène est encore renforcé par la moindre disponibilité du cercle familial à prendre en charge, au moins en partie, les aides à la vie quotidienne nécessaires aux patients en perte d'autonomie. Ce phénomène s'explique par l'augmentation du travail des femmes, la mobilité qui éloigne les membres d'une même famille, les changements de structures familiales.

Les mutualités peuvent jouer un rôle essentiel pour maintenir et améliorer l'accessibilité aux soins et aides à la vie quotidienne des personnes malades en perte d'autonomie, qui sont très majoritairement des personnes âgées.

6. Les missions légales actuelles des mutualités leur permettent déjà d'agir, que ce soit au travers de la co-gestion exercée de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités ou dans le cadre de leur rôle en matière de promotion de la santé, de soutiens divers à leurs affiliés (assurance complémentaire, services sociaux,...) ou de leur capacité à étudier l'évolution du système de santé. Elles doivent aujourd'hui penser et mettre en œuvre des projets novateurs, anticipant les besoins créés par le vieillissement de la population et la multiplication des patients atteints de maladies chroniques.
7. Les mutualités développent déjà nombre d'initiatives qui favorisent le maintien à domicile, à travers leurs propres services ou dans le cadre de partenariats avec d'autres structures d'intervention au domicile du patient. Elles doivent renforcer leur action dans ce domaine, notamment pour favoriser les alternatives novatrices à l'institutionnalisation de la personne âgée en perte d'autonomie.
8. Les mutualités doivent permettre que les patients aient une voie d'accès unique, par leur intermédiaire, à toutes les informations qui leur sont nécessaires pour prendre leur santé en charge.

4. Approche flamande de la prise en charge de la santé des personnes âgées

Au cours des réunions de travail de la CNP, trois exposés ont permis de cerner la façon dont la Communauté flamande appréhende la prise en charge de la santé des personnes âgées : « zorg voor ouderen : Oost-Vlaams samenwerkingsmodel », « De werking van de Vlaamse Ouderenraad » et « Ouderen in Vlaanderen ». Nous livrons ci-dessous les points essentiels de ces trois exposés.

1. Attention particulière des autorités flamandes face à deux problématiques particulièrement aiguës pour les personnes âgées : le risque de pauvreté (30% plus élevé pour les aînés) et la mauvaise qualité du logement. Le Gouvernement flamand est cependant conscient qu'il existe une multitude de situations différentes parmi les aînés. Pour rencontrer leurs besoins, **deux décrets flamands fournissent un cadre légal** :
 - **Décret du 30 avril 2004 « Vlaams ouderenbeleid en beleidsparticipatie van ouderen »**
 - **Décret «Woonzorg du 13 mars 2009»**.

Ces deux décrets abordent de nombreux autres thèmes que la santé des aînés. Ils insèrent cependant ce volet « santé » dans une politique globale et cohérente à l'égard des aînés. **La Communauté flamande a désigné un ministre coordinateur de la politique des aînés et créé un comité de concertation des aînés** (« Vlaamse Ouderenraad »).

2. **Le plan flamand de politique des aînés 2006 – 2009 reprend un axe « bien et en bonne santé jusqu'à un âge plus avancé »**. Il se base sur une politique de prévention des risques de santé volontariste, avec un plan d'action « alimentation et mouvement » présenté lors d'une conférence « santé » le 23 octobre 2008. Ce plan d'action se fixe un certain nombre d'objectifs quantitatifs et qualitatifs à l'horizon 2015 : plus grande activité physique des aînés, réduction du surpoids des aînés, avec des objectifs spécifiques pour les hommes et pour les femmes. Un guide d'informations pour les 60 ans et plus est également édité et reprend nombre d'informations utiles dans le domaine de la santé et des soins. Un plan d'action « sport pour tous » reprend depuis début 2009 les plus de 55 ans comme groupe prioritaire. La Communauté flamande subsidie également différentes associations ou agences paracommunautaires actives dans le secteur de la santé pour les personnes âgées.
3. **La Communauté flamande mène une politique volontariste pour offrir aux personnes âgées le maintien aussi longtemps que possible de leur totale autonomie, dans un milieu de vie sécurisant**. Elle organise en collaboration avec les pouvoirs locaux, les mutualités, les organisations sociales, une large gamme de services d'aides à la vie quotidienne (milieu de vie/soins ambulatoires à domicile coordonnés et adaptés/logements adaptés). **Cette politique est reprise dans le Décret « soins et services à domicile »**. Ce Décret prévoit huit axes d'action : échelonnement des soins, surveillance, extension des réseaux de soins et d'aide à domicile, renforcement des réseaux sociaux, logements sûrs et adaptés, adéquation entre offre et demande, nouveaux partenaires pour les soins et services à domicile, soins et services à domicile accessibles financièrement aux patients. Il concerne les personnes âgées de 65 ans et plus. Il veille à imposer des critères de qualité, conditions sine qua non de subsidiation. Il imposera l'existence d'un seul et unique dossier personnel pour les soins et services à domicile par patient, qui sera géré par le

centre de soins et services à domicile qui s'occupe du patient. Les autorités publiques flamandes disposent de possibilités de sanctions à l'égard de contrevenants aux réglementations qui découlent du décret (amendes administratives et sanctions pénales).

La mise en œuvre du décret amène progressivement à une adaptation des nombreuses structures des aides à la vie quotidienne et des soins à domicile de la Communauté flamande, avec une extension de leurs missions le plus souvent, et l'apparition de nouvelles structures comme ce « service pour l'aide logistique » (nettoyage, corvée) ou le service de coordination de l'accueil des aînés dans des familles. Désormais aussi, en Communauté flamande, les « maisons de repos » s'appellent « centres d'habitation et de soins », dont les missions en terme de soins aux patients, en particulier pour ceux en perte d'autonomie sévère, ont été étendues.

L'ensemble de ces structures fait l'objet de procédures d'agrément sur base de multiples critères. Seules les structures agréées peuvent être subsidiées. A noter que les structures commerciales ne peuvent être agréées. L'octroi des agréments tient également compte d'une bonne couverture géographique du territoire de la Communauté flamande.

C'est plus de 550 millions € que la Communauté flamande consacre ainsi à sa politique de santé à l'égard des personnes âgées.

4. **Dans le cadre du décret précité est défini ce qu'il convient d'entendre par «aides et soins aux personnes âgées », à savoir :**
 - logement adapté ;
 - aides familiales et ménagères ;
 - soins infirmiers et d'hygiène, qui peuvent être spécifiques aux personnes âgées le cas échéant ;
 - activation et soutien psychosocial ;
 - formation d'un réseau social et d'animation.
5. **Echelonnement des aides et soins à domicile :** prise en charge autonome par la personne âgée, soutien informel de la personne âgée, soutien professionnel de la personne âgée, soutien matériel de la personne âgée. La priorité est accordée au soutien informel de la personne âgée (famille, amis,...). Si ce n'est pas possible ou en complément, l'objectif est alors de définir un programme d'aides et de soins à domicile sur mesure, en collaboration et coordination des différents prestataires de soins et services.
6. **Surveillance :** surveillance du domicile des personnes âgées en perte d'autonomie ; aide et soins fournis par les volontaires ; aide et soins fournis par la famille et complétés par les prestations de professionnels ; biotélévigilance.
7. **Extension du réseau d'aides et de soins à domicile :** accueil temporaire, accueil de jour, accueil pour court séjour, accueil de nuit, séjour de revalidation, accueil de crise, familles d'accueil.
8. **Renforcement du réseau social :** centres de services (activités récréatives, informations et formations, possibilités de contacts), aides au logement (individuel et collectif), soutien au travail des volontaires.
9. **Logement sécurisé et adapté :** centres de services (conseils sur les aides à la vie quotidienne, conseil sur les adaptations nécessaires au logement, accompagnement par ergothérapeute), groupes de logements avec services

adaptés aux besoins des aînés (frontière entre les soins à domicile et les soins en institution).

10. **Une offre adaptée à la demande** : concertation multidisciplinaire autour de chaque personne en demande d'aides et de soins ; création de réseaux et de centres d'aides et de soins ambulatoires (au domicile du patient ou au sein même des centres) ; logements avec services adaptés aux besoins des aînés.
11. **Introduction de nouveaux partenaires** : services de soins à domicile, services sociaux des mutualités, service pour l'accueil au sein de familles, centres de revalidation.
12. **Offre payable** : contributions des patients fixées en fonction de leurs revenus et principe du maximum à facturer pour les aides et soins à domicile ; facturation transparente du centre de soins et services à domicile ; intervention de l'assurance dépendance flamande ; subsides conditionnés par l'accessibilité financière ; collaboration avec les sociétés de logements sociaux pour la construction de logements adaptés avec services aux personnes âgées.
13. **Le décret prévoit l'existence de plates-formes de coordination et de coopération locales les différents acteurs** cités ci-dessus. Ces plates-formes doivent également comprendre au moins un médecin généraliste ou une cercle de médecins généralistes. Elles doivent non seulement veiller à une bonne prise en charge globale du patient âgé, au moyen de toute concertation nécessaire entre les différents intervenants, mais aussi assurer la circulation de toute information utile entre les différents acteurs de la plate-forme.
14. **En Flandre Orientale, l'organisation des soins et aides à la vie quotidienne aux personnes âgées est déjà largement l'application des principes repris dans le décret « Woonzorg » du 13 mars 2009.** Cette organisation étant pensée autour des Services intégrés de soins et services à domicile, des trajets de soins, des initiatives locales de coordination des soins et services à domicile (SIT's), de la recherche de nouvelles formes de prise en charge des personnes âgées avec l'objectif du maintien de l'autonomie. Elle repose sur une asbl OVOSIT.

5. Approche wallonne de la prise en charge de la santé des personnes âgées

En Wallonie, le nouveau Décret relatif à l'hébergement et à l'accueil des personnes âgées constitue la principale base légale de la politique du Gouvernement wallon. Il a été présenté à la CNP. Ce décret ne nous informe que de manière très parcellaire sur la politique de santé à l'égard des aînés du Gouvernement wallon.

Il convient de se reporter à la déclaration de politique régionale 2009 – 2014 pour connaître les intentions wallonnes, en trois axes :

1. **Développer une politique de prévention des risques de santé liés à l'âge susceptibles de limiter leur autonomie.**
 - charger l'**Observatoire de la Santé** de faire l'état de la situation relatif à l'allongement de la vie et de ses conséquences dans les domaines du social et de la santé ;

- **favoriser, chez les aînés, toutes les activités leur permettant de conserver une bonne santé physique**, notamment par des campagnes de sensibilisation. Une présence active sera assurée auprès des personnes âgées afin de les inviter à la pratique régulière et adaptée d'un sport et de les sensibiliser à l'importance d'une alimentation équilibrée, au danger de l'automédication et à l'importance de la participation à la vie sociale et culturelle. Les associations et les services communaux organisant ce type d'activités avec les personnes âgées seront soutenues sur le plan financier et logistique, notamment en collaboration avec les pouvoirs locaux ;
- **mieux traiter les problèmes de dépression liés à l'âge** en favorisant une préparation adéquate à la retraite, en appuyant la place de la santé mentale ambulatoire dans le processus de soins et en formant davantage les médecins généralistes, le personnel des maisons de repos et celui des services d'aide à domicile à détecter les problèmes de dépression et à diagnostiquer correctement les troubles de comportement ;
- **renforcer les moyens de prévention des chutes chez les aînés**, notamment par une consolidation de la formation des intervenants auprès des personnes âgées (médecins généralistes, infirmiers, aides familiales, assistants sociaux, personnel d'encadrement dans les maisons de repos) et par une mise à la disposition de ceux-ci d'outils nécessaires à l'information des personnes âgées.
- * **intensifier les actions qui visent à mieux prendre en compte les personnes désorientées**, et particulièrement celles victimes d'Alzheimer.

2. Favoriser la politique de maintien à domicile

- **veiller à ce que les efforts de rattrapage et de programmation entamés en matière de financement et d'octroi des contingents d'aide à domicile soient menés à leur terme** de manière à répondre à la croissance des besoins de la population dépendante sur l'ensemble du territoire de la Région. Des critères objectifs d'évaluation des besoins seront établis sur la base d'une cartographie, dans le souci d'une bonne couverture géographique et de l'accessibilité à tous les usagers ;
- **évaluer la qualité de la prise en charge des aînés dépendants à domicile** et l'adapter le cas échéant ;
- examiner la possibilité de **moduler les subventions aux services d'aide familiale en tenant compte de la participation financière des bénéficiaires**;
- **reconnaître de manière spécifique les prestations des gardes à domicile** ;
- **légiférer en matière de biotélévigilance** pour garantir la disponibilité et la qualité de ces services ;
- **favoriser les initiatives locales en faveur des aînés pour les aider à se déplacer**, notamment via la promotion des services « taxi aînés » et des bus à la demande ;

- **reconnaître, par un financement adapté et pérenne, les structures de coordination** en termes de proximité et de qualité ;
- **encourager l'aménagement adéquat des logements** par le recours à des organismes de conseil et à des aides directes pour la réalisation des adaptations conseillées ;
- **immuniser l'augmentation du revenu cadastral des immeubles ayant été aménagés pour permettre le maintien à domicile** des personnes âgées ;
- **adapter la politique du logement pour rencontrer les besoins spécifiques des aînés** (logements adaptables et modulables) ;
- **évaluer la méthode de calcul de l'octroi des contingents des aide familiales et les barèmes appliqués**, et les adapter si besoin.
- * **soutenir activement l'entourage de la personne dépendante** :
 - en organisant une guidance, une information et un soutien à destination de l'aidant ;
 - en permettant à l'aidant d'accéder à différents services d'aide à domicile pour son propre ménage (aide familiale, aide ménagère...);
 - en soutenant les associations d'entraide d'aidants proches de la personne dépendante, qui lui offrent notamment des lieux et des moments pour se ressourcer ;
 - en plaidant auprès du Gouvernement fédéral pour l'octroi d'avantages fiscaux et le maintien du droit à la pension pour l'aidant ou l'aidant familial dans le cadre de l'accueil familial et pour l'individualisation des droits des aînés bénéficiant d'allocations sociales ou vivant sous le seuil de pauvreté dans le cadre de l'habitat collectif, afin qu'ils restent considérés comme résidant dans un logement individuel.

3. Garantir l'accessibilité, la qualité et la diversification de l'offre d'accueil et d'hébergement

Le Gouvernement entend **favoriser l'émergence de formules alternatives à l'institution classique**, notamment l'accueil de séjour, le court séjour ou l'habitat intergénérationnel. Celles-ci constituent un niveau intermédiaire entre le domicile et la maison de repos et sont donc plus susceptibles de correspondre aux besoins rencontrés par les personnes âgées à l'heure actuelle.

Pour celles qui doivent nécessairement recourir à l'**hébergement**, il importe en tout état de cause de **garantir à chacun le droit à un environnement de qualité et à la dignité en fin de vie**.

Veiller à lutter contre le risque de recherche de profit excessif au détriment de l'accueil. En concertation avec l'Etat fédéral, prendre toutes les dispositions requises pour assurer la maîtrise des prix dans les établissements d'hébergement et d'accueil pour les personnes âgées, afin de garantir leur accès à chacun, quels que soient ses moyens.

Toujours afin de garantir à toutes les personnes âgées la liberté de choix du mode de résidence en diversifiant les formules d'accueil des aînés :

- **poursuivre les efforts pour l'installation et le développement de centres d'accueil de jour, de centres de soins de jour, de résidences services, de maisons de type communautaire et d'autres actions novatrices, avec une attention particulière aux besoins en milieu rural ;**
- **Soutenir l'organisation du court séjour en maison de repos et en maison de repos et de soins**, en accord avec le pouvoir fédéral, tant au niveau du financement (prévoir un financement du lit affecté au court séjour qu'il soit occupé ou non) qu'au niveau de la programmation (prévoir un pourcentage de lits en maison de repos et de soins en supplément de la programmation actuelle) ;
- **Développer des initiatives qui permettront de rencontrer le souhait exprimé par les aînés qui veulent soit partager leur vie avec une famille d'accueil, soit partager leur logement personnel devenu trop grand avec une personne plus jeune** (accueil familial, habitat kangourou, aide à l'aménagement du logement de l'aîné en perte d'autonomie). Ces nouvelles initiatives pilotes feront l'objet d'une évaluation.

Pour assurer une plus grande qualité de vie dans les maisons de repos :

- **chercher, en concertation avec l'Etat fédéral, des solutions au problème financier que pose pour de nombreux aînés l'entrée en maison de repos** et notamment déterminera clairement le coût réel de l'hébergement, des soins pour tous les modes d'hébergement et des suppléments divers ;
- programmer des investissements afin de permettre à des maisons de repos et à des maisons de repos et de soins (MRS) **d'améliorer la qualité fonctionnelle et la performance énergétique des bâtiments en se mettant en conformité aux nouvelles normes MRS ;**
- **adapter l'infrastructure afin de garantir un maximum de chambres individuelles dotées des commodités modernes**, en prenant en compte l'intimité de la personne ;
- **associer le personnel et les résidents en maisons de repos à l'évaluation des activités organisées en exécution du projet de vie mis en place** et, dans le cadre de ce projet de vie, encourage l'implication de personnes, organismes ou associations extérieurs à l'institution ;
- **renforcer la formation continue du personnel** dans les conditions d'agrément des institutions ;
- **améliorer l'accueil et l'encadrement des aînés désorientés ou souffrant d'autres troubles psychiques ;**
- **encourager les manifestations tout public adéquates au sein des maisons de repos pour éviter l'isolement des résidents ;**

- **aménager des espaces « familles » au sein des maisons de repos** pour que les résidents puissent y accueillir ponctuellement leurs familles comme s'ils étaient à domicile ;
- **favoriser l'aide et la participation à la vie journalière en institution** par la reconnaissance et le financement de postes de travail spécifiques ;
- **améliorer l'accueil des aînés d'origine étrangère** dans les maisons de repos notamment en développant la médiation interculturelle ;
- **accorder une attention particulière à la vie affective, relationnelle et sexuelle des aînés ;**
- **définir un cahier des charges à respecter concernant la qualité nutritionnelle à offrir aux résidents** de manière à lutter contre la dénutrition de la personne âgée ;
- **lutter**, en concertation avec l'Etat fédéral, **contre la pénurie d'infirmières en maison de repos.**

Au niveau de la ligne politique, il existe beaucoup de similitudes dans l'approche de la politique de santé des personnes âgées entre Nord et Sud du pays. C'est principalement au niveau de la structuration et de la collaboration des acteurs du système de santé pour mettre en œuvre cette politique de santé que des différences apparaissent, et de l'existence d'une « assurance autonomie » flamande. De plus, le Gouvernement flamand a lui un décret et des moyens importants pour le mettre en œuvre là où, en dehors du secteur institutionnel de l'accueil et de l'hébergement, le Gouvernement wallon a des intentions mais pas encore vraiment de budget pour les mettre en œuvre, du moins dans leurs accents nouveaux par rapport à la politique du Gouvernement précédent.

6. L'assurance autonomie pour les personnes âgées

Au cours de la CNP, la Direction générale « Stratégie et Recherche » du SPF Sécurité sociale a présenté la réglementation relative à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées de 65 ans et plus (APA) et les données statistiques qui s'y rapportent. Il s'agit d'une véritable couverture de la perte d'autonomie des personnes âgées, forfaitaire et assez généreuse, mais limitée aux personnes âgées à faibles revenus (c'est de l'assistance sociale, pas de la sécurité sociale).

La Communauté flamande dispose elle depuis 2001 de la Zorgverzekering. Elle permet, contre le versement d'une somme forfaitaire par tout citoyen flamand ayant atteint l'âge adulte, de couvrir forfaitairement certaines prestations d'aides dispensées par des services agréés flamands, notamment pour les personnes âgées dépendantes. Malgré le caractère forfaitaire tant des interventions que des cotisations, cette assurance autonomie est déficitaire.

Rien n'existe pour la Wallonie ou les citoyens francophones de Bruxelles en matière d'assurance autonomie.

On peut se poser la question de la pertinence de la création d'une assurance dépendance fédérale en tant que nouvelle branche de la sécurité sociale. Cela pourrait s'effectuer en partant de l'APA et en supprimant les conditions de revenus liées à son octroi.

Vu les difficultés budgétaires actuelles de la Sécurité sociale, et la crispation communautaire sur ce projet, il convient dans un premier temps d'améliorer certains dispositifs déjà existants en faveur des personnes en perte d'autonomie : remboursement de prestations de soins de l'assurance obligatoire soins de santé, relèvement des plafonds de revenus pour bénéficier de l'APA, politique de santé des aînés des entités fédérées en faveur du maintien de l'autonomie de la personne âgée.

Chapitre IV : Participation à la vie en société

Dans quelle mesure, les aînés sont-ils (toujours) actifs dans différents domaines de la société ? Indiscutablement, l'impression générale est que les aînés participent moins que d'autres groupes de la population ou groupes d'âge. Cette impression résiste-t-elle à l'examen des faits ?

Nous nous basons sur une enquête du Service d'études du Gouvernement flamand qui a comparé, pour la Flandre, la participation des groupes particulièrement fragilisés dans plusieurs domaines de la vie en société ²⁸⁰.

L'étude a vérifié si les six groupes particulièrement fragilisés participaient effectivement à la société au moyen de six caractéristiques ou variables contextuelles :

- sexe : homme/femme
- âge : 18-30 ans, 30-55 ans, 56-85 ans (pour le travail : 56-65 ans)
- limitation fonctionnelle : oui (pas ou peu de difficultés)/non (difficultés de parfois à souvent)
- formation : inférieure, moyenne, supérieure
- type de ménage : avec partenaire et enfants, avec partenaire, monoparental, isolé, habitant chez ses parents, autres (ménage recomposé)
- revenus : repris dans les analyses par domaine, non repris dans la synthèse.

Vu leur pertinence et la disponibilité de données quantitatives, les domaines suivants de participation à la société ont été retenus : pratique d'un sport, culture, vie associative, politique, médias et TIC, tourisme, santé, mobilité, logement, travail et apprentissage tout au long de la vie.

Par domaine, le degré de participation de chaque groupe particulièrement fragilisés est comparé : dans quelle mesure, les autres groupes participent-ils plus ou moins que les aînés ? Simultanément, les chercheurs ont examiné l'effet net de l'âge, après avoir tenu compte des effets des autres variables contextuelles.

1. Sport

Les aînés s'adonnent moins souvent à la pratique d'un sport (pris au sens large), y compris après contrôle des autres variables contextuelles : 48,6 % des personnes âgées de plus de 55 ans, par rapport à 62 % des plus de 30 ans et 67 % des personnes âgées de 18 à 30 ans.

Les seniors sont encore nettement moins nombreux à être inscrits dans un club de sport : 12,9 % seulement des plus de 55 ans sont membres actifs d'une association sportive, comparé à 22 % des personnes de plus de 30 ans et à 27,7 % des plus jeunes.

2. Culture

Les aînés sont nettement plus nombreux que les autres catégories d'âge à se détourner de la culture. Une personne sur trois de plus de 55 ans ne prend absolument pas part à

²⁸⁰ Guy Pauwels et Jan Pickery : Wie participeert niet ? Ongelijke deelname aan het maatschappelijke leven in verschillende domeinen. (Qui ne participe pas ? Participation inégale à la vie en société dans différents domaines) Rapport SVR, 2007/5.

la culture, contre une personne sur 10 dans la tranche d'âge des plus de 30 ans et une sur vingt chez les jeunes.

Les seniors font aussi nettement moins partie d'un public d'habités ou de participants intéressés par la culture.

Seules les différences d'éducation sont encore plus marquantes que les différences liées à l'âge lorsqu'il s'agit de participation à la culture.

3. *Vie associative*

Pratiquement, les aînés prennent part tout aussi régulièrement à la vie associative que les autres catégories d'âge (y compris après contrôle des autres variables) : quasiment un senior sur deux parmi les plus de 55 ans, par rapport à 58 % chez les plus de 30 ans et de 54 % des jeunes âgés de 18 à 30 ans.

Les différences selon le niveau de formation se marquent aussi très visiblement dans ce domaine.

4. *Bénévolat*

Quant au bénévolat, on ne relève pour ainsi dire aucune différence en fonction de l'âge : 18,2 % chez les plus de 55 ans, 20,9 % chez les plus de 30 ans et 16,5 % chez les plus de 18 ans.

Après contrôle des autres variables (niveau de formation, handicap), il est manifeste que les seniors accomplissent même plus d'actions bénévoles à titre gracieux.

5. *Politique*

La participation politique (au sens large) présente de fortes divergences en fonction du niveau de formation et de l'âge : 34 % chez les personnes de plus de 55 ans, 55 % chez les plus de 30 ans et 52 % chez les jeunes de plus de 18 ans.

6. *Connexion Internet à domicile*

Toutes les variables contextuelles (sexe, formation, type de ménage, handicap et âge) déterminent le fait d'avoir ou non une connexion Internet à domicile.

Toutefois, l'effet de l'âge est très important si l'on compare avec d'autres domaines comme le sport et la culture : 30 % de personnes connectées à Internet chez les plus de 55 ans, contre 80 % pour les deux autres catégories d'âge (+ de 18 ans et + de 30 ans).

7. *Mobilité touristique*

L'âge ne joue pas de rôle (net) pour les excursions d'un jour et pour les voyages plus longs. C'est toutefois le cas pour les voyages plus courts (maximum trois nuits) : un sur quatre parmi les aînés (+ de 55 ans) et un sur deux pour les autres catégories (+ de 18 ans et + de 30 ans).

8. *Santé*

Les disparités (mesurées à l'aune des visites chez le dentiste) trouvent leur origine tout à la fois dans le niveau de formation, le sexe ainsi que l'âge : 42 % des plus de 55 ans ont

au moins consulté leur dentiste une fois l'an, contre 58 % pour les deux catégories plus jeunes.

Mais les divergences liées à l'âge sont toutefois plus petites que ce n'est le cas dans d'autres domaines.

9. *Mobilité*

La mobilité également (au moins un déplacement) est déterminée par le niveau de formation, le sexe et l'âge.

Toutefois, pour ce domaine, l'âge représente une variable particulièrement significative : les aînés (+ de 55 ans) scorent 66 % contre 85 % pour les deux catégories plus jeunes.

10. *Logement*

Les aînés sont plus nombreux à être propriétaires de leur logement : 80 % des plus de 55 ans, en comparaison de 78 % pour les + de 30 ans et de 68 % des plus jeunes.

Leur logement est également en bon état, avec cependant un niveau de confort légèrement inférieur.

11. *Travail*

Ici, l'effet de l'âge est plus qu'évident, même si l'on limite la catégorie des aînés à la tranche des 55 à 64 ans (en Flandre) : 25,6 % travaillent encore, contre 78,7 % des plus de 30 ans et 61,6 % des plus de 18 ans.

Les différences d'âge sont plus grandes que pour n'importe quelle autre variable contextuelle (y compris le handicap).

12. *Apprentissage tout au long de la vie*

L'effet de l'âge, couplé comme il l'est à la participation au travail, est ici une nouvelle fois très important : 7 % des + de 55 ans continuent à apprendre tout au long de leur vie, contre 30,4 % des plus de 30 ans et 33 % des plus de 18 ans.

Synthèse :

Les aînés (+ de 55 ans) participent moins que les autres catégories d'âge dans 9 domaines sur les douze examinés : plus précisément dans les domaines de la pratique sportive, de la participation à la culture, de la participation politique, de l'utilisation d'Internet, de la mobilité touristique, de la santé (consultation du dentiste), de la mobilité, du travail et de l'apprentissage tout au long de la vie.

L'âge est même le facteur le plus déterminant pour 3 de ces 9 domaines : connexion à Internet, travail et apprentissage tout au long de la vie.

Toutefois le niveau d'éducation ou de formation s'avère être un facteur plus déterminant encore. Les personnes peu qualifiées participent moins aux 12 domaines et les écarts de formation influencent le plus 6 de ces 12 domaines. Chez les aînés également, ce groupe de personnes peu qualifiées est loin d'être négligeable.

Réflexions :

Les aînés sont en effet moins actifs dans la plupart des domaines sociétaux. Leur participation pourrait être augmentée par des mesures ciblées et des moyens suffisants. La plupart des domaines (examinés) ressortissent en effet de la compétence des Régions et des Communautés.

En tout cas, les sujets suivants méritent une attention toute particulière :

- l'état de santé des aînés : voir le Chapitre III.
- le logement des aînés.

Pour ce qui concerne le logement, deux constatations sont à retenir :

- l'importance d'être propriétaire de son logement : être propriétaire (environ 80 % des aînés) ou être locataire (20 %) sont des données qui pèsent énormément sur la situation de prospérité ;
- la qualité du logement : les logements des aînés s'avèrent quelque peu moins confortables et sont aussi peu adaptés au vieillissement de leurs habitants.

ANNEXES

DIFFERENCES ENTRE LES PRINCIPAUX REGIME LEGAUX DE PENSIONS

LA PENSION DE RETRAITE

Examen du droit

ONP	INASTI	SDPSP
Examen d'office à l'âge légal	Examen d'office à l'âge normal de la pension	Toujours une demande (quelque soit le type de pension, limite d'âge, inaptitude physique,...)
Examen sur demande en cas de :	Examen sur demande en cas de :	Conditions
~ pension anticipée	~ pension anticipée	~ être nommé à titre définitif ou assimilation ou stagiaire;
~ pension au-delà de l'âge légal	~ pension après l'âge normal de la pension	~ Traitement à charge du Secteur Public;
~ en toute hypothèse pour les résidents à l'étranger	~ pour les personnes résidant à l'étranger, dans tous les cas	~ Compter au moins 5 années de services admissibles ;
Polyvalence :	Polyvalence :	~ Pouvoir faire valoir des services ou périodes admissibles postérieurs au 31 décembre 1976
~ entre les différents avantages du régime salarié	~ entre les différents avantages du régime des indépendants	
~ entre les demandes « salarié » & « indépendants »	~ entre les demandes « salariés » et « indépendants »	
Où :	Où :	Où :
~ auprès de l'administration communale de la résidence principale	~ auprès de l'administration communale de la résidence principale	~ La demande doit en principe être introduite auprès de l'administration dont relève l'agent ;
~ auprès des bureaux ou permanences de l'O.N.P.	~ dans l'un des bureaux régionaux ou lors des permanences de l'INASTI	~ Si démission avant l'âge de la pension : soit directement au SdPSP, soit auprès du dernier employeur du secteur public, soit auprès d'un bureau de renseignements du SdPSP.
~ via l'organisme étranger du pays où l'on réside & à défaut par lettre recommandée adressée à l'ONP	~ via l'organisme étranger du pays de résidence et, à défaut, par lettre recommandée adressée à l'INASTI.	
Délai :	Délai :	Délai :
- au plus tôt, 12 mois avant la date de prise de cours choisie	~ au plus tôt 12 mois avant la date de prise de cours choisie	Il est conseillé d'introduire sa demande de pension de retraite un an avant la date de prise de cours souhaitée.
- au plus tard, le mois qui précède la prise de cours choisie	~ au plus tard au cours du mois précédant la date de prise de cours choisie.	

Age de la pension

L'âge légal : **65 ans** pour les hommes et les femmes.

La pension anticipée : dès **60 ans** si **35 ans** de carrière tous régimes confondus, d'une occupation annuelle minimale d'1/3 temps plein, à l'exclusion des bénéficiaires d'une prépension conventionnelle

Age légal : 65 ans pour les femmes et les hommes.

Pension anticipée : à partir de 60 ans dans le cas d'une carrière de 35 ans, quel que soit le régime, avec des années de carrière comportant au moins deux trimestres comme indépendant ou se rapportant à 1/3 d'une occupation annuelle à temps plein dans un autre régime (104 jours).

Une distinction doit être faite entre l'âge au-delà duquel un fonctionnaire ne peut pas être maintenu en service et l'âge à partir duquel un fonctionnaire, avant d'atteindre la limite d'âge, peut être mis d'office anticipativement à la pension ou peut demander à être mis à la pension anticipativement.

Par limite d'âge:

65 ans (hommes ou femmes)

La pension est réduite de :
25% lors d'une anticipation de 5 ans
18% lors d'une anticipation de 4 ans
12% lors d'une anticipation de 3 ans
7% lors d'une anticipation de 2 ans
3% lors d'une anticipation d'1 an.

Attention, pour certaines catégories, la limite d'âge peut être supérieure (par ex : les magistrats) ou inférieure (par ex : militaires).

Pension anticipée immédiate ou différée :

Une pension anticipée sans réduction : il faut une carrière de 42 ans, quel que soit le régime, avec des années de carrière comportant au moins deux trimestres comme indépendant ou se rapportant à 1/3 d'une occupation annuelle à temps plein dans un autre régime.

NB : On parle de pension immédiate lorsque le fonctionnaire est encore en service à la veille de sa mise à la retraite ou de pension différée lorsque l'ancien fonctionnaire a mis fin à sa carrière avant l'âge de 60 ans.

Conditions d'octroi :

- ~ à partir de 60 ans:
- ~ **5 années** de services admissibles ;
- ~ pouvoir faire valoir des services ou périodes admissibles postérieurs au 31 décembre 1976 ;
- ~ que les services n'aient pas pris fin à la suite de la sanction disciplinaire la plus grave.

Attention : Pour certaines catégories, la condition d'âge peut être inférieure (par ex : la

police intégrée).

Pension pour cause
d'inaptitude physique
définitive :

- ~ Si fonction principale,
aucune condition
concernant l'âge ou le
nombre d'années de
service.
- ~ Si fonction accessoire,
elle ne peut être accordée
qu'après au moins 10
années de service (il
existe des exceptions, par
exemple en cas d'accident
de travail).

Prise de cours

Le mois qui suit le 65^{ème}
anniversaire.

À la date choisie par
l'intéressé(e) au plus tôt à
partir de 60 ans et le mois qui
suit l'introduction de la
demande.

Le mois qui suit le 65^e
anniversaire.

A la date choisie par la
personne concernée, au
plus tôt à partir de 60 ans et
au cours du mois qui suit
l'introduction de la
demande.

Règle générale:

Au plus tôt le 1^{er} jour du mois
qui suit le 60^{ème} anniversaire.
Au plus tard le 1^{er} jour du
mois qui suit le 65^{ème}
anniversaire.

Et le 1^{er} jour d'un mois entre
60 et 65 ans.

Attention :

- ~ Si l'intéressé demande sa
pension dans les 12 mois
qui suivent la date
normale de prise de
cours, la date est
maintenue.
- ~ Si l'intéressé demande sa
pension plus de 12 mois
après la date normale de
prise de cours, la pension
prendra cours le mois qui
suit la demande.

Pension pour cause
d'inaptitude physique :

la date de prise de cours est
le 1^{er} jour du mois qui suit la
notification à l'intéressé de la
décision de l'autorité médicale
compétente.

Carrière professionnelle

Les années d'activité effective hormis :

- ~ l'année de prise de cours
- ~ l'année pendant laquelle une pension de retraite est perçue

Les années d'inactivité assimilées à de l'activité (chômage, incapacité de travail, service militaire, interruption de carrière, crédit temps, etc.).

Les périodes régularisées (ex. études), le tout jusqu'à un maximum de 45 années.

Principe de limitation de la carrière à l'unité soit 45/45èmes par élimination des années les moins avantageuses.

Les années d'activité professionnelle effective comme indépendant, à l'exception de l'année de prise de cours.

Les années d'inactivité assimilées à des périodes d'occupation (incapacité de travail, service militaire). Egalement les périodes régularisées (études, assurance continuée).

Principe de la limitation de la carrière à l'unité, soit 45/45^e en ne tenant pas compte des années les moins avantageuses.

A condition de terminer la carrière nanti d'une nomination définitive (ou assimilée) les services suivants peuvent être pris en compte:

- ~ Tous les services préalables à la nomination sauf ceux prestés comme CMT (Chômeur Mis au Travail), CST (Cadre Spécial Temporaire) et TCT (Troisième Circuit de Travail)
- ~ Les services statutaires
- ~ Le service militaire, même s'il a été accompli avant l'entrée en fonction ;
- ~ Les services prestés à la protection civile ou reconnus comme objecteur de conscience ;
- ~ Certaines périodes d'absences dans le cadre du crédit carrière AR 442
- ~ Les prestations incomplètes (application de l'AR 206)
- ~ Une bonification pour diplôme pour des études post-secondaires si celui-ci était une condition nécessaire lors du recrutement ou pour une promotion ultérieure.

Cela concerne des prestations auprès:

- ~ De l'Etat fédéral,
- ~ Des Régions et Communautés,
- ~ Des provinces, communes et CPAS,
- ~ Des associations de communes,
- ~ De certains organismes d'intérêt public,
- ~ Belgacom, La Poste, BiAC, Belgocontrol,...

- ~ De la police intégrée,
- ~ De l'ordre judiciaire,
- ~ ...

Principe de calcul

Pour chaque année civile :
 (rém. réelle + rém. fictive) x
 coeff. réévaluation x 1/45^{ème} x
 60% (isolé) ou 75%(ménage).
 Addition du résultat obtenu
 pour chacune des années

Pour chaque année civile :
 (revenus professionnels pris
 en considération pour la
 perception des cotisations
 sociales) x coefficient de
 réévaluation x coefficient
 d'harmonisation x 1/45^e x
 60% (isolé) ou 75%
 (ménage).
 Somme du résultat obtenu
 pour chaque année.

**Formule: PR = TR x N x
 Tantième**

PR: montant annuel non
 indexé

TR: traitement de
 référence

N: nombre d'années de
 services admissibles

Tantième: fraction en général
 égale à 1/60^e

+ éventuellement complément
 de pension pour âge

+ respect des limites:
 maximum relatif et maximum
 absolu.

Remarque : le **maximum
 relatif** est égal aux 3/4 du
 traitement de référence (= le
 traitement moyen des 5
 dernières années pour les
 agents ou le dernier
 traitement d'activité pour les
 militaires).

Fraction de carrière

Numérateur : nombre
 d'années civiles comme
 travailleur salarié
 Dénominateur : 45

Numérateur : nombre de
 trimestres comme
 indépendant divisé par 4
 Dénominateur : 45

Fraction la plus courante
 1/60^e

Autres tantièmes

- ~ 1/30 ou 1/35 pour les
 magistrats,
- ~ 1/30 dans l'enseignement
 universitaire
- ~ 1/50 cadre opérationnel
 de la police
- ~ 1/50 pour les services
 actifs
- ~ 1/55 dans l'enseignement

non-universitaire, ...

~ ...

Preuves de la carrière

- ~ Le compte individuel tenu par Cimirié
- ~ Tout document attestant que le travailleur a cotisé en vue de sa pension
- ~ Tout document attestant que le travailleur peut bénéficier des assimilations prévues

En pratique, sont acceptés comme preuve

- ~ **périodes prestées** : attestations d'employeurs, relevés de traitement, fiches de salaires, relevés de bons de cotisation établis par les mutuelles sous réserve de vérification à CIMIRÉ !
- ~ **périodes assimilées** : attestations délivrées par les organismes de paiement des allocations (mutuelles, bureaux de chômage, ...), bons de cotisation.

Service militaire : livret militaire, attestations délivrées par les administrations communales ou par l'Office central de la matricule

- ~ de 1957 à 1967 : la preuve de l'activité d'indépendant est fournie par le paiement des cotisations de pension dues auprès des caisses de pension en vertu des lois qui régissent le régime de pension des indépendants ; les cotisations de pension doivent être payées en principal et accessoires (retard dans le paiement);

- ~ à partir de 1968 : la preuve de l'activité d'indépendant est fournie par le paiement des cotisations sociales dues auprès des caisses d'assurances sociales en vertu de l'AR n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants ; les cotisations sociales doivent être payées en principal et accessoires (retard dans le paiement) ;

- ~ périodes assimilées : fonction de conditions spécifiques.

Le service du personnel du dernier employeur public constitue le dossier administratif qui sera transmis au SdPSP.

Il est composé de:

- ~ La « demande de pension »

Des documents probants relatifs à la carrière:

- ~ arrêté de nomination ou tout document équivalent
- ~ arrêté de démission ou tout document équivalent
- ~ services auprès de l'employeur qui constitue le dossier de pension
- ~ services antérieurs auprès d'un autre service public qui entrent dans la pension secteur public
- ~ un extrait de matricule ou une attestation d'objecteur de conscience
- ~ une copie du diplôme
- ~ les documents relatifs au traitement
- ~ les documents relatifs à la péréquation

Notion de temps partiel

Toute activité ne constituant pas une activité à temps plein

- ~ régime à temps partiel non spécifique repérable avant 1992 par le code Cimirié & à partir de 1992 par le nombre d'heures

Pour le calcul des pensions, la durée des services admissibles est déterminée de la manière suivante:

- ~ Les services rendus à

prestées en regard du nombre d'heures prestées par un équivalent à temps plein

- ~ régimes spécifiques (interruption de carrière à temps partiel, crédit-temps, travailleur à temps partiel avec maintien des droits, redistribution du travail)

- ~ Les services rendus à partir du 1er janvier 1983 sont pris en considération pour leur durée réelle.
- ~ S'il s'agit de services à prestations incomplètes, la durée réduite correspondra à la fraction que représentent ces services par rapport à des prestations complètes.

Attention : le rapport obtenu entre les prestations complètes et incomplètes influence les règles d'application du :

- ~ minimum garanti
- ~ de la bonification pour diplôme
- ~ des maxima relatif et absolu
- ~ ...

Cumul de pensions de même nature

Principe de limitation de la carrière à l'unité :

- ~ **Carrière de salarié + indépendant** : la limitation est effectuée en régime indépendant
- ~ **Carrière de salarié + carrière dans un autre régime (sauf indépendant)** : la limitation est effectuée en régime salarié et calculée de 2 façons :
 - par addition des fractions
 - par comparaison du montant converti au montant forfaitaire

Le résultat le plus favorable est retenu.

Principe de la limitation de la carrière à l'unité : lorsque le total des fractions de carrière comme indépendant et en vertu d'un ou de plusieurs régimes dépasse l'unité, la fraction en qualité d'indépendant est diminuée du dépassement (années les moins avantageuses).

Une seule pension ou le cumul de plusieurs pensions de retraite du secteur public ou/et du secteur privé ou/et du secteur indépendants ne peut pas dépasser un plafond (maximum absolu).

Depuis le 30 octobre 2006, le **maximum absolu** s'élève à 46.882,74€, à l'indice 138,01 à 100% par an, soit 5.805,26€ brut par mois (au 1^{er} octobre 2009).

Rémunérations

- ~ La rémunération réelle est la rémunération brute

On tient compte des revenus professionnels pris

Règle générale :

ayant servi de base au calcul de la cotisation destinée au régime des pensions et qui sert à la valorisation des périodes effectivement prestées

- ~ La rémunération forfaitaire est la rémunération qui sert à la valorisation des périodes assimilées de 1955 à 1967 & de certaines périodes de travail effectif notamment en qualité d'employé (1955 à 1957).
- ~ La rémunération fictive est la rémunération qui sert de base à la valorisation des périodes assimilées à partir de 1968 & est déterminée sur base de la moyenne journalière des rémunérations réelles, fictives et forfaitaires de l'année civile précédente
- ~ La rémunération plafonnée est la rémunération annuelle limitée utilisée pour le calcul de la pension pour les employés à partir de 1958 et pour toutes les catégories de salariés à partir de 1981

Rémunération minimale

A partir du 01/07/1997 :

Le droit minimum par année de carrière remplace la rémunération totale annuelle par une rémunération minimale garantie plus favorable proportionnée à la durée d'occupation, dans l'hypothèse où le travailleur justifie au moins 15 années en qualité de salarié pour une occupation minimale annuelle de 1/3 temps plein .

Le droit minimum n'est pas applicable si le montant de pension octroyé est supérieur à 16 505,35

EUR/an au taux de ménage
ou 13 204,27 EUR/an au
taux d'isolé (indice 125,73)

Indexation des rémunérations

Le coefficient de réévaluation est l'adaptation au coût de la vie, au moment de la prise de cours de la pension, des rémunérations qui servent de base au calcul de la pension

Le coefficient de réévaluation est l'adaptation au coût de la vie, au moment de la prise de cours de la pension, des revenus professionnels qui servent de base au calcul de la pension.

Minima de pension

Le minimum garanti salarié majore le montant de la pension au prorata de la fraction de carrière lorsqu'**en qualité de salarié** celle-ci est au moins égale aux 2/3 d'une carrière complète (soit au moins 30 années) d'une activité atteignant :

- ~ 208 jours équivalents temps plein (critère strict) : le montant du minimum garanti est multiplié par la fraction de carrière y compris les années d'une activité inférieure à 208 jours ETP
- ~ 156 jours équivalents temps plein (critère souple) : le montant du minimum garanti est alors multiplié par le total des jours effectifs & assimilés de la carrière salarié et divisé par 14040 (312 x 45)

Le minimum garanti mixte majore le montant de la pension au prorata de la fraction de carrière en qualité de salarié lorsque l'addition des carrières **de salarié & d'indépendant** est au moins égale aux 2/3 d'une carrière complète (soit au moins 30 années) atteignant :

- ~ 208 jours équivalent

La pension minimum d'indépendant est octroyée lorsque, soit :

- ~ la carrière comme indépendant est égale à au moins 2/3 d'une carrière complète ;
- ~ la somme de la carrière comme indépendant et comme salarié est au moins égale à 2/3 d'une carrière complète.

Pour le calcul de la pension minimum, la fraction de carrière comme indépendant est multipliée par le montant de la pension minimum pour une carrière complète.

La pension minimum ne peut excéder la différence entre la pension minimum pour une carrière complète et le montant de pension comme salarié.

Si une pension de retraite est inférieure au montant minimum garanti de pension, un supplément "minimum garanti" peut être ajouté.

Ce supplément n'est accordé que pour une pension qui découle d'une **fonction principale**.

Les retraités :

- ~ qui bénéficient d'une pension immédiate (c'est-à-dire en raison de l'âge ou de l'ancienneté) sans compter 20 années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension
- ~ ou qui perçoivent une pension différée,

ne peuvent pas percevoir ce supplément.

Le montant minimum garanti de pension varie suivant :

- ~ l'état civil du retraité: marié ou isolé
- ~ la cause de sa mise à la retraite : âge – ancienneté ou inaptitude physique

temps plein d'activité salarié ou 3 trimestres d'activité indépendant (critère strict) : le montant du minimum mixte est multiplié par fraction de carrière en qualité de salarié y compris les années d'une activité inférieure à 208 jours ETP

~ 156 jours équivalent temps plein d'activité salarié ou 2 trimestres d'activité indépendant (critère souple) : le montant du minimum mixte est alors multiplié par le nombre total des jours effectifs & assimilés de la carrière salarié et divisé par 14040 (312 x 45)

Le montant minimum garanti pour une carrière complète au 1^{er} juin 2009 (indice 125,73)

Tx de ménage : 15 068.27 EUR/an

Tx isolé : 12 058.41 EUR/an

Le montant minimum garanti mixte au 1^{er} juin 2009 (indice 125,73)

Tx de ménage : 12 158.73 EUR/an

Tx isolé : 9 120.25 EUR/an

Attention :

Pour les pensionnés ayant effectué des services à prestations incomplètes, les montants sont influencés proportionnellement, compte tenu des services réellement prestés par rapport à des prestations complètes (AR 206).

Le paiement du supplément est suspendu pour les années civiles au cours desquelles l'exercice d'une activité lucrative procure un revenu annuel brut égal ou supérieur à 902,82€ depuis l'année 2009.

Taux

Le taux isolé est accordé à la personne célibataire, veuve ou divorcée et à la personne mariée dont le conjoint bénéficie de revenus professionnels autres qu'autorisés, de pension(s) ou d'allocations sociales

Le taux de ménage est accordé à la personne mariée dont le conjoint a cessé toute activité professionnelle autre que celle autorisée et ne jouit

Le montant comme isolé est octroyé à une personne célibataire, veuve ou divorcée et à une personne mariée dont le conjoint bénéficie de revenus autres que les revenus professionnels autorisés, pensions ou allocations sociales.

Le montant au taux de ménage est octroyé à une personne mariée dont le

Le régime du secteur privé connaît une 'pension de ménage' et autorise l'attribution d'une partie de la pension de retraite au conjoint divorcé d'un retraité.

Rien de pareil n'existe dans le secteur public. Là, **la pension de retraite est strictement liée à la personne de l'agent.**

ni d'une pension de retraite ni d'un avantage en tenant lieu ni d'une allocation sociale

conjoint n'exerce plus d'autre activité que l'activité autorisée et ne perçoit pas de pension de retraite, d'autre avantage assimilé ou allocation sociale.

Bonus de pension

Concerne les pensions qui prennent cours entre le 01.01.2007 & le 01.12.2012

D'application aux pensions qui prennent cours entre le 1er janvier 2007 et le 1er décembre 2012.

Les agents des services publics qui poursuivent leur carrière au-delà de l'âge de 60 ans reçoivent **un complément pour âge.**

Conditions :

- ~ poursuivre une activité à partir de l'année du 62^{ème} anniversaire ou de la 44^{ème} année d'occupation
- ~ pour les périodes d'activité à partir du 01.01.2006 au plus tôt (30 jours assimilés maximum acceptés)

Conditions :

- ~ poursuivre une activité professionnelle à partir de l'année au cours de laquelle on atteint l'âge de 62 ans ou au cours de laquelle on peut prouver une carrière de 44 ans
- ~ pour les périodes d'activité professionnelle situées au plus tôt à partir du 1er janvier 2006.

Le complément pour âge est accordé pour chaque mois de service par un agent ayant déjà atteint l'âge de 60 ans.

Le complément correspond à un pourcentage du taux annuel de la pension. Ce pourcentage varie selon l'âge.

Le complément pour âge est égal à :

- ~ 0,125% du taux annuel de la pension pour chaque mois de services effectifs prestés entre le 60^{ème} et le 62^{ème} anniversaire de l'agent (avec un minimum de 15€ hors index par mois presté);
- ~ 0,167% du taux annuel de la pension pour chaque mois de services effectifs prestés après le 62^{ème} anniversaire de l'agent (avec un minimum de 20€ hors index par mois presté).

Période de référence

- ~ du 1^{er} janvier de l'année des 62 ans ou de la 44^{ème} année d'occupation
- ~ jusqu'au mois qui précède la prise de cours de la pension ou au plus tard jusqu'au mois du 65^{ème} anniversaire sauf si la carrière est à cet instant toujours incomplète

Période de référence

- ~ à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle on atteint l'âge de 62 ans ou au cours de laquelle on peut prouver une carrière de 44 ans
- ~ jusqu'au trimestre qui précède celui au cours duquel la pension prend cours et au plus tard le dernier jour du trimestre au cours duquel on atteint l'âge de 65 ans, sauf si la carrière n'est pas encore complète à cet instant.

Montant: 2,1224 EUR (indice 125,73) par jour ETP

Remarque importante :

Le complément pour âge afférent aux services (réellement

prestés) après le 31 décembre 2005 peut porter la pension au-delà du maximum

relatif (qui est fixé aux 3/4 du traitement qui sert de base de calcul de la pension) mais pas au-delà des 9/10 du traitement qui sert de base de calcul de la pension.

Pécule de vacances

Montant forfaitaire payé chaque année au mois de mai aux bénéficiaires d'une pension de retraite et/ou de survie de salarié.

En 05/2009

- ~ pour un isolé : 568,80 EUR
- ~ pour un ménage : 711,01 EUR
- ~ le montant ne peut excéder celui de la mensualité du mois de mai

Payable

- ~ l'année suivant l'année de prise de cours, proportionnellement au nombre de mois de pension payés au cours de celle-ci & complètement l'année suivante
- ~ intégralement dès l'année de prise de cours si la pension prend cours au plus tard le 01 mai, pour les bénéficiaires d'indemnités de chômage, prépension, maladie ou invalidité durant l'année qui précède celle où prend cours la pension

Pas de pécule de vacances à proprement parler, mais bien un supplément de pension payé en juillet si la pension a pris cours entre le 1er juillet 1997 et le 1er décembre 2008 et que la carrière d'indépendant atteint au moins 2/3 (après une limitation éventuelle de par l'unité de carrière) d'une carrière complète et que des allocations familiales ont un jour été perçues.

Un pécule de vacances est attribué une fois l'an (en mai), sous certaines conditions aux bénéficiaires d'une pension de retraite.

Les conditions d'octroi sont relatives:

- ~ à l'âge (dès 60 ans)
- ~ à l'activité (la pension n'est pas réduite suite à un cumul)
- ~ au montant global brut de pension du mois de mai : maximum **2.005,96 € mai 2009**

Attention : toutes les pensions connues sont prises en compte.

Le montant du pécule de vacances est fixé à **231,17€** et peut être porté à **308,23 €** pour un retraité marié, dont le conjoint remplit certaines conditions de revenus

Un pécule complémentaire est accordé au bénéficiaire d'une pension de retraite âgé de 60 ans et bénéficiant d'un supplément Minimum Garanti pour raison d'âge ou d'ancienneté.

Il s'élève à **349,50 €** et peut être porté à **419,07 €** pour un retraité marié, dont le conjoint remplit certaines conditions de revenus.

NB : Un pécule de vacances
perçus par une autre Caisse
de pensions sera déduit du
pécule liquidé par le SdPSP.

LA PENSION DE SURVIE

Examen du droit

- ~ Si le conjoint décédé ne bénéficiait pas de sa retraite :
 - demande à l'administration communale, auprès des bureaux ou permanences de l'O.N.P.
 - DPC : mois du décès si demande dans les 12 mois qui suivent le décès
 - ~ Si le conjoint décédé bénéficiait de sa retraite:
 - examen d'office
 - DPC : mois qui suit le décès
 - ~ Polyvalence
- ~ Lorsque le conjoint décédé n'était pas pensionné :
 - demande auprès de l'administration communale, des bureaux régionaux ou lors des permanences de l'INASTI ;
 - date de prise de cours : mois du décès si la demande est introduite dans les 12 mois suivant le décès ;
 - ~ Lorsque le conjoint décédé était pensionné :
 - examen d'office ;
 - date de prise de cours : mois suivant celui du décès;
 - ~ Polyvalence.

Une pension de survie est une pension qui est payée à certains ayants droit d'un **fonctionnaire nommé à titre définitif après son décès** :

- ~ soit pendant sa carrière ;
- ~ soit après qu'il ait obtenu une pension de retraite;
- ~ soit après qu'il ait quitté définitivement le service public (dans ce cas, des conditions concernant la durée de la carrière sont requises).

Les ayants droit peuvent être :

- ~ le conjoint survivant (la veuve ou le veuf)
- ~ le conjoint divorcé
- ~ les orphelins.

Le SdPSP ouvre d'office un dossier de pension de survie:

- ~ si l'agent décédé bénéficiait d'une pension de retraite gérée par le SdPSP, **et**
- ~ si le dossier concerne :
- ~ un conjoint survivant ;
- ~ un conjoint divorcé **si celui-ci est le seul bénéficiaire;**
- ~ des orphelins qui n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans, **si ceux-ci sont les seuls bénéficiaires possibles**
ou
Si un enfant âgé de

moins de 18 ans peut prétendre à une pension de survie à la suite du décès d'un parent qui bénéficiait lui-même **d'une pension de survie** gérée par le SdPSP et que, lors du décès de ce parent, l'enfant est le seul bénéficiaire.

Il convient d'introduire une demande de pension :

- ~ Lorsque l'agent décédé ne bénéficiait pas encore d'une pension de retraite ;
- ~ Si l'agent décédé bénéficiait d'une pension de retraite qui n'était pas gérée par le SdPSP ;
- ~ Si pour le conjoint divorcé, il n'est pas le seul ayant droit:

Date de prise de cours :

- ~ Date de prise de cours normale (si la demande est introduite dans l'année qui suit le décès) = le premier jour du mois qui suit le décès.
- ~ Dans tous les autres cas le premier jour du mois qui suit la demande.

Attention :

- ~ S'il y a simultanément un conjoint survivant et **un conjoint divorcé**, ce dernier perd ses droits à la pension de survie s'il n'effectue pas la demande de pension de survie dans les 12 mois qui suit le décès de son ex-conjoint;
- ~ **Pour les orphelins** s'ils sont âgés de 18 ans ou plus **ou** s'il y a d'autres

bénéficiaires possibles.

Principe de calcul

- ~ Si le conjoint décédé bénéficiait de sa retraite
PS = 80 % de la PR au taux de ménage allouée

- ~ Le conjoint est décédé avant la prise de cours de la pension de retraite:

PS = 80 % d'une PR théorique au taux de ménage
Pour chaque année civile :
(rém. réelle + rém. fictive)
x coeff. réévaluation x fraction de carrière x 60%
Addition du résultat obtenu pour chacune des années

$$PS = TR \times 60 \% \times N/D$$

PS: montant annuel non indexé

TR: traitement de référence

N = ensemble des services et périodes admissibles exprimés en mois

D = nombre de mois entre le 20e anniversaire et le décès avec un maximum de 480.

NB : N/D ne peut être supérieure à l'unité.

+ respect des limites*:
maximum relatif et maximum absolu.

**Le maximum relatif s'élève à 50 % du traitement maximum de l'échelle barémique attachée au dernier grade du conjoint décédé, multiplié par la fraction N/D.*

Le maximum absolu, pour une pension de survie, est fixé à un montant annuel hors index de 33.390,00€ (montant au 1^{er} octobre 2008)

Conditions d'octroi

- ~ **Etre le** conjoint survivant d'un travailleur salarié en Belgique
= veuf/veuve non remarié(e)

- ~ **Age**
45 ans sauf si:
 - Charge d'enfant
 - Incapacité de travail d'au moins 66 %

- ~ **Etre le** conjoint survivant d'un indépendant en Belgique et ne pas être remarié

- ~ **Age**
45 ans, sauf lorsque :
enfant à charge ou incapacité de travail permanente d'au moins 66 %

- ~ **Durée du mariage**

Règle générale :

Avoir été nommé à titre définitif (ou y assimilé)

Etre décédé:

- ~ Pendant sa carrière ;
- ~ Ou après avoir été pensionné
- ~ Ou après avoir démissionné et en

~ **Durée du mariage**

1 an sauf si:

- Un enfant est né du mariage
- Le décès est dû à un accident postérieur au mariage ou à une maladie professionnelle
- Un enfant est à charge au moment du décès

1 an, sauf lorsqu'un enfant est né du mariage ; lorsque le décès est dû à un accident survenu après la date du mariage ou causé par une maladie professionnelle ; lorsqu'au moment du décès, il y avait un enfant à charge.

comptant au moins 5 années de services admissibles si la carrière s'est terminée après le 31.12.1976.

Conditions particulières pour le conjoint survivant :

- ~ Que le mariage ait duré un an au moins (sauf si un enfant est à charge ou un enfant (éventuellement posthume: 300 jours du décès) est né du mariage ou si le décès est dû à un accident ou à une maladie professionnelle postérieurs à la date du mariage ;
- ~ Ne pas avoir été condamné pour avoir attenté à la vie du défunt.

Conditions particulières pour le conjoint divorcé(e) :

- ~ Que le mariage ait duré un an au moins ;
- ~ Ne pas s'être remarié avant le décès de son ex-conjoint ;
- ~ Ne pas avoir été condamné pour avoir attenté à la vie de son ex-conjoint ;
- ~ Si conjoint survivant a introduit sa demande dans les 12 mois suivant le jour du décès.

Conditions particulières pour l'orphelin :

- ~ Etre orphelins (y compris enfant adopté) de père et de mère, ou assimilés et ayant un droit aux allocations familiales.

Remarque :

Sont assimilés à des orphelins de père et de mère:

Les orphelins d'un parent si l'autre n'a pas droit à pension ;

Les orphelins d'un parent si l'autre a renoncé à sa tutelle ;

Les orphelins d'un parent si l'autre est condamné.

Pension temporaire

- ~ Les conditions d'octroi (âge/durée du mariage) ne sont pas respectées au moment du décès
Octroi de la PST (montant équivalent à la PSS) pendant 12 mois
Condition: la demande doit être valablement introduite dans les 12 mois du décès
- ~ Perte de la charge d'enfant avant 45 ans :
Octroi de la PST (12 mois maximum)

- ~ Au moment du décès, les conditions en matière d'âge ou de durée du mariage ne sont pas remplies ;
 - ~ Octroi de la pension de survie pendant 12 mois;
 - ~ Condition : la demande doit être introduite valablement dans un délai de 12 mois après le décès ;
- Plus d'enfant à charge avant l'âge de 45 ans : octroi de la pension de survie temporaire (maximum 12 mois).

Pour le conjoint survivant :

Si le mariage n'a pas duré un an au moins et que le conjoint survivant ne réunit aucune des conditions de dispense celui-ci a droit à une pension pendant un an à compter du premier jour du mois qui suit le décès.

Attention : Si la demande est introduite plus de 12 mois après le décès pas de pension temporaire.

Pour le conjoint divorcé(e) :

Pas de notion de pension temporaire.

Pour l'orphelin :

Pas de notion de pension temporaire.

Remariage

Le paiement de la pension de survie est suspendu le mois

Le paiement de la pension de survie est suspendu au cours

Pour les conjoints survivants :

qui suit le remariage.

du mois qui suit le mariage.

Si celui-ci se remarie, la pension de **survie est suspendue** à partir du 1er jour du mois qui suit celui du remariage et jusqu'au 1er jour du mois qui suit celui du décès du nouveau conjoint ou de l'ex-conjoint si divorce.

Pour le conjoint divorcé(e) :

Idem que le conjoint survivant.

Attention : Si le remariage a lieu **avant le décès** du donnant droit pas de droit à une pension de survie de conjoint divorcé.

Pensions de survie (conjoint différents)

PSS + PSS : octroi le plus avantageux

PSS + PSautre régime : si la PSautre régime est moins avantageuse, octroi de la PSS si l'intéressé renonce à la PSautre régime

Pour tous les conjoints décédés, les totaux des pensions de survie dans tous les régimes sont comparés entre eux. Octroi de la pension la plus avantageuse.

Si le conjoint (survivant ou divorcé) peut prétendre à plusieurs pensions de survie, **seule la pension la plus élevée** (ou groupe de pensions) est accordée ou maintenue.

Carrière professionnelle

Droit dérivé de la carrière du conjoint décédé

Droit dérivé de la carrière du conjoint décédé, à savoir :

Idem que la pension de retraite.

années d'activité professionnelle effective comme indépendant, à l'exception de l'année au cours de laquelle le décès est survenu.

+ bonification, éventuelle, de périodes d'études*.

Principe de la limitation de la carrière à l'unité, soit 45/45^e en ne tenant pas compte des années les moins avantageuses.

**les périodes d'études postérieures au 1er janvier de l'année au cours de laquelle l'agent a atteint l'âge de 20 ans et qui n'interviennent pas dans le calcul des pensions de retraite, peuvent être assimilées à des périodes admissibles en matière de pension de survie sous certaines conditions.*

Fraction ou tantième

Numérateur = nombre d'années civiles comme travailleur salarié du conjoint décédé

Dénominateur = nombre d'années entre le 01.01 du 20^e anniversaire et le 31.12 de l'année précédant le décès

Maximum 45

Principe de limitation de la carrière à l'unité par élimination des années les moins avantageuses

Numérateur = nombre de trimestres comme indépendant du conjoint décédé divisé par 4 ;

Dénominateur = nombre d'années entre le 1^{er} janvier de l'année du 20^e anniversaire et le 31 décembre de l'année précédant le décès; maximum 45.

Principe de la limitation de la carrière à l'unité en ne tenant pas compte des années les moins avantageuses.

Cf calcul de la pension.

Rappel :

$$PS = TR \times 60 \% \times N/D$$

PS: montant annuel non indexé

TR: traitement de référence

N = ensemble des services et périodes admissibles exprimés en mois

D = nombre de mois entre le 20^e anniversaire et le décès avec un maximum de 480.

NB : N/D ne peut être supérieure à l'unité.

+ respect des limites:
maximum relatif et
maximum absolu.

Périodes assimilées

Voir PRS

Droit dérivé de la carrière du conjoint décédé, à savoir :

Années d'inactivité assimilées à des périodes d'occupation (incapacité de travail, service militaire).

Egalement les périodes régularisées (études, assurance continuée).

Pour chaque année civile :

~ lorsque le conjoint décédé était pensionné : (revenu professionnel du conjoint décédé pris en considération pour la perception des cotisations sociales) x coefficient de réévaluation x coefficient d'harmonisation x 1/45^e x 60% ;

Idem que la pension de retraite.

+ bonification, éventuelle, de périodes d'études*.

**les périodes d'études postérieures au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'agent a atteint l'âge de 20 ans et qui n'interviennent pas dans le calcul des pensions de retraite, peuvent être assimilées à des périodes admissibles en matière de pension de survie sous certaines conditions.*

~ lorsque le conjoint est décédé avant la date de prise de cours de la pension de retraite :
 (revenu professionnel du conjoint décédé pris en considération pour la perception des cotisations sociales) x coefficient de réévaluation x coefficient d'harmonisation x $1/X^e$ x 60% (X étant le nombre d'années situées entre le 20^e anniversaire et l'année qui précède le décès).

Somme du résultat obtenu pour chaque année.

Preuves de l'occupation

Carrière du conjoint décédé : idem PRS	Carrière du conjoint décédé : idem pension de retraite.	Si le donnant droit était déjà pensionné => dossier pension de retraite. Si le donnant droit était en activité lors du décès => dossier administratif fourni par le dernier employeur.
---	--	---

Temps partiel (principes généraux)

Voir PRS	-	Idem que pension de retraite (application de l'A.R. 206)
----------	---	--

Périodes non prises en considération

Voir PRS Sauf année du décès (selon la date de prise de cours de la PSS)	Année au cours de laquelle le décès est survenu.	Idem que pension de retraite (application de l'A.R. 442)
---	--	--

Cumul de pensions de même nature

Voir PRS	Voir pension de retraite.	Le maximum absolu, pour l'ensemble des pensions de survie de différents régimes, est fixé à un montant annuel hors index de 33.390,00€ (montant au 1 ^{er} octobre 2008)
----------	---------------------------	---

Cumul de pensions de nature différente

- | | | |
|--|---|--|
| <p>~ Cumul PR + PSS :
détermination du plafond de cumul :
PSS Allouable x fraction inverse x 110 % (calculé avec et sans les années NHOP : le résultat le plus favorable étant retenu)
PSS payable = plafond – PR</p> <p>~ Cumul PR + PSS + PS autre régime (sauf PSI) :
détermination d'un plafond de cumul réduit :
Plafond réduit = plafond – (PSS allouable x fraction inverse x fraction autre régime)
PSS payable = plafond réduit – PR ou PSS – PR (résultat le plus avantageux)</p> | <p>~ Cumul pension de survie et pensions de retraite: la pension de survie ne peut excéder : (110% de la pension de survie pour une carrière complète) moins (le total de toutes les pensions de retraite);</p> <p>~ Cumul pension de survie et pensions de retraite et pensions de survie dans un autre régime : la pension de survie ne peut excéder (110% de la pension de survie pour une carrière complète) moins (le total de toutes les pensions de retraite) moins (110% de la pension de survie pour une carrière complète x la somme des fractions des pensions de survie dans les autres régimes).</p> | <p>Une pension de survie ne peut, en principe, être cumulée avec une pension de retraite qu'à concurrence de 55% du traitement de l'échelle barémique attachée au dernier grade du conjoint décédé (ou ex-conjoint).</p> <p>A cette règle, il est prévu quelques exceptions où la réduction peut être inférieure lorsque le montant global des pensions ne dépasse pas certaines limites.</p> |
|--|---|--|

Rémunérations

Voir PRS	Voir pension de retraite.	Idem que pour la pension de retraite
----------	---------------------------	--------------------------------------

Rémunération minimum

-

Appliquée si la PSS prend cours effectivement et pour la première fois à partir du 1er juillet 1997.

La condition de 15 ans est remplacée par un nombre d'années égal à un tiers du dénominateur de la fraction qui est prise en considération pour le calcul de la PSS

-

Indexation des rémunérations

Voir PRS	Voir pension de retraite.	Idem que pour la pension de retraite
----------	---------------------------	--------------------------------------

Incidence situation familiale

~ Remariage : voir ci-dessus

~ Perte de la charge d'enfant avant 45 ans : PST puis PS continuée (montant éventuellement réduit au minimum garanti x fraction de carrière) jusqu'à 45 ans

~ Remariage : suspension de la pension de survie;

~ Plus d'enfant à charge avant l'âge de 45 ans : pension de survie temporaire, ensuite pension de survie continuée jusqu'à l'âge de 45 ans.

Pour le conjoint survivant :

~ Si le conjoint survivant est le **seul ayant** droit et qu'il est âgé de **45 ans au moins** => la pension est égale à **100 %** de la pension de survie et peut être liquidée (sous réserve des règles de cumul).

~ Si le conjoint survivant **n'a pas atteint l'âge de 45 ans** => la pension de survie est **limitée au minimum garanti**.
Sauf, s'il justifie d'une incapacité permanente de 66% au moins ou s'il a un enfant à charge.

Pour le conjoint divorcé(e) :

~ Si le conjoint divorcé est âgé de **45 ans au moins** => la pension peut lui être liquidée (sous réserve des règles de cumul)

~ Si le conjoint divorcé **n'a pas atteint l'âge de 45 ans**, la pension de survie est **suspendue**.
Sauf, s'il justifie d'une incapacité permanente de 66% au moins ou s'il a un enfant à charge.

Les minima de pension

Idem PRS

La condition de 2/3 de carrière est fixée à 2/3 du dénominateur

Le montant minimum garanti pour une carrière complète

11 868,82 EUR au 01.06.2009 (index 125,73)

Le montant minimum garanti

Voir pension de retraite.

Pour le conjoint survivant :

Un montant minimum garanti peut être octroyé au conjoint survivant **si le donnant droit** exerçait une fonction principale.

Attention :

Si le conjoint survivant

mixte

9 120,25 EUR au 01.06.2009
(index 125,73)

bénéficie d'autres pensions ou rentes, celles-ci sont déduites du supplément (les rentes d'accident de travail et autres avantages similaires qui sont octroyés en réparation d'un dommage corporel, ne sont déduits qu'à concurrence de la moitié de leur montant).

Pour le conjoint divorcé(e) :

Pas de minimum garanti.

Pour l'orphelin :

Pas de minimum garanti.

Pécule de vacances

En mai 2009 : 568,80 EUR -
pour une veuve ou un veuf

Le montant ne peut toutefois excéder celui de la mensualité du mois de mai

Dans le courant du mois de mai un pécule de vacance est attribué d'office.

Pour le conjoint survivant :

Les conditions d'octroi sont liées :

- ~ à l'âge (à partir de 45 ans);
- ~ au montant global brut des pensions de survie du mois de mai (maximum **1.604,77 €** en mai 2009) ;
- ~ Que le montant de la pension ne soit pas réduit en raison d'une activité professionnelle.

Attention : toutes les pensions connues sont prises en compte.

Le montant du pécule de vacances est fixé à : **231,17 €**.

Un pécule de vacance

complémentaire de 349,49 € est accordé si le conjoint survivant bénéficie d'un supplément minimum garanti.

Pour le conjoint divorcé(e) :

Idem que le conjoint survivant mais pas de pécule de vacances complémentaire.

Pour l'orphelin :

Les conditions d'octroi sont liées :

- ~ au montant global brut des pensions de survie du mois de mai (maximum **1.604,77 €** en mai 2009) ;
- ~ Que le montant de la pension ne soit pas réduit en raison d'une activité professionnelle.

Remarque générale :

Si une personne bénéficie également d'un pécule de vacances d'un autre organisme, ce montant viendra en déduction du pécule de vacances ou du pécule complémentaire obtenu au SdPSP.

Bonus de pension

Idem pension de retraite, mais c'est le conjoint décédé qui doit remplir les conditions

LA PENSION DE CONJOINT DIVORCE

Examen du droit

- ~ sur demande
- ~ examen d'office lorsque les conjoints au moment du divorce bénéficiaient de la pension de conjoint séparé
- ~ polyvalence
- ~ sur demande ; -
- ~ examen d'office lorsqu'au moment du divorce, les conjoints bénéficiaient d'une quote-part de pension de retraite de son conjoint en tant que conjoint séparé de fait ;
- ~ polyvalence.

Conditions d'octroi

- ~ Conditions normales d'octroi de la retraite personnelle
Ex: Age requis = âge de la retraite
- ~ Ne pas avoir été déchu de la puissance parentale
- ~ Ne pas avoir été condamné pour avoir attenté à la vie de son ex-conjoint
- ~ Ne pas être remarié sauf si le nouveau mariage est dissous (décès ou divorce)
- ~ Conditions d'octroi normales de la pension personnelle :
âge de la pension, demande ; -
- ~ Pension anticipée : si bénéficie d'une pension de retraite dans un régime belge ;
- ~ Pension anticipée sans réduction : si octroi d'une pension de retraite anticipée, non réduite, comme indépendant ;
- ~ Ne pas être déchu de ses droits parentaux ;
- ~ Ne pas être condamné pour avoir attenté à la vie du conjoint ;
- ~ Ne pas être remarié, sauf si le nouveau mariage est dissous pour cause de décès ou de divorce ;
- ~ Ne pas bénéficier d'une pension de survie.

Principe de calcul

- ~ Formule de calcul
Fraction de carrière X { 62,50 % des rémunérations de l'ex-conjoint (du jour du mariage jusqu'à la date de transcription du divorce) - rémunérations personnelles éventuelles} x coefficient de
- Pour chaque année civile (du trimestre du mariage jusque et y compris le trimestre du divorce) : -
(revenus professionnels de l'ex-conjoint pris en considération pour la perception des

réévaluation x 60 %	cotisations sociales) x	
~ Les années où le demandeur perçoit une pension de retraite sont exclues du calcul	coefficient de réévaluation x	
	coefficient d'harmonisation x	
	1/45 ^e x 37,5%.	
Les années de carrière pour lesquelles le demandeur obtient une pension d'un autre régime (à l'exception du régime indépendant) sont exclues du calcul	Somme du résultat obtenu pour chaque année.	

Preuves de l'occupation

Carrière du conjoint divorcé: idem PR	Carrière du conjoint divorcé : idem pension de retraite	-
---------------------------------------	---	---

Remariage

Le droit à la pension de conjoint divorcé est suspendu dès le mois qui suit le remariage.	Le droit à la pension de conjoint divorcé est suspendu au cours du mois qui suit le mariage.	-
---	--	---

Minimum garanti

Les périodes à prendre en considération pour le calcul et l'attribution du minimum garanti de pension se limitent strictement aux prestations personnelles du travailleur concerné.	-	-
---	---	---

Cumul de pensions de même nature

~ PRS + PR conjoint divorcé salarié : limitation à l'unité de carrière par élimination des années les moins avantageuses	Prise en compte de toutes les fractions de carrière de toutes les pensions de retraite, survie, conjoint divorcé, de tous les régimes de pension belges ou étrangers.	-
~ PRS + PR conjoint divorcé salarié + PR autre régime (sauf PRI) : idem retraite		
	Si dépassement de l'unité, réduction de la fraction à due concurrence	

Cumul de pensions de nature différente

~ PR + PR conjoint divorcé salarié + PSS : plafond de		-
---	--	---

cumul (voir pension de survie)

- ~ PR + PR conjoint divorcé salarié + PSS + PS autre régime (sauf PSI) : plafond de cumul réduit (voir pension de survie)

LA PENSION DE CONJOINT SEPARÉ

Examen du droit

- | | | |
|--|--|---|
| ~ sur demande | ~ sur demande | - |
| ~ examen d'office lorsqu'au moment de la séparation les conjoints étaient bénéficiaires d'une retraite au taux ménage, de retraites au taux isolé, ... | ~ examen d'office lorsqu'au moment de la séparation, les conjoints bénéficient d'une pension au taux de ménage, d'une pension comme isolé. | |

Conditions d'octroi

- | | | |
|--|---|---|
| ~ Etre le conjoint d'un travailleur salarié pensionné | ~ Etre le conjoint d'un indépendant pensionné ; | - |
| ~ Etre inscrit à une adresse domiciliaire différente de ce dernier ou séparé de corps ou interné ou emprisonné | ~ Ne pas avoir la même résidence principale que ce dernier ou être séparé de corps ou se trouver dans une institution ou encore être emprisonné ; | |
| ~ Ne pas avoir été déchu de la puissance parentale | ~ Ne pas être déchu de ses droits parentaux ; | |
| ~ Ne pas avoir été condamné pour avoir attenté à la vie de son conjoint | ~ Ne pas être condamné pour avoir attenté à la vie de son conjoint. | |

Preuves de l'occupation

- | | | |
|---|--|---|
| Fixation de la situation la plus avantageuse pour les deux conjoints: 1 TM ou 2 TI (comme s'ils vivaient ensemble) | Détermination de la situation la plus avantageuse pour les deux conjoints : le montant au taux de ménage ou les montants comme isolé (comme s'ils cohabitaient). | - |
| Le demandeur doit obtenir un total de pensions en régimes salarié et indépendant au moins égal à la moitié des taux de ménage | La somme des pensions dans les régimes des salariés et des indépendants doit, pour le demandeur, être au moins égale à la moitié des montants au taux de ménage. | |

Minimum garanti

- | | | |
|--|---|---|
| La part de conjoint séparé correspond à une partie du minimum garanti si la PR du conjoint salarié a été portée au montant minimum garanti | - | - |
|--|---|---|

Cumul de pensions de même nature

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| Voir PRS | Voir pension de retraite | - |
|----------|--------------------------|---|

DIVERS

Activité professionnelle

Poursuite de l'activité professionnelle après la mise à la pension :

- ~ obligation de déclaration (mod 74, 74B, 74C) sauf reprise d'activité après 65 ans, exceptions relatives aux mandataires politiques
- ~ limites annuelles autorisées : voir tableau
- ~ contrôle : au mois de juin de chaque année
- ~ conséquences du dépassement des limites :
 - < 15% : pension réduite du % de dépassement pour toute l'année
 - > ou = 15 % : pension suspendue pour toute l'année
 - activité exercée par le conjoint d'un bénéficiaire d'une retraite au taux ménage : pension ramenée au taux isolé pour les mois où le conjoint a exercé l'activité

Poursuite de l'activité professionnelle après la pension :

- ~ déclaration obligatoire (mod. 74) sauf en cas de reprise de l'activité après 65 ans, exceptions en ce qui concerne les mandats politiques ;
- ~ limites autorisées sont fonction de la nature de la pension, de la nature de l'activité, de l'âge et de la charge d'enfant ;
- ~ conséquences du dépassement des limites :
 - < 15% : pension réduite de % du dépassement
 - > ou = 15 % : pension suspendue ;
- ~ activité exercée par le conjoint d'un titulaire d'une pension au taux de ménage : pension ramenée au taux isolé.

Poursuite ou reprise d'une activité professionnelle après la pension:

- ~ obligation de déclaration sauf si reprise de l'activité après 65 ans
- ~ limite annuelle autorisée: voir tableau
- ~ contrôle via enquêtes annuelles
- ~ conséquences en cas de dépassement des limites:
 - < 15% : pension diminuée du % de dépassement pour l'année complète
 - > ou = 15 % : pension suspendue pour l'année complète
 - **Exception à cette règle pour certaines catégories professionnelle (militaires)!**
- ~ Le cumul concernant les mandats politique et/ou administratif ont des règles particulières
- ~ Le cumul, avec une activité artistique ou comme créateur d'œuvre scientifique, est autorisé pour autant que ce cumul n'ait pas de répercussion sur le marché du travail.

Pensions et prestations sociales

Règle générale :

Pension non cumulable avec

Règle générale :

La pension n'est pas

**Cumul pension de retraite +
revenu de remplacement**

indemnités de maladie, d'invalidité, de chômage involontaire en vertu d'une législation belge ou étrangère, d'une indemnité complémentaire de prépension conventionnelle

Exception :

Depuis le 01.01.2007, cumul possible pendant 12 mois consécutifs ou non d'une PSS avec une allocation de maladie, d'invalidité, de chômage involontaire en vertu d'une législation belge ou étrangère, d'une indemnité complémentaire de prépension conventionnelle

Si montant PSS > grapa taux de base, PSS ramenée au montant grapa taux de base durant les mois où ce cumul est permis

A la fin des 12 mois, choix PSS ou allocation sociale

cumulable avec des prestations pour cause de maladie, d'invalidité, de chômage volontaire en vertu d'une législation belge ou étrangère, ni avec une allocation complémentaire pour la prépension conventionnelle.

Exception :

Depuis le 1er janvier 2007, il est possible, durant 12 mois consécutifs ou non, de cumuler une pension de survie avec des prestations pour cause de maladie, d'invalidité, de chômage volontaire en vertu d'une législation belge ou étrangère ou avec une allocation complémentaire pour la prépension conventionnelle.

Si le montant de la pension de survie est supérieur à la garantie de revenu aux personnes âgées, la pension de survie est limitée à cette garantie de revenu aux personnes âgées durant le mois au cours duquel le cumul est autorisé.

Au terme des 12 mois, il faut choisir entre la pension de survie ou l'allocation sociale.

1. La pension de retraite est suspendue dans le cas d'un cumul avec :

- ~ Une allocation pour cause d'interruption de carrière ou de réduction des prestations ou de crédit-temps (interruption de carrière complète ou partiel)
- ~ Une prime octroyée à un fonctionnaire dans le cadre du départ anticipé à mi-temps
- ~ Une indemnité complémentaire accordée dans le cadre d'une prépension conventionnelle

Pour maintenir le paiement de la pension de retraite, on peut renoncer à ces revenus de remplacements.

2. Exception à cette règle:

- ~ L'allocation accordée en cas d'interruption de carrière ou de réduction des prestations en vue d'assurer des soins palliatifs
- ~ L'allocation pour congé parental
- ~ L'allocation accordée pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de sa famille jusqu'au 2ième degré qui souffre d'une maladie grave

Ces allocations sont considérées comme des revenus professionnels et suivent les règles normales de cumuls.

3. Le cumul d'une pension de retraite n'a pas d'influence s'il

s'agit:

- ~ Soit d'une indemnité d'incapacité primaire ou une indemnité d'invalidité
- ~ Soit d'une allocation de chômage
- ~ Ou d'avantages de même nature accordés en vertu d'une législation étrangère ou par une institution de droit international public.

Ces indemnités n'ont aucune influence sur la pension de retraite du SdPSP mais peuvent influencer le montant du revenu de remplacement.

***Cumul pension de survie +
revenu de remplacement***

1. La pension de survie est suspendue durant les mois calendrier durant lesquels l'intéressé bénéficie:

- ~ D'une allocation pour cause d'interruption de carrière ou de réduction des prestations ou de crédit-temps (interruption de carrière complète ou partielle)
- ~ D'une prime octroyée à un fonctionnaire dans le cadre du départ anticipé à mi-temps

Pour maintenir le paiement de la pension de survie, peut renoncer à ces revenus de remplacements.

Attention !

- ~ L'allocation accordée en cas d'interruption de carrière ou de réduction des prestations en vue d'assurer des soins palliatifs
- ~ L'allocation pour congé parental

- ~ L'allocation accordée pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de sa famille jusqu'au 2ième degré qui souffre d'une maladie grave

Ces allocations sont considérées comme des revenus professionnels et suivent les règles normales de cumuls.

2. Depuis le 1 janvier 2007, la pension de survie est suspendue durant les mois calendrier pendant lesquels l'intéressé bénéficie effectivement:

- ~ D'une indemnité d'incapacité primaire;
- ~ D'une allocation de chômage ;
- ~ D'un de ces deux avantages accordés en vertu d'une législation étrangère ou par une institution de droit international public;
- ~ D'une indemnité d'invalidité accordée en vertu de la législation belge;
- ~ D'une indemnité complémentaire accordée dans le cadre d'une prépension conventionnelle

Par dérogation au principe énoncée ci-dessus, le cumul est autorisé pour une période limitée de 12 mois consécutifs ou non pour l'ensemble de la durée de vie de la pension limité à la GRAPA (590.06 €), si le montant mensuel de pension est plus élevé.

Après le délai de 12 mois, il faut choisir entre la pension de survie ou le revenu de remplacement.

Montant maximum de pension

~ Pension annuelle maximale pour un(e) employé(e) dont les rémunérations sont toujours plafonnées (au 01.01.2009, indice 125,73) :

- Taux ménage : 27604,84 EUR
- Taux isolé : 22083,87 EUR

~ Si application du droit minimum par année, pension limitée aux plafonds fixés en matière de DMA (indice 125,73) :

- Taux ménage : 16505,35 EUR
- Taux isolé : 13204,27 EUR

En soi il n'existe pas de montant de pension maximum comme indépendant. Il est vrai que lors de la perception des cotisations dues en vertu du statut social des travailleurs indépendants, les revenus professionnels sont plafonnés et, par conséquent aussi les montants de pension.

Pension de retraite :

le **maximum relatif** est égal aux 3/4 du traitement de référence (= le traitement moyen des 5 dernières années pour les agents ou le dernier traitement d'activité pour les militaires).

Attention : Le complément pour âge peut porter la pension au-delà du maximum relatif mais pas au-delà des 9/10 du traitement qui sert de base de calcul de la pension.

Le **maximum absolu** s'élève à 46.882,74€, à l'indice 138,01 à 100% par an, soit 5.805.26€ brut par mois (au 1^{er} octobre 2009)

Pension de survie :

Le **maximum relatif** s'élève à 50 % du traitement maximum de l'échelle barémique attachée au dernier grade du conjoint décédé, multiplié par la fraction N/D.

Le **maximum absolu** est fixé à un montant annuel **hors index** de 33.390,00€ (montant au 1^{er} octobre 2008)

Estimations de la pension

~ délivrée d'office à tout salarié résidant en Belgique le mois suivant le 55ème anniversaire avec un relevé de carrière

~ sur demande de toute personne âgée de plus

~ fournies d'office à tout indépendant qui réside en Belgique, au cours du mois qui suit le 55e anniversaire, avec un aperçu de carrière ;

~ à la demande de ceux qui ont plus de 55 ans ;

A 55 ans (ou 5 ans avant l'âge de la pension), une estimation de pension de retraite peut être demandée :

~ auprès des bureaux de renseignements ;

~ via le formulaire "demande d'estimation"

de 55 ans
~ site web :
www.toutsurmapension.be
(n'importe quel âge)

~ site web :
www.toutsurmapension.be
(quel que soit l'âge).

d'une pension"
(téléchargeable sur le site
www.pdos.fgov.be
(rubrique formulaire –
pension de retraite) ;

~ via le site web
www.toutsurmapension.be
e.

En ce qui concerne les bureaux de renseignements, il faut se munir d'un aperçu de la carrière (y compris les interruptions et services à prestations incomplètes) et d'une fiche de traitement reprenant au moins un aperçu des cinq dernières années de service.

Indexation des pensions

Les pensions de retraite varient en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Péréquations des pensions

Les pensions de retraite suivent l'évolution des traitements, cette adaptation s'appelle "la péréquation".

Concrètement, chaque pension de retraite est rattachée à une corbeille bien définie et toutes les pensions d'une **même corbeille** sont, à partir du **1er janvier 2009**, péréquées de **manière automatique**, au terme d'une **période de référence de deux ans** et à concurrence **d'un certain pourcentage**.

Ce pourcentage est établi, par corbeille, sur la base des augmentations :

- ~ des maxima des échelles de traitement;
- ~ des suppléments de traitement;
- ~ du pécule de vacances;

~ de l'allocation de fin d'année

des pensions de retraite les plus représentatives de la corbeille qui ont pris cours durant les 4 années précédant la période de référence.

Handicap grave

Un supplément pour handicap grave est accordé aux agents:

~ qui sont mis à **la retraite pour cause d'inaptitude** physique à la suite d'un handicap grave qui est survenu au cours de la carrière et qui les a écartés définitivement du service

ou

~ qui sont mis à la **retraite d'office en raison du fait qu'ils ont été reconnus définitivement** inaptes **après l'âge de 60 ans** et pour lesquels les absences pour cause de maladie précédant leur mise à la retraite résultent d'un handicap grave survenu au cours de la carrière

ou

~ qui comptent, **depuis leur soixantième anniversaire, 365 jours civils d'absence pour cause de maladie** et pour lesquels les absences pour cause de maladie précédant leur mise à la retraite résultent d'un handicap grave survenu au cours de la carrière

ET

pour lesquels la perte du degré d'autonomie résultant du handicap grave est fixée à

12 points au moins.

Le montant du supplément pour handicap grave s'éleva au 30 octobre 2006 à 1215,18€ hors index l'an.

Attention :

L'octroi du supplément ne peut avoir pour effet de porter le montant global de pension à un montant qui excède le double de la rétribution garantie.

Le paiement du supplément est suspendu pour les années civiles au cours desquelles l'exercice d'une activité lucrative procure un revenu annuel brut égal ou supérieur à 902,82€ depuis l'année 2009.

Le supplément est diminué du montant de toutes les pensions, rentes ou autres avantages octroyés en raison du même handicap.

Indemnités de funérailles

L'indemnité de funérailles est une allocation, en compensation des frais funéraires, liquidée suite au décès d'une personne qui **bénéficie d'une pension de retraite** à charge du trésor public.

Qui peut percevoir l'indemnité ?

- ~ le **conjoint survivant** (veuf/veuve, ni divorcé, ni séparé de corps et de biens)
- ~ ou, à défaut, le(s) **héritier(s) en ligne directe** (parents, enfant, petits-enfants) du donnant droit,

~ ou, à défaut, **toute tierce personne** qui justifie avoir assumé les frais funéraires

Le montant :

~ pour le **conjoint survivant** ou les **héritiers en ligne directe** : indemnité = montant brut de la dernière mensualité de la pension de retraite (plafonnée à **2.193,74 €** au 1er janvier 2009)

~ pour les **autres bénéficiaires** : indemnité = frais réels limités au montant brut de la dernière mensualité de la pension de retraite (plafonnée à **2.193,74 €** au 1er janvier 2009)

TAUX DE REMPLACEMENT THEORIQUES POUR LE SYSTEME BELGE DES PENSIONS – CONTEXTE NATIONAL ET INTERNATIONAL.

INTRODUCTION

A l'initiative tant de la Commission européenne que de l'OCDE, un grand nombre d'efforts sont fournis depuis quelques années pour mettre à disposition les taux de remplacement théoriques, tant actuels que futurs, relatifs aux pensions des travailleurs salariés. La Direction générale Appui à la gestion du SPF Sécurité Sociale est activement impliquée dans le calcul et la validation de ces taux de remplacement pour la Belgique.

Aussi, jusqu'à ce jour, au niveau international, dans le domaine des pensions, on a développé des taux de remplacement fiables et comparables¹ *uniquement pour le régime des travailleurs salariés*. Pour les indépendants et les fonctionnaires, aucune étude comparative internationale n'a encore été réalisée à propos du taux de remplacement théorique. Dès lors, dans la présente note, nous traiterons uniquement le taux de remplacement théorique pour les travailleurs salariés.

Dans cette note, nous fournissons quelques informations supplémentaires sur ces taux de remplacement théoriques pour les pensions des travailleurs salariés en Belgique. Le but de la première partie de la présente note vise à commenter plus en détail quelques aspects méthodologiques relatifs au calcul des taux de remplacement théoriques des pensions. Dans une deuxième partie, nous présentons et interprétons les résultats des taux pour un certain nombre de cas typiques de notre pays. Dans une troisième partie, nous projetons les taux pour la Belgique dans une perspective internationale.

1. DEFINITION DU TAUX DE REMPLACEMENT THEORIQUE

Le taux de remplacement théorique mesure jusqu'à quel point, les systèmes de pension, actuels ou futurs, ont la capacité de garantir le niveau de vie au moment où le travailleur salarié actif devient retraité. Ce taux indique plus précisément le rapport du revenu des pensions du nouveau retraité eu égard au dernier revenu professionnel gagné.

Le taux de remplacement théorique pour un *cas type* de nouveau retraité est donc calculé en établissant le rapport entre le revenu de la pension et le dernier revenu professionnel gagné. Une *valeur élevée* de taux de remplacement théorique, implique que la différence de revenu entre le revenu de pension et le dernier revenu professionnel gagné, sur une base annuelle, est assez faible. Une *valeur peu élevée* de ce ratio indique plutôt un grand écart de revenus pour le nouveau retraité.

¹ Documentés exhaustivement et comparables tant dans le temps qu'entre pays.

Attention : le calcul des taux de remplacement théoriques ne tient pas compte de la situation familiale du cas type du nouveau retraité, pas plus des revenus autres que professionnels et de la pension.

Les **taux de remplacement théoriques pour la situation actuelle** qui sont mentionnés dans cette note, se rapportent à un travailleur salarié qui fait son entrée dans le système des pensions au 1er janvier 2006, alors que l'année 2005 a été sa dernière année de carrière professionnelle.

Les **taux de remplacement théoriques futurs** se rapportent à un travailleur qui ne mettra fin à sa carrière active qu'à la fin de 2045 et entrera dans le système des pensions au début de 2046. Le revenu de pension 2046 est estimé *sur la base de la réglementation actuelle des pensions*.

Les concepts **taux de remplacement théoriques tant bruts que nets** sont retenus comme indicateurs de pension. Lors du passage du concept brut au concept net, il est tenu compte des retenues *parafiscale* et *fiscale*.

Lors du calcul du taux de remplacement, il est par ailleurs opéré une distinction entre les ratios pour lesquels seules les **pensions du premier pilier** sont prises en considération et ceux pour lesquels est également prise en compte une estimation des **pensions du deuxième pilier**.

2. LES TAUX DE REMPLACEMENT THEORIQUES POUR LE REGIME DES TRAVAILLEURS SALARIES EN BELGIQUE

Ces dernières années, le "Sous-groupe Indicateurs" (SGI) du "Comité de Protection Sociale" (CPS) de la Commission européenne a, dans le cadre de la "Méthode Ouverte de Coordination", développé une série d'indicateurs ayant pour but d'assurer le suivi des objectifs mis en avant en matière de protection sociale et d'inclusion. Parmi ceux-ci figurent les taux de remplacement théoriques pour une série de cas types de travailleurs salariés isolés dans le système belge des salariés.

2.1. LES HYPOTHÈSES DE TRAVAIL

Caractéristiques des cas types retenus

Dans les quatre cas types sélectionnés, nous avons toujours affaire à un travailleur salarié *masculin isolé* qui compte une *carrière de 40 ans* et qui part à la retraite à *65 ans*. Les cas types se distinguent simplement par les différences dans l'évolution supposée de la hauteur relative de la rémunération annuelle gagnée pendant la carrière. Sont distinguées les quatre carrières suivantes :

- le travailleur salarié gagne chaque année une rémunération égale au *salaires moyen* (arithmétique) de tous les salariés (le '**cas type de base**') ;
- le travailleur salarié gagne chaque année *66% du salaire moyen* de tous les salariés ;

- le travailleur salarié gagne annuellement pendant sa carrière un *salaire relatif en augmentation continue* : il débute avec un salaire équivalent à 80% du salaire moyen, pour finir à 120% de ce même salaire moyen ;
- le travailleur salarié gagne durant sa carrière un *salaire relatif en augmentation continue* : il débute avec un salaire moyen pour finir avec un salaire qui est le double du salaire moyen.

Hypothèses de travail relatives au salaire moyen sur une base annuelle

- Lors du calcul des taux de remplacement théoriques actuels (cas type de base 2004 et 2006), les *comptes nationaux* , estimés par l'ICN, sont utilisés comme source pour la prise en compte du salaire brut global annuel moyen du travailleur salarié.
- Pour le taux de remplacement prospectif (cas type de base 2046), on prend pour la hausse annuelle du salaire réel pour la période 2006-2045, *l'augmentation de productivité* telle que retenue par la Commission d'étude du vieillissement.

Constitution et versement de la pension du deuxième pilier

- On part du principe que les cotisations patronales pour l'ouverture de droits à la pension complémentaire, égales à 4,25% du salaire brut annuel du travailleur salarié, ont été acquittées pour la première fois en 1992. A partir de 2032, il est donc tenu compte de la donnée que des primes ont été versées annuellement pendant toute la carrière.
- Les droits de pension versés sont *capitalisés à un taux réel de 2%* sur une base annuelle.
- Pour la rente à vie accordée prise en considération, il est tenu compte des paramètres techniques suivants : annuité à prépayer pour un *taux réel* de 1,5% sur une base annuelle et une espérance de vie, à 65 ans pour les hommes, de 16,64 ans en 2006 et de 21,08 ans en 2046.

2.2. RESULTATS POUR LES ANNEES 2004, 2006 ET 2046

Dans le tableau ci-dessous, nous présentons, pour les quatre cas types précités, les résultats des taux de remplacement actuels et futurs (tableau 1). Dans l'annexe, vous trouverez les résultats pour une série de cas types où l'on s'écarte de la carrière standard de 40 ans.

Tableau 1 : Taux de remplacement théoriques pour un travailleur salarié isolé ayant une carrière de 40 ans 2004, 2006 et 2046²

	Type de base 100% du salaire moyen			2/3 du salaire moyen			Augmentation de 80 à 120% du salaire moyen			Augmentation de 100 à 200% du salaire moyen		
	2004	2006	2046	2004	2006	2046	2004	2006	2046	2004	2006	2046
Taux de rempl. brut 1er pilier	39,2	39,7	39,5 (1)	43,2	43,2 (2)	47,9	33,5	34,0	33,6	27,0	29,4	23,3
Taux de rempl. brut 2ème pilier	3,6	3,9	8,7	0,9	3,9	7,8	3,5	3,7	6,6	3,4	3,9	6,1
Taux de rempl. brut total 1er et 2ème piliers	42,9	43,7	48,2	44,1	47,1	55,7	36,9	37,7	40,2	30,3	33,3	29,4
Taux total net de remplacement	67,3	69,5	72,8	65,3	69,7	82,4	59,9	60,8	61,7	49,9	53,9	47,1
Taux de rempl. net si uniquement 1er pilier	62,8	63,7	63,3	64,1	63,9	70,9	55,3	56,3	54,0	43,9	47,6	37,1
	<p>(1) Lors d'une simulation excluant le bonus de pension de $3 \times 624 = 1872$ EUR, le taux de remplacement brut pour le 1^{er} pilier 2046 est égal à 36,6%.</p> <p>(2) Au 1^{er} octobre 2006, le droit minimal par année de carrière a été augmenté de 17%. Lors d'une simulation de cette majoration de 17% au 1^{er} janvier 2006, le taux de remplacement brut pour le 1^{er} pilier augmenterait de 43,2% à 46,5%.</p> <p>(3) La modification des limites pour la retenue de la cotisation de solidarité, intervient uniquement dans le cas type 100-200%, tant pour 2006 que pour 2046 et majore le taux de remplacement respectivement de 0,6, et de 0.3%.</p>											

2.3. QUELQUES CONSTATATIONS

Les données présentées dans le tableau permettent notamment de déduire les observations suivantes (tableau 1) :

- *Le profil de carrière exerce un impact significatif* sur la hauteur du taux de remplacement. Il s'agit vraisemblablement de l'une des principales explications du constat selon lequel les taux de remplacement pour le cas type "80%-120%" sont significativement *inférieurs* à ceux pour le cas de base.

² Source : DG Appui à la Gestion, Service Public fédéral Sécurité Sociale.

- La levée de cotisations pour les soins de santé et, dans une moindre mesure, la retenue de solidarité ont pour conséquence que les versements de pension à partir de 1137,08 EUR (janvier 2006) subissent une pression *parafiscale marginale très élevée*. Dans le cas des versements de pension qui se situent juste au-dessus des seuils de retenue, un éventuel avantage de pension complémentaire (p. ex. deuxième pilier, travailler au-delà de 65 ans, etc.) n’a de ce fait quasiment plus d’effet sur le montant net de la pension.
- Si les mécanismes de retenue pour les soins de santé et la cotisation de solidarité n’étaient plus liés à la prospérité, ils exerceraient un *effet négatif* significatif sur la hauteur des taux de remplacement prospectifs pour 2046. A ce jour, cette liaison à la prospérité n’est toutefois pas prévue dans la réglementation : actuellement, les montants seuils sont uniquement adaptés à l’évolution du pouvoir d’achat.
- Le *bonus de pension* (à supposer qu’il soit encore d’application en 2046) peut maintenir à peu près au même niveau la valeur du taux de remplacement pour le premier pilier uniquement pour le type de base et pour les bas salaires.
- Pour le cas type “2/3 du salaire moyen”, l’augmentation de 17% du droit minimal par année de carrière exerce un important effet *positif* sur la hauteur du taux de remplacement (dans l’hypothèse d’une liaison à la prospérité de ce droit minimal).
- A la suite de l’hypothèse d’une augmentation annuelle de 1,25% du plafond salarial pour le calcul des pensions (liaison partielle à la prospérité), les valeurs des taux prospectifs pour les salaires plus élevés, mais également pour les salaires qui se situent légèrement au-dessus de la moyenne, sont influencées à terme de manière *négative* (comme dans le cas type ‘80-120%’).

2.4. INTERPRETATION DES RESULTATS

Le “taux de remplacement théorique” a en tout premier lieu été développé pour vérifier dans quelle mesure, l’exécution des dispositions politiques, comme notamment le bonus de pension, a des répercussions sur la hauteur des montants individuels de pension, tant dans la situation actuelle que future³.

Il convient de remarquer que le *dernier salaire gagné* du travailleur salarié – le dénominateur du ratio – exerce naturellement une influence importante sur la hauteur des taux de remplacement. Pour répondre à la question de savoir s’il est possible de mettre en œuvre des mesures où les montants des pensions pourraient être liés directement à une hauteur prédéterminée des taux de remplacement, il y a lieu de tenir compte de ce fait.

³ Ceci dans un contexte de vieillissement de la population plus important et de la pression croissante qui en découle sur les dépenses de pension, renforcé en partie par d’autres profils de carrière et de revenus.

3. COMPARAISON INTERNATIONALE DES TAUX DE REMPLACEMENT THEORIQUES

3.1. LES TAUX DE REMPLACEMENT ACTUELS ET FUTURS 2006-2046 : SOURCE SGI

Le "Sous-groupe Indicateurs" (SGI) du "Comité de Protection Sociale" (CPS) de la Commission européenne a axé au cours de ces derniers mois ses activités sur l'évolution des taux de remplacement théoriques, pour la période 2006-2046, pour ses 27 Etats membres. Le **Tableau 2** ci-dessous reprend les résultats de cet exercice prospectif d'envergure. La dernière colonne mentionne également l'augmentation du coût budgétaire global des dépenses de pensions pour la période 2004-2050.

Quelques constatations :

- Pour la Belgique, le taux de remplacement brut total enregistre une évolution *plutôt favorable*. Le taux de remplacement brut total pour la période 2006-2046 augmente légèrement. Ceci s'explique presque exclusivement par une augmentation relativement plus grande du revenu de la *pension du 2ème pilier*⁴. Malgré la prise en compte d'un bonus de pension⁵ pour les 3 dernières années de la carrière professionnelle, l'on constate que le *taux de remplacement brut pour le premier pilier est quasiment resté inchangé*.
- Il résulte du **Tableau 2** (page suivante) que, dans 15 Etats membres, la valeur du taux de remplacement brut total pour la période 2006-2046 *diminuerait*. Pour 12 Etats membres, parmi lesquels la Belgique, il est prévu une *hausse* du taux de remplacement brut total.
- Dans le cadre de l'objectif de la durabilité financière des systèmes de pension, nous faisons figurer dans la dernière colonne une estimation du changement du coût budgétaire des pensions légales. Pour la Belgique, pour la période 2004-2050, un groupe de travail de la Commission européenne estime l'augmentation du coût budgétaire des dépenses annuelles pour la pension du premier pilier à environ *5,1 points de pourcentage du PIB*. Le taux de remplacement brut reste, pour les pensions du premier pilier, à peu près constant durant cette période. Pour la plupart des Etats membres, les estimations pour la période 2004-2050 font valoir une augmentation du coût annuel budgétaire pour les dépenses de pension du premier pilier⁶.

⁴ Pour l'année 2046, il est par ailleurs tenu compte du fait que, lors de la constitution de la pension du deuxième pilier, des primes égales à 4,25% du salaire brut annuel ont été versées pendant 40 ans.

⁵ Ce faisant, nous partons de l'hypothèse que le bonus de pension a été lié au pouvoir d'achat depuis son introduction.

⁶ Pour les pays qui nous entourent, nous observons les augmentations suivantes : Allemagne : +1,7% du PIB, France : + 2% du PIB, Pays-Bas + 3,5% du PIB. Pour la France, cette légère hausse du coût budgétaire s'accompagne d'une forte baisse à raison de 16 points de pourcentage du taux de remplacement brut des pensions du premier pilier. Pour l'Allemagne, l'on s'attend également à une baisse significative (-9 points de pourcentage) du taux de remplacement brut des pensions du premier pilier.

Tableau 2 : Evolution des taux de remplacement théoriques pour un travailleur salarié (cas type de base) et augmentation du coût budgétaire total global : période 2006-2046 et période 2004-2050.⁷

	Taux de remplacement net	Taux de remplacement brut			Modification du coût budgétaire pensions du 1er pilier 2004 - 2050 (source CPE/GTV)
	Total	Total taux de remplacement brut	Pension statutaire	Pensions du 2ème pilier	
BE	3	5	-1	5	5.1
BG	15	15	15	/	NA
CZ	-21	-16	-16	/	5.6
DK	7	20	-10	30	3.3
DE	1	2	-9	11	1.7
EE	11	9	9	/	-0.1
EL	-7	-12	-12	/	-
ES	-12	-9	-9	/	7.1
FR	-18	-16	-16	/	2
IE	-11	-10	-2	-9	6.4
IT	3	-3	-17	14	0.4
CY	16	14	14	/	12.9
LV	-12	-11	-11	/	1.5
LT	-3	1	1	/	3.7
LU	0	-1	-1	/	7.4
HU	5	13	13	/	9.9
MT	-21	-17	-17	/	-0.4
NL	8	5	2	4	3.5
AT	5	1	1	/	-1.2
PL	-19	-16	-16	/	-4.6
PT	-20	-20	-20	/	9.7
RO	50	38	38	/	NA
SI	2	-4	-4	/	8.3
SK	2	1	1	/	4.1
FI	-11	-13	-12	/	3.1
SE	-13	-13	-11	-2	0.6
UK	-4	-2	-3	1	2

⁷ Source : calculs SGI sur la base du modèle OCDE APEX ou de modèles nationaux, CPE/GTV Rapport sur le vieillissement. Les projections GTV comportent des piliers capitalisés de régimes de pension publics.

3.2. LES TAUX DE REMPLACEMENT : SOURCE OCDE (MODELE APEX)/UE-CPS-SGI

Au cours des années écoulées, l'OCDE a développé un modèle permettant, sur la base d'informations spécifiques provenant de ses Etats membres, une estimation des taux de remplacement futurs pour 2046 pour plusieurs cas types de travailleurs salariés. Il s'agit ici, comme dans les exercices mentionnés ci-dessus, des salariés individuels qui, après une carrière de 40 ans, s'insèrent dans le système de la pension à 65 ans. Les cas types se rapportent au salaire médian pendant la carrière et 0.5, 0.75, 1, 1.5 et 2 fois le salaire moyen. Les taux de remplacement nets repris dans le tableau 3 ci-dessous tiennent compte des revenus de pensions tant du premier pilier que du deuxième.

Tableau 3 : Taux de remplacement nets par revenus professionnels

	<i>Salaire moyen</i>	<i>Revenus indiv., coeff. de sal. moy.</i>					<i>Salaire moyen</i>	<i>Revenus indiv., coeff. de sal. moy.</i>					
		0.5	0.75	1	1.5	2		0.5	0.75	1	1.5	2	
Hommes							Hommes (suite.)						
Australie	61.7	83.5	66.2	56.4	46.1	40.8	Nouv.-Zélande	48.6	81.4	54.9	41.7	29.4	23.2
Autriche	90.6	90.4	90.6	90.9	89.2	66.4	Norvège	70.0	77.1	71.2	69.3	62.5	55.1
Belgique	64.4	77.3	65.5	63.0	51.1	40.7	Pologne	74.8	74.5	74.8	74.9	75.0	77.1
Canada	62.8	89.2	68.3	57.4	40.0	30.8	Portugal	67.4	81.6	66.0	69.2	72.2	73.7
Rép. Tchèq.	70.3	98.8	75.6	64.4	49.3	40.2	Slovaquie	71.9	66.4	70.6	72.9	75.4	76.7
Danemark	94.1	132.7	101.6	86.7	77.0	72.2	Espagne	84.2	82.0	83.9	84.5	85.2	72.4
Finlande	68.0	77.4	68.4	68.8	70.3	70.5	Suède	66.2	81.4	69.2	64.0	71.9	73.9
France	62.8	78.4	64.9	63.1	58.0	55.4	Suisse	68.8	75.0	68.2	64.3	45.7	35.1
Allemagne	57.3	53.4	56.6	58.0	59.2	44.4	Turquie	103.4	101.0	102.9	104.0	106.4	108.3
Grèce	111.1	113.6	111.7	110.1	110.3	107.0	R-U	45.4	66.1	49.2	41.1	30.6	24.0
Hongrie	96.5	94.7	95.1	102.2	98.5	98.5	E-U	55.3	67.4	58.0	52.4	47.9	43.2
Islande	86.9	110.9	92.0	84.2	80.3	79.7	OCDE	72.1	83.8	74.0	70.1	65.4	60.7
Irlande	44.4	65.8	49.3	38.5	29.3	23.5	Femmes						
Italie	77.9	81.8	78.2	77.9	78.1	79.3	Italie	63.8	63.6	64.4	63.4	63.7	63.5
Japon	41.5	52.5	43.5	39.2	34.3	31.3	Mexique	32.2	50.3	35.7	31.7	32.3	33.2
Corée	77.8	106.1	83.1	71.8	61.9	50.7	Pologne	55.3	57.5	55.3	55.2	55.0	56.4
Luxembourg	98.0	107.6	99.8	96.2	92.9	91.0	Suisse	68.1	75.4	68.9	65.0	46.3	35.5
Mexique	37.9	50.3	37.8	38.3	39.0	40.0							
Pays-Bas	105.3	97.0	103.8	96.8	96.3	94.8							

Source: OCDE modèles de pensions.

Quelques constats

- Le rapport "Les pensions dans les pays de l'OCDE 2007" constate que la Belgique enregistre des taux de remplacement nets *significativement plus élevés* que les ratios bruts correspondants. Ceci est lié au traitement fiscal plutôt favorable dans le contexte international des revenus de pension.
- Le tableau 3 permet de déduire que, malgré ce traitement fiscal assez favorable des revenus de pension, pour le salarié qui gagne un salaire moyen (64,4%), le taux de remplacement belge net se situe *en dessous de la moyenne OCDE* (70,2%) et que cette différence s'accroît au fur et à mesure qu'au cours de la carrière, le salaire augmentait.
- En comparaison avec nos voisins, le résultat pour la Belgique se trouve à niveau comparable à celui de la France, est plus élevé que celui de l'Allemagne, mais est néanmoins sensiblement plus bas que celui des Pays-Bas.

Remarque méthodologique

En fin de compte, la comparaison entre les taux que nous avons calculés et les résultats du modèle OCDE peuvent être résumés comme suit (tableau 4) :

- La hauteur absolue des *salaires utilisés* diffère entre les deux simulations. Ceci est dû à une différence dans la méthode de calcul, d'où peuvent aussi résulter de possibles écarts entre les résultats.
- Les différences entre les deux estimations s'expliquent notamment pour le deuxième pilier du fait d'une hypothèse de rendement plus élevé des réserves constituées.
- Pour ce qui est du bonus de pension, la divergence entre résultats peut être ramenée au fait que l'OCDE suppose que ce bonus serait lié à la prospérité.

Les réformes des régimes de pension dans les pays de l'UE15

P. Bisciari
D. Dury
B. Eugène
L. Van Meensel

Introduction

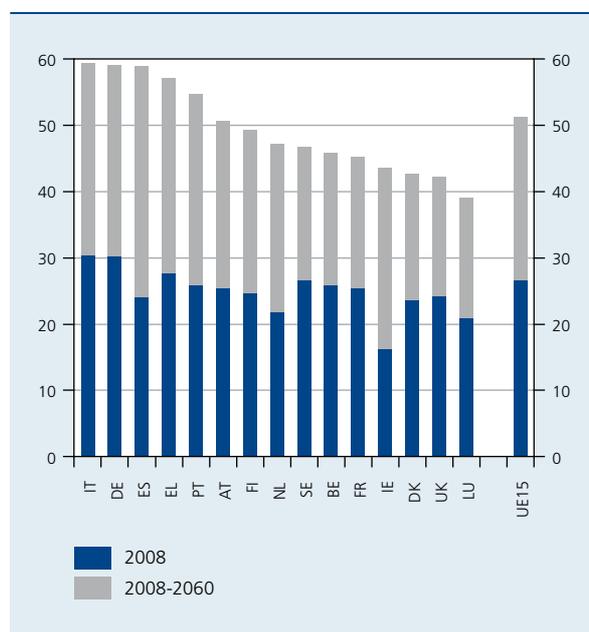
Tous les pays européens seront confrontés, à très brève échéance, au défi que représente l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération née entre la fin de la deuxième guerre mondiale et le milieu des années 1960. Le taux de dépendance des personnes âgées – la part des personnes âgées de plus de 65 ans exprimée en proportion de la population en âge de travailler – devrait presque doubler entre 2008 et 2060. Cette augmentation de la pression pesant sur la population d'âge actif varierait néanmoins d'un pays à l'autre.

Au niveau de la problématique des pensions, le vieillissement de la population présente deux aspects principaux indissociables dont les décideurs politiques doivent tenir compte. Le premier a trait à l'élévation de la charge budgétaire qui pèsera sur les finances publiques, soit le volet « soutenabilité budgétaire ». Le deuxième est le volet « soutenabilité sociale », au sens où les retraites ont un rôle de filet protecteur à jouer. D'une part, elles doivent limiter le risque de pauvreté spécifique qui touche les personnes âgées. D'autre part et plus généralement, la soutenabilité sociale vise au maintien du niveau de vie après l'admission à la retraite.

L'influence du vieillissement de la population sur les dépenses de pension apparaît comme assez différente d'un pays à l'autre. Ces différences relèvent, au moins pour partie, des disparités entre les différents systèmes de pensions nationaux, qu'elles soient originelles ou dues aux réformes qui ont été apportées.

GRAPHIQUE 1 TAUX DE DÉPENDANCE DES PERSONNES ÂGÉES

(nombre de personnes âgées de 65 ans et plus en pourcentage du nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans)



Source : Eurostat.

La première section de cet article présente les grandes lignes des systèmes existants en insistant sur leur diversité. La deuxième présente, par catégorie, les réformes qui ont été introduites ou décidées et la troisième se penche sur la manière dont les réformes ont été introduites dans

certains pays. Quelques effets des réformes apportées sont présentés dans une quatrième section. Enfin, des conclusions sont dégagées.

1. Typologie des systèmes de pension

Les systèmes de pension des pays européens montrent de grandes différences dans leur organisation. En s'inspirant largement des travaux de l'OCDE qui ont été publiés dans les éditions successives de « Pensions at a glance » (2007, 2009), dans lesquels seuls les systèmes de pensions des salariés du secteur privé sont considérés, on peut schématiquement présenter ces systèmes.

Un volet obligatoire et un volet volontaire peuvent être distingués. Le volet obligatoire des pensions se compose le plus souvent d'une partie de couverture universelle et d'une partie « assurantielle ».

La partie de couverture universelle, qui a pour objet de mettre en place des filets de sécurité et de garantir un niveau de vie minimum au moment de la retraite, est généralement organisée selon trois grands types de modalités : régimes de base, plans à conditions de ressources et minimums de retraite. Les régimes de base allouent, de manière inconditionnelle, un montant qui peut être forfaitaire (identique pour tous les retraités), ou dépendre du nombre d'années d'activité ou de résidence sans tenir compte du montant des rémunérations. Les plans à condition de ressources visent particulièrement à protéger les personnes ayant un faible revenu, les prestations étant fonction des éventuels autres revenus et, dans certain cas, du patrimoine. Les minimums de retraite visent le même public, mais ne sont conditionnés que par le niveau des revenus de retraite, à l'exclusion des autres sources de revenu ou du patrimoine.

La partie assurantielle des pensions obligatoires a pour objectif de maintenir un niveau de vie après départ à la retraite qui soit suffisant par rapport à ce qu'il était durant la vie active. La gestion de cette partie assurantielle peut être confiée au secteur public, comme c'est le plus souvent le cas, ou au secteur privé, comme c'est le cas au Danemark et aux Pays-Bas. Dans ces cas, il s'agit plutôt de régimes professionnels quasi-obligatoires, dont le taux de couverture dépasse 90 p.c. des salariés du secteur privé. Ils sont associés aux régimes obligatoires dans la suite de cet article. En Suède, la gestion du système est confiée aux deux secteurs.

Dans neuf pays de l'UE15, les parties assurantielles gérées par le secteur public sont des systèmes à prestations définies (« defined benefit » en anglais), ce qui en fait la

forme la plus courante de régime d'assurance retraite. Un tel régime est également géré par le secteur privé aux Pays-Bas. Dans ces régimes, l'allocation perçue dépend principalement du nombre d'années de versements de cotisations et des rémunérations individuelles du travail.

À côté ou à la place des systèmes à prestations définies, certains pays ont mis sur pied des systèmes à cotisations définies (en anglais, « defined contribution »). Dans un régime à cotisations définies, les cotisations sont capitalisées sur un compte individuel et sont converties en flux de revenus au moment de la retraite. Cette capitalisation peut être réelle ou fictive. Dans ce dernier cas, il est question de systèmes à points ou de système de comptes notionnels.

Deux pays – la France, en complément du régime général à prestations définies, et l'Allemagne – ont instauré un système à points fonctionnant par répartition. Ceux-ci sont acquis sur la base des rémunérations individuelles pour chaque année de cotisation. Chaque point a la même valeur et donne droit à un certain montant d'allocation lors du passage à la retraite.

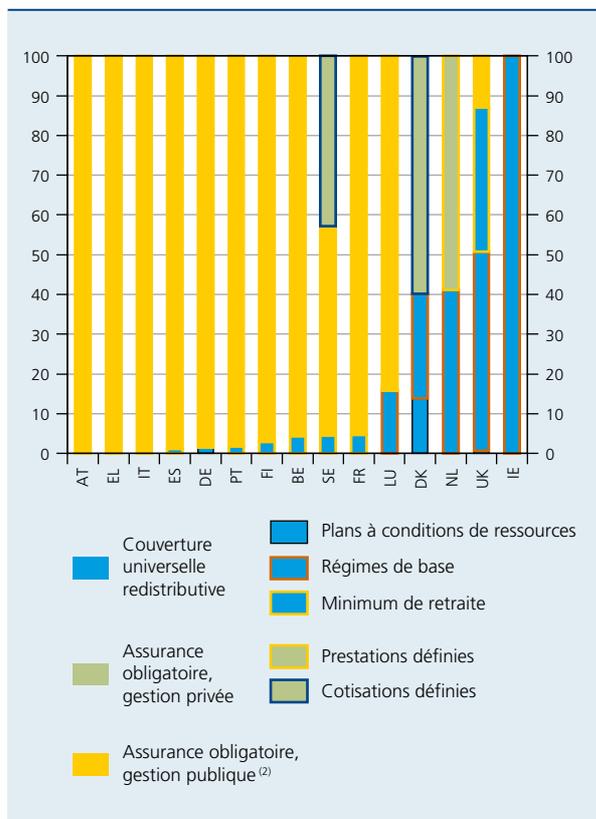
Un système de comptes notionnels existe dans deux pays, la Suède et l'Italie. Il fonctionne comme une assurance classique, les contributions individuelles étant « capitalisées » sur un compte individuel, mais de façon fictive – notionnelle – puisqu'il n'y a pas de réelle capitalisation et qu'il s'agit toujours d'un système par répartition, c'est-à-dire où les cotisations des travailleurs sont utilisées pour le paiement des pensions en cours. Lors de la prise de retraite, le capital et les revenus – fictifs – des investissements sont convertis en flux de revenus versés sous forme de pension de retraite en tenant compte de l'espérance de vie.

Des systèmes à cotisations définies purs, c'est-à-dire par capitalisation, soumis à une gestion privée, sont en place au Danemark et en Suède. Dans ce dernier cas, ce système complète le système de comptes notionnels.

Malgré ces nombreuses différences dans l'organisation des systèmes de pension, ils comportent certaines caractéristiques communes importantes. Ainsi, dans la plupart des cas, le calcul des droits de pension se fonde sur les mêmes paramètres : durée de carrière, rémunérations, revalorisation de celles-ci, plafonds de revenus considérés, indexations des pensions en cours, etc. Par contre, les valeurs de référence de ces différents paramètres diffèrent largement d'un pays à l'autre.

GRAPHIQUE 2 STRUCTURE DES PENSIONS OBLIGATOIRES

(contribution des différentes composantes du système de pension⁽¹⁾, pourcentages)



Source : OCDE.

(1) Pourcentage de la moyenne pondérée du patrimoine de retraite pour un travailleur arrivé sur le marché du travail en 2006 et qui effectue une carrière complète.

(2) Prestations définies dans la plupart des cas, mais aussi comptes notionnels en Suède et en Italie et systèmes à points en France et en Allemagne.

En se fondant sur les systèmes de retraite en place en 2006 et en considérant un travailleur entrant sur le marché du travail cette année-là et qui aura une carrière complète, l'OCDE a procédé à une modélisation des sources de revenus que ce travailleur percevra en moyenne lors de sa retraite, pour le volet obligatoire des pensions.

Globalement, les retraites perçues proviendront à plus de 95 p.c. du volet assurantiel dans 10 pays de l'UE15. Cette part est moindre au Luxembourg, au Danemark et aux Pays-Bas, très limitée au Royaume-Uni et inexistante en Irlande, où la pension est forfaitaire. Dans ces cinq pays, le volet couverture universelle joue un rôle plus important. Ainsi, malgré les nombreux systèmes existants, la vocation assurantielle domine largement les dépenses en matière de pension, même si le volet de protection des plus démunis joue un rôle social essentiel.

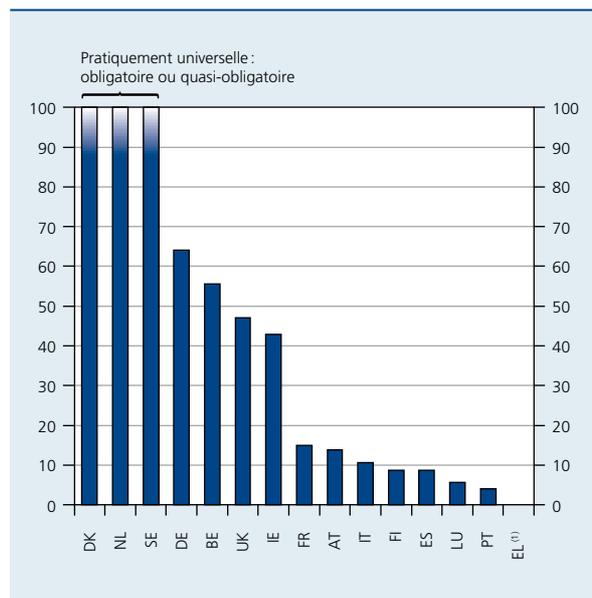
Au sein même de l'assurance obligatoire, la toute grande majorité des versements aux pensionnés relève des systèmes gérés par le secteur public, qu'ils s'agissent de systèmes à prestations définies, de systèmes à points ou de comptes notionnels. La part de la gestion privée est significative en Suède, au Danemark et aux Pays-Bas.

Outre ces systèmes de pensions obligatoires, pratiquement tous les pays de l'UE15 ont mis sur pied des possibilités de se constituer une deuxième source de revenu, d'origine privée. Il s'agit des droits de pensions privés obtenus dans le cadre du contrat de travail, qui ne sont généralement pas légalement obligatoires mais parfois imposés par le contrat de travail qui lie le salarié et l'employeur. Ces régimes sont donc considérés comme étant établis sur une base volontaire et sont le plus souvent qualifiés de deuxième pilier.

Outre les trois pays déjà mentionnés où ce pilier a été largement encouragé, voire imposé, soit le Danemark, les Pays-Bas et la Suède, plus de 40 p.c. des salariés étaient, au milieu des années 2000, couverts par les régimes privés professionnels en Allemagne, en Belgique, en Irlande et au Royaume-Uni. Cette couverture se limitait par contre à moins de 15 p.c. de la population des salariés dans les autres pays de l'UE15. Là où la couverture dépasse 90 p.c.

GRAPHIQUE 3 TAUX DE COUVERTURE DES RÉGIMES DE PENSION PROFESSIONNELS

(salariés du secteur privé couverts en pourcentage de l'emploi total, milieu des années 2000)



Source : OCDE.

(1) Le taux de couverture était inférieur à 1 p.c. en Grèce.

des salariés, ces régimes seront assimilés aux parties obligatoires et donc analysés dans la suite de cet article.

Enfin, il est possible de s'inscrire dans un système de pensions privées individuelles, souvent qualifié de troisième pilier. Les données internationales sur ce pilier sont particulièrement fragmentaires, aussi n'est-il pas considéré dans ce qui suit.

2. Analyse transversale des réformes

De nombreux pays ont réformé leurs régimes de pensions, en raison de la pression démographique et de ses conséquences sur les finances publiques et sur les risques de pauvreté des personnes âgées. Ces réformes, d'ampleur variable, sont le plus souvent échelonnées dans le temps. Une partie des décisions doivent d'ailleurs encore être mises en œuvre progressivement. Les réformes dont il est question dans cette section sont celles qui ont été introduites depuis les années 1990. L'analyse se limite généralement au volet assurantiel des régimes de retraites obligatoires.

Les réformes qui ont été introduites sont réparties, dans ce qui suit, en trois grandes catégories. Les réformes structurelles, qui sont caractérisées par un changement fondamental de l'organisation du système de pensions, constituent un premier groupe de réformes. Le deuxième est composé de réformes paramétriques, qui jouent principalement sur les valeurs des paramètres utilisés pour le calcul des droits à la pension au sein d'un système donné. Enfin, le troisième paquet de réformes concerne les pensions du secteur public, qui ont été isolées en raison de leur spécificité. L'analyse des réformes structurelles et paramétriques ne porte donc que sur les systèmes de pensions des salariés du secteur privé. En outre, elle se concentre sur les réformes qui touchent une large majorité de la population, des exceptions étant fréquentes.

2.1 Réformes structurelles

Deux grandes tendances caractérisent les réformes structurelles des systèmes de pensions qui ont été adoptées par certains pays de l'UE : un changement de régime vers un régime par capitalisation et un changement de type de pension, passant du type « prestations définies » à un type « cotisations définies ».

Ainsi, une première tendance de réforme structurelle est de passer d'un régime par répartition (en anglais, « pay-as-you-go »), dans lequel les dépenses de pension en

cours sont payées par les cotisations sociales de la génération actuellement au travail, à un régime par capitalisation, dans lequel chaque génération finance ses propres pensions futures. De tels régimes capitalisés existent au moins partiellement au Danemark, en Finlande, aux Pays-Bas et en Suède et des réserves ont été constituées dans plusieurs pays. Par ailleurs, de nombreux nouveaux États membres de l'UE ont aussi récemment adapté leur système de pension dans ce sens⁽¹⁾.

Un tel système, notamment s'il a été mis en place dès l'origine de l'établissement du système de pension, offre des avantages évidents en termes de soutenabilité budgétaire en période de diminution de la démographie. En effet, chaque génération (ou chaque personne) cotise pour ses propres droits futurs, de sorte qu'aucune cohorte ne devra cotiser pour une cohorte plus nombreuse qu'elle-même. Par contre, le passage d'un système par répartition à un système par capitalisation est très difficile à mettre en place, puisqu'il implique que la génération charnière contribue à la fois aux pensions de la génération précédente et à la constitution de son propre capital. Cette charge est pratiquement insupportable, sauf à être étalée sur une très longue période, couvrant plusieurs générations. Enfin, un système par capitalisation est sensible aux risques encourus sur les marchés financiers. Dès lors, si les actifs financiers se déprécient, il convient de compenser cette perte de valeur par une augmentation des contributions ou de réduire le montant des allocations.

Une deuxième tendance qui caractérise les réformes structurelles est celle du passage d'un régime à prestations définies à un régime à cotisations définies. À l'origine, les systèmes de paiement de retraite ont été le plus souvent conçus sous la forme de prestations définies.

Comme déjà mentionné, des systèmes obligatoires à cotisations définies avec capitalisation ont été mis en place au Danemark et en Suède. Ce dernier pays a également mis sur pied un système de comptes notionnels, de même que l'Italie. Quant au système à points, il a été introduit en France pour le régime complémentaire obligatoire et en Allemagne. Le passage d'un régime à prestations définies à un régime à cotisations définies n'implique pas nécessairement de changement dans le mode de gestion – capitalisation ou répartition –, ni quant au secteur gestionnaire. Par contre, le taux de cotisation devient un élément déterminant puisqu'il est à la base de la capitalisation qui a lieu durant la carrière des travailleurs. C'est une différence fondamentale par rapport aux systèmes

(1) Bulgarie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne et Slovaquie.

à prestations définies, dans lesquels ce taux de cotisation est sans impact sur les droits de pension. Lors de la retraite, le capital réel ou fictif dans un système de comptes notionnels ou les droits acquis dans un système à points sont transformés en un flux de revenus, ce qui implique généralement la prise en compte de l'espérance de vie, un facteur rarement considéré dans les régimes à prestations définies.

L'un des avantages de ces systèmes par rapport à ceux à prestations définies est qu'ils sont en principe plus transparents, le lien direct et clair entre cotisations et droits acquis pouvant alors constituer un incitant à demeurer plus longtemps sur le marché du travail.

Toujours du point de vue de la soutenabilité budgétaire, l'introduction de tels systèmes, si elle ne comprend pas de capitalisation effective, ne résout toutefois qu'indirectement – par les effets induits de cette introduction, tels que l'incitation plus grande à se maintenir en activité – et partiellement les déséquilibres résultant des chocs démographiques, puisqu'un système par répartition continuera à peser sur des générations moins nombreuses. Néanmoins, la prise en compte de l'espérance de vie offre un avantage important au niveau de la soutenabilité budgétaire, puisque le risque lié à l'allongement moyen attendu de la durée de vie est couvert.

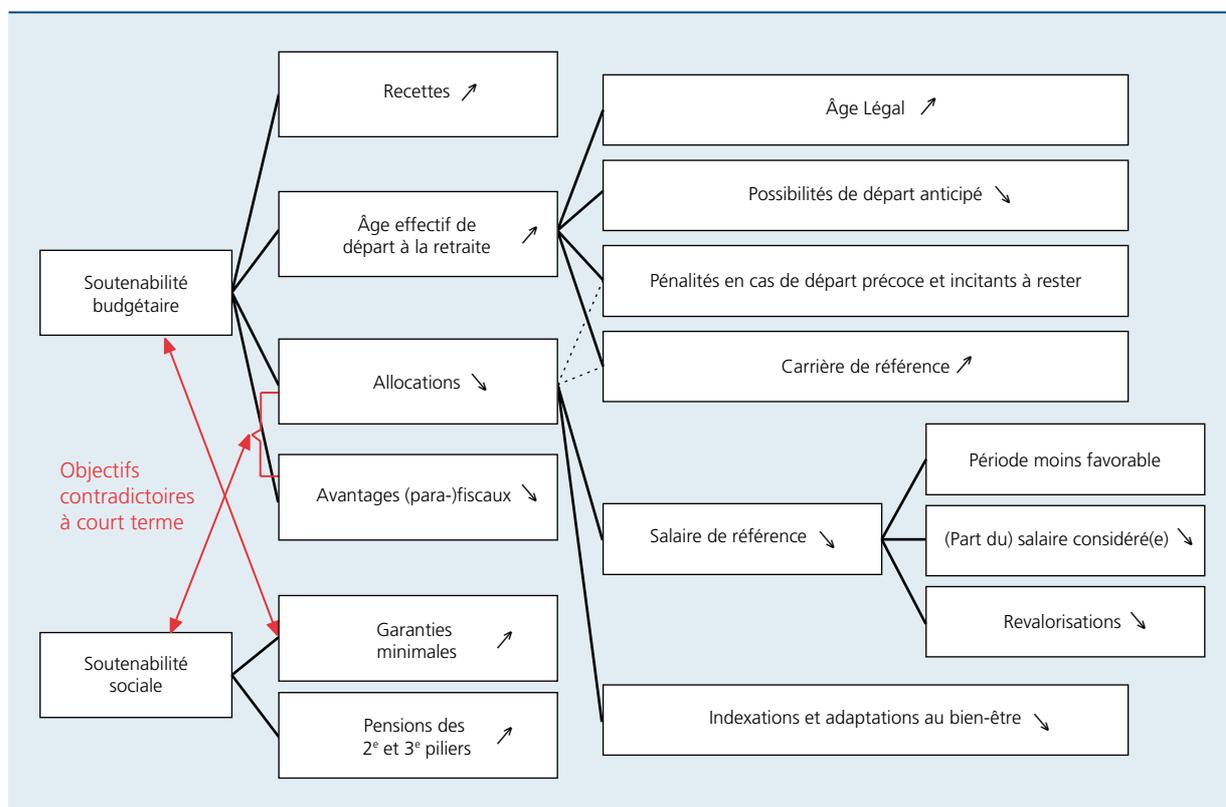
En termes d'équité, ces systèmes présentent un aspect positif concernant les longues carrières, qui sont plus courantes chez les travailleurs aux revenus les plus modestes. Celles-ci sont en effet récompensées, puisque la capitalisation commence plus tôt, générant ainsi des revenus de placements plus importants, et dure plus longtemps. Les effets mitigés de la prise en compte de l'espérance de vie seront discutés plus loin, dans le passage consacré à ce type de réforme.

2.2 Réformes paramétriques

À côté des réformes structurelles, il est possible de réaliser d'importantes réformes tout en gardant le même régime de base, comme par exemple un système à prestations définies. Dans ce cadre, on parlera de réformes paramétriques, en ce qu'elles influencent principalement les valeurs des paramètres utilisés pour le calcul des droits à la pension.

Les deux principaux objectifs poursuivis lors des réformes des systèmes de pension, à savoir l'amélioration de la soutenabilité budgétaire et de la soutenabilité sociale, ont été utilisés pour établir un schéma des principales réformes paramétriques possibles et d'autres réformes non systématiques liées aux pensions.

SCHÉMA 1 UNE TYPOLOGIE DES RÉFORMES PARAMÉTRIQUES ET NON STRUCTURELLES DES SYSTÈMES DE PENSION



Afin d'améliorer la soutenabilité budgétaire, il est possible de procéder à une augmentation des recettes ou de limiter les avantages (para-)fiscaux dont bénéficient les revenus des retraités. Toutefois, de telles réformes ne seront pas analysées dans la suite de cet article, qui se limite aux dépenses en matière de pensions.

L'augmentation de l'âge effectif du départ à la retraite permet de diminuer les dépenses, la période devant être couverte par les pensions étant alors plus courte, et d'augmenter les recettes, la période d'activité étant plus longue. L'augmentation de l'âge effectif peut se faire par voie coercitive, en augmentant l'âge légal de départ à la retraite ou à la retraite anticipée, ou par voie incitative. Ces incitants peuvent prendre la forme de bonus-malus liés à la prolongation de la carrière ou aux départs anticipés, ou entrer dans le calcul des droits de pensions par une modification de la carrière de référence considérée.

Il est également possible de réduire les dépenses en agissant directement sur le montant des allocations ou sur la croissance de celles-ci. Ainsi, le salaire considéré pour le calcul des droits peut être limité de différentes manières. Une première possibilité consiste à prendre en compte les salaires d'une période moins favorable. En effet, la période de référence se limite parfois aux meilleures ou aux dernières années de la carrière des travailleurs, plutôt qu'à l'ensemble de celle-ci. Une deuxième possibilité est de plafonner la part ou le niveau absolu du salaire considéré. Enfin, les droits aux allocations peuvent être tempérés par une revalorisation limitée des anciens salaires qui entrent dans le calcul. En ce qui concerne la croissance des pensions déjà en cours de liquidation, il est possible de procéder à une indexation plus limitée ou de restreindre les adaptations au bien-être. Enfin, les malus et l'augmentation du nombre d'années de référence utilisés dans le calcul des droits sont, en plus d'être des incitants à poursuivre son activité, également des moyens de réduire les allocations ou la croissance de celles-ci.

D'autres réformes peuvent avoir davantage pour objet d'améliorer la soutenabilité sociale des systèmes de pension. Il s'agit, pour ce qui est des personnes dans une situation de risque de pauvreté, de renforcer les garanties minimales. Par ailleurs, pour augmenter le taux de remplacement, la stimulation de la participation aux deuxième et troisième piliers offre également des possibilités. Il peut s'agir de stimulus (para-)fiscaux, d'une amélioration du cadre juridique pour accroître la protection et donc la confiance des affiliés effectifs et potentiels, ou d'une obligation d'affiliation pour tous les travailleurs ou une partie d'entre eux.

Certaines réformes constituent un moyen d'atteindre l'un des deux objectifs principaux posés – soutenabilité budgétaire et soutenabilité sociale – tout en mettant à mal l'autre objectif. Ainsi, la limitation des avantages (para-)fiscaux dont bénéficient les pensionnés et les mesures qui auraient pour effet de limiter le montant des pensions sont largement contradictoires avec l'objectif d'amélioration de la soutenabilité sociale. Inversement, certaines mesures de protection sociale, telles que l'octroi de garanties minimales, pèsent sur les finances publiques. Néanmoins, il faut souligner que dans certains cas, tels que l'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite ou l'élargissement des deuxième et troisième piliers, s'ils n'offrent pas d'avantages fiscaux exorbitants, ces objectifs sont conjointement poursuivis. Il convient enfin de noter que, à long terme, la soutenabilité budgétaire est cruciale pour garantir la soutenabilité sociale

ÂGE LÉGAL ET EFFECTIF DE DÉPART À LA RETRAITE

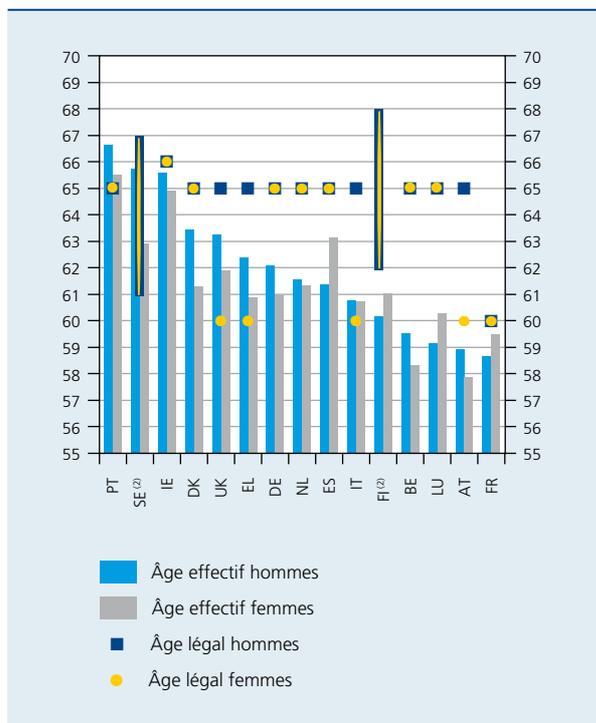
Actuellement, l'âge légal de départ à la retraite est, dans la plupart des pays de l'UE15, de 65 ans tant pour les femmes que pour les hommes. Pour les deux sexes, il est toutefois de 66 ans en Irlande et de 60 ans en France. Pour les femmes uniquement, cet âge est encore de 60 ans au Royaume-Uni, en Grèce, en Italie et en Autriche. Par ailleurs, en Suède et en Finlande, la période légale de départ à la retraite est flexible, respectivement entre 61 et 67 ans et entre 62 et 68 ans. Enfin, des possibilités de départ anticipé existent dans plusieurs pays, soumises alors généralement à des conditions de durée de carrière.

Au contraire de l'âge légal, l'âge effectif du départ à la retraite varie fortement d'un pays à l'autre. Calculée sur la moyenne des départs entre 2002 et 2007 et en incluant les différentes formes de préretraites, la fourchette des âges effectifs de départ s'étend de 57 ans et 11 mois pour les femmes en Autriche à 66 ans et 7 mois pour les hommes au Portugal. Le départ effectif n'a lieu en moyenne avant 60 ans qu'en Autriche, en France, en Belgique et, pour les hommes, au Luxembourg. Ainsi, étant donné l'existence de nombreux systèmes de retraite anticipée ou de préretraites, l'âge effectif de retrait du marché du travail est inférieur à l'âge légal dans presque tous les pays de l'UE15.

Le relèvement de l'âge effectif de départ améliore la soutenabilité budgétaire. En effet, la prolongation de la période active est synonyme de recettes budgétaires supplémentaires et de moindres dépenses. Même si les droits des futurs pensionnés augmentent, l'effet net reste favorable. Au niveau de la soutenabilité sociale, il y a en principe une amélioration du taux de remplacement.

GRAPHIQUE 4 ÂGE LÉGAL ET EFFECTIF DE DÉPART À LA RETRAITE⁽¹⁾

(situation au 1^{er} janvier 2009 pour l'âge légal ;
moyenne 2002-2007 pour l'âge effectif)



Sources : CE, OCDE.

(1) L'âge effectif de départ à la retraite inclut l'ensemble des retraites définitives du marché du travail, y compris les différentes formes de prépensions.

(2) En Suède et en Finlande, l'âge légal de départ à la retraite est flexible.

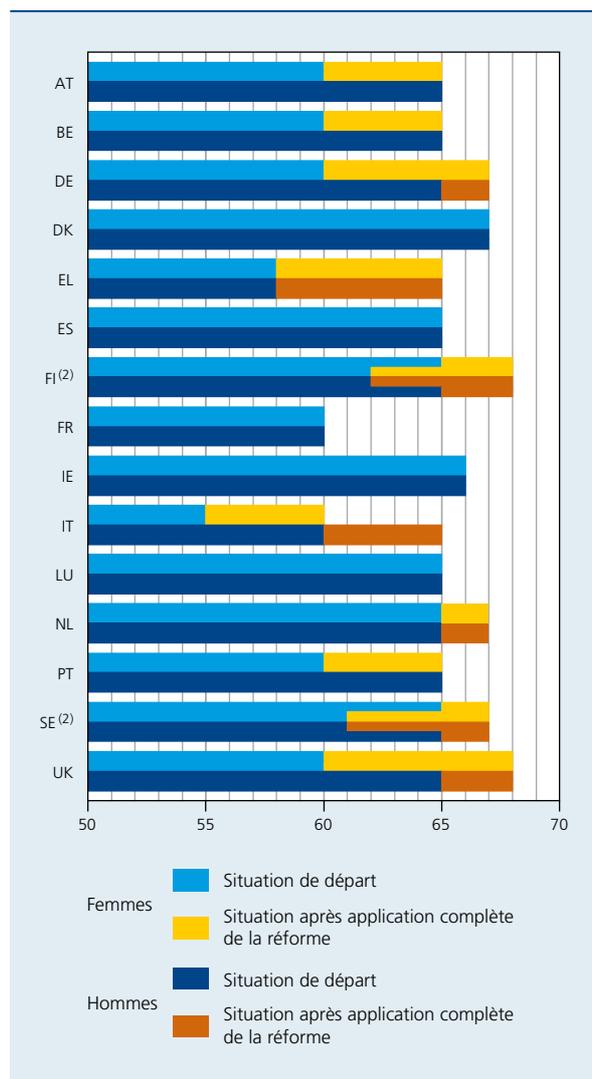
RÉVISION DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE

L'écart entre âge effectif et âge légal de départ à la retraite démontre que l'augmentation de l'âge légal ne suffit pas à porter l'âge effectif à ce niveau. Toutefois, cela peut contribuer à un retardement de la prise de retraite et plusieurs pays ont relevé l'âge légal de la retraite. Dans la plupart des cas, ces ajustements ont été étalés dans le temps et certains doivent encore avoir (partiellement) lieu. Trois types de changements ont caractérisé les réformes dans l'UE15 : flexibilisation, augmentation pour l'ensemble des travailleurs et alignement de l'âge légal pour les femmes sur celui des hommes.

La flexibilisation de l'âge légal a été introduite en Finlande et en Suède, où il est désormais possible de partir à la retraite à respectivement 62 et 61 ans au plus tôt et 68 et 67 ans au plus tard, contre 65 ans auparavant. Cette flexibilité est toutefois assortie d'incitants financiers, comme cela sera exposé plus loin, de sorte qu'il ne devrait pas déboucher sur un abaissement de l'âge effectif.

GRAPHIQUE 5 RELÈVEMENT DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE⁽¹⁾

(salariés du secteur privé, volet obligatoire)



Sources : CE, OCDE.

(1) Réformes décidées depuis le début des années 1990.

(2) Âge légal flexible.

L'âge légal pour les femmes a été ajusté sur celui des hommes par une augmentation de 5 ans dans quatre pays de l'UE15 : la Belgique, l'Allemagne, le Portugal et le Royaume-Uni. En Autriche, ce relèvement se fera progressivement à l'horizon 2033. Seule l'Italie conservera encore à terme et à politique inchangée, un âge légal pour les femmes inférieur à ce qu'il est pour les hommes.

Un relèvement généralisé a eu pour objectif de porter l'âge de la retraite à au moins 65 ans là où ce n'était pas encore le cas, à l'exception de la France et de l'Italie. En France, l'âge légal demeure 60 ans, alors qu'en Italie, il a été relevé de 5 ans pour les hommes et les femmes, mais il est encore de 60 ans pour ces dernières. La révision générale a été la plus importante en Grèce, où l'âge légal est passé de 58 à 65 ans, avec un échelonnement dans le temps pour les femmes. Aux Pays-Bas et en Allemagne l'âge légal sera porté à 67 ans d'ici respectivement 2025 et 2029. Au Royaume-Uni, l'âge légal sera porté graduellement de 65 à 68 ans entre 2024 et 2046. Au Danemark, l'âge légal avait été abaissé de deux ans en 2004, mais il sera progressivement remonté à 67 ans entre 2024 et 2027. Il y sera ensuite relevé parallèlement à l'augmentation de l'espérance de vie.

RÉVISION DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE ANTICIPÉE

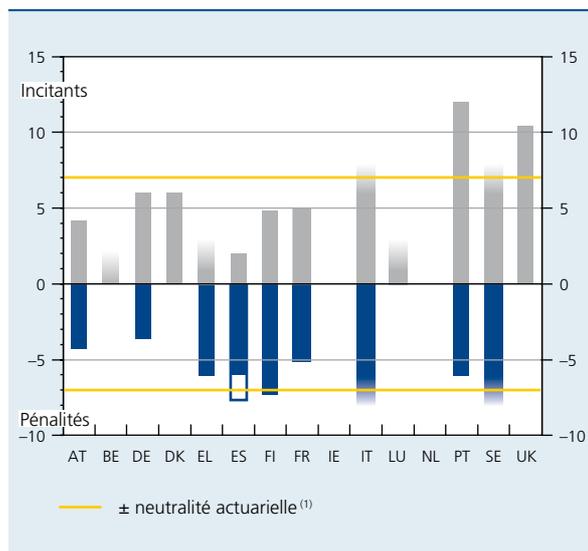
À côté des règles concernant l'âge légal de la retraite, la plupart des pays de l'UE15 autorisent le départ à la retraite anticipée⁽¹⁾. Généralement, ce droit est lié à des conditions de durée de carrière. Quelques pays ont également procédé à un relèvement de l'âge à partir duquel une retraite anticipée peut être prise. Il s'agit du Danemark, qui a procédé à un relèvement de 2 ans, de l'Italie où le relèvement est en cours et sera au total de 5 ans d'ici 2013, et de l'Autriche. Dans ce dernier pays, le relèvement total sera de 1,5 an pour les hommes et de 3 ans pour les femmes à l'horizon 2017. Au Royaume-Uni, la possibilité de retraite anticipée a été supprimée. C'est aussi le cas en Espagne, sauf pour les personnes entrées dans le système avant 1967 ou qui sont sans emploi. Aux Pays-Bas, les contraintes liées à son octroi avaient été renforcées. Lorsque l'âge légal de la retraite y sera relevé de 65 à 67 ans, il sera possible, sous certaines conditions, de partir à 65 ans.

SYSTÈMES DE BONUS-MALUS

L'âge effectif du départ à la retraite peut également être retardé par l'introduction de pénalités pour départ précoce ou d'incitants pour maintien en activité, aussi appelés « bonus-malus ». Cette manière de faire est moins contraignante que le relèvement de l'âge légal mais peut aboutir à des résultats comparables. Selon Queisser et Whitehouse (2006), le taux annuel actuariellement neutre de pénalité ou incitant – soit le taux auquel la prolongation de la carrière ou non est budgétairement neutre – serait en moyenne de 6,2 et 5,6 p.c. pour respectivement les hommes et les femmes à 60 ans et de 7,4 et 7 p.c. respectivement à 65 ans.

GRAPHIQUE 6 PÉNALITÉS POUR DÉPART PRÉCOCE ET INCITANTS À DEMEURER ACTIF

(pourcentages de la décote par année d'anticipation ou de la prime de report par rapport à l'âge légal, sauf mention contraire, pour les salariés du secteur privé, volet obligatoire)



Sources : CE, OCDE.

(1) Des taux actuariellement neutres d'un point de vue budgétaire seraient en moyenne de 6,2 et 5,6 p.c. pour respectivement les hommes et les femmes à 60 ans et de 7,4 et 7 p.c. à 65 ans, selon Queisser et Whitehouse (2006).

Sept pays de l'UE15 ont introduit des systèmes de bonus-malus, le plus souvent assortis de conditions de durée de carrière, et quatre pays supplémentaires ont introduit uniquement le volet incitatif. En outre, les systèmes italien et suédois de comptes notionnels comportent intrinsèquement l'équivalent de ces bonus-malus, dont le taux serait égal au taux actuariellement neutre. Ces bonus-malus sont généralement calculés sur une base mensuelle par rapport à l'âge légal de la retraite, mais ils sont exprimés ici en taux annuels. Ces pénalités et incitants sont le plus souvent activés pour des durées maximales qui concordent notamment avec les limites des possibilités de retraite anticipées.

Outre une pénalité spécifique pour les personnes sans emploi qui veulent bénéficier d'une pension en Espagne, le taux de pénalité est le plus élevé en Finlande, à 7,2 p.c. par an, pour les personnes ayant entre 62 et 65 ans. Les taux de pénalité sont aussi égaux ou proches de la neutralité actuarielle en Grèce, au Portugal et en France. La pénalité est plus limitée en Autriche et en Allemagne.

(1) L'analyse se limite aux départs par retraite anticipée au sens strict. Il n'a dès lors pas été tenu compte d'autres formes de départs anticipés telles que prépension, invalidité ou chômage.

L'incitant à poursuivre sa carrière est le plus élevé au Portugal, à 12 p.c. par an au-delà de 40 années de carrière et pour un maximum de 5 ans. Il est également supérieur au taux actuariellement neutre au Royaume-Uni et proche de celui-ci en Allemagne et au Danemark, où il dépend du ratio entre le nombre d'années reportées et l'espérance de vie moyenne au moment du départ à la retraite. Il est plus limité en France à 5 p.c. En Finlande, l'incitant s'élève à 4,8 p.c. mais n'est enclenché qu'à partir de 68 ans. En Espagne, les bonus sont plus limités. Enfin, en Belgique, le bonus annuel est constitué d'un montant forfaitaire de 2 euros par jour travaillé au-delà de 62 ans ou au-delà de 44 années de cotisations.

En outre, par un système assimilable à un bonus, la Finlande octroie un taux d'acquisition – soit le rythme auquel un travailleur acquiert des droits à la pension pour chaque année de couverture – nettement plus élevé entre 63 et 67 ans. Le Luxembourg et la Grèce font de même, mais de façon limitée. L'Italie quant à elle fait également profiter ses travailleurs âgés d'un « super bonus » sous la forme d'une exonération des cotisations sociales personnelles.

Pour autant que les bonus soient inférieurs au taux actuariellement neutre et qu'ils ne créent pas d'effet d'aubaine trop important, l'introduction d'un système de bonus-malus devrait avoir un impact globalement favorable sur la soutenabilité budgétaire des systèmes de pension. En effet, les pénalités pour départ précoce réduisent les droits ou retardent le retrait – avec une incidence favorable tant sur les recettes que sur les dépenses –, et les incitants ne sont octroyés qu'en cas de report du départ, avec une diminution des dépenses plus importante que les droits supplémentaires acquis. Toutefois, ces bonus constituent une simple aubaine pour un certain nombre de personnes qui, même sans incitant, seraient restées sur le marché du travail au-delà de l'âge où se déclenche ce système. D'un point de vue social, un système de bonus-malus a un impact potentiellement favorable, en ce que l'équité entre les personnes prenant leur retraite à des âges différents ou avec des durées de carrière différentes s'en trouve améliorée. Les taux de remplacement peuvent également être améliorés par la prolongation de la carrière. Il y aurait toutefois un risque si une pénalité pesait sur les personnes qui ont dû quitter prématurément le marché du travail.

CARRIÈRE CONSIDÉRÉE POUR LE CALCUL DES DROITS

La base de calcul des droits de pension dans le volet assurantiel obligatoire intègre le niveau moyen des salaires de chaque individu durant une partie définie de sa carrière. Alors que, pour ce calcul, cinq pays de

l'UE15 – dont la Belgique – considèrent de longue date l'ensemble de la carrière, d'autres n'en considèrent qu'une partie. Les droits à la pension étaient alors tantôt calculés sur la base des revenus des dernières années de carrière, tantôt sur ceux des meilleures années, ce qui dans la pratique n'est pas très différent, puisque les revenus des dernières années d'une carrière sont généralement les plus élevés.

Six pays ont procédé ou procéderont progressivement à un allongement important de la carrière considérée pour le calcul des droits. Aux Pays-Bas, c'est désormais les revenus de toute la carrière qui sont considérés, contre la dernière année auparavant. En Finlande, en Suède, au Portugal et en Autriche aussi, toute la carrière est considérée contre les 10 à 15 dernières ou meilleures années antérieurement. En France, l'allongement est plus limité, la carrière considérée passant des 10 aux 25 meilleures années. Désormais, le nombre de pays de l'UE15 où l'ensemble de la carrière est considérée est donc de onze, la France, l'Espagne et la Grèce faisant figure d'exceptions. En Irlande, ce paramètre ne joue pas, la pension de base étant intégralement forfaitaire.

Ce changement paramétrique a un effet favorable pour la soutenabilité budgétaire, puisque la prise en compte d'une partie de la carrière moins bien rémunérée a un impact à la baisse sur le salaire moyen de référence utilisé pour le calcul des droits. Par contre les effets sociaux de ce changement sont, au mieux, mitigés, la plupart des allocations étant moins élevées après cette adaptation. Il n'y a en principe pas d'effet défavorable important sur le risque de pauvreté, puisque les personnes ayant les salaires les plus bas sont aussi celles dont les salaires ont le moins progressé au cours de la carrière. Par contre, les taux de remplacement des personnes les mieux rémunérées, déjà généralement inférieurs à la moyenne de la population, sont encore rabaissés par la prise en compte d'une partie moins intéressante de leurs rémunérations.

Dans le même ordre d'idées, certains pays ont relevé la durée de la carrière de référence considérée pour l'obtention d'une pension complète. Celle-ci requiert en effet généralement d'avoir travaillé un nombre minimum d'années, les droits étant calculés au prorata du nombre d'années prestées en cas de carrière incomplète. Quatre pays ont modifié la durée de la carrière complète récemment. En Italie, elle a augmenté de 37 à 40 ans pour la pension d'ancienneté et en France de 37,5 à 41 ans. En Belgique, elle a été relevée de 40 à 45 ans pour les femmes, pour l'aligner sur celle des hommes. Au Royaume-Uni, par contre, elle a été réduite de 44 ans pour les hommes et 39 ans pour les femmes à 30 ans pour tous, pour ce qui

est de la « basic state pension ». Mécaniquement, une augmentation de la carrière de référence réduit les droits des personnes qui n'ont pas de carrière complète, ce qui constitue un incitant supplémentaire au maintien en activité et a un effet favorable sur la soutenabilité budgétaire. Pour ce qui est de la soutenabilité sociale, les effets sont également mitigés.

Enfin, plusieurs pays imposent des durées de carrière minimales, requises afin de pouvoir bénéficier d'une retraite anticipée ou pour pouvoir bénéficier de l'allocation de pension elle-même. Certains ont également procédé à des réformes en la matière, suivant la même logique que les réformes qui ont touché à la durée de la carrière de référence.

INDEXATION DES RETRAITES EN COURS ET REVALORISATION DES SALAIRES

Les droits de retraite sont ajustés pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et/ou du bien-être de la population active. Pour ce faire, les salaires antérieurs utilisés lors du calcul des droits sont revalorisés, d'une part, et les pensions en cours de paiement sont indexées, d'autre part.

À l'origine, l'indexation des pensions en cours se faisait sur la base de l'évolution des salaires dans sept des pays de l'UE15 et sur la base des prix dans cinq d'entre eux. La Finlande appliquait une formule basée sur une pondération de ces deux composantes et l'Irlande procédait à des revalorisations décidées dans le cadre de la procédure budgétaire annuelle. La Grèce prenait également des mesures discrétionnaires, généralement plus importantes que l'augmentation des prix, du moins pour ce qui est des pensions les plus modestes.

Plusieurs pays ont procédé à des changements en matière d'indexation des pensions en cours, mais dans des directions parfois opposées. Ainsi, quatre pays sont devenus moins généreux : la France et l'Italie qui sont passées à une indexation sur les prix plutôt que sur les salaires, la Finlande où le poids des salaires a diminué au profit de celui des prix, et le Portugal. Dans ce dernier cas, la pension évolue désormais au plus en fonction du taux d'inflation et de 0,2 fois la croissance réelle du PIB, pour ceux dont le niveau de la pension est faible et lorsque la croissance économique est vigoureuse. Outre le Portugal, l'Italie, applique des règles d'indexation moins favorables aux pensions plus élevées. Trois pays sont, par contre, désormais plus généreux : la Suède et le Royaume-Uni qui appliquent une revalorisation sur la base des salaires plutôt que des prix, et la Belgique qui prend des mesures discrétionnaires – mais par le biais

d'un système imposé par la loi – de liaison au bien-être en plus de l'indexation sur les prix. Huit pays n'ont pas changé leur mode d'indexation des pensions versées. Quatre d'entre eux procèdent à une indexation sur la base de la hausse des salaires (Allemagne, Danemark, Luxembourg et Pays-Bas), deux sur la base des prix (Autriche et Espagne) et deux par mesures discrétionnaires (Grèce et Irlande).

La revalorisation des salaires utilisés dans le calcul des droits lors de l'entrée dans le système est rendue nécessaire par l'érosion monétaire que les anciens revenus ont subie au fil du temps. Cinq pays procédaient antérieurement par revalorisation limitée à la hausse des prix, tandis que cinq autres tenaient compte de l'évolution des salaires. La Finlande considérait ces deux facteurs en les pondérant à parts égales. En Grèce, la décision était prise de manière discrétionnaire et, en Italie, c'est la hausse du PIB qui déterminait l'ampleur des revalorisations. Enfin, au Danemark, les parties à cotisations définies bénéficiaient de l'application d'un taux d'intérêt et, éventuellement, d'une part des bénéfices réalisés par les fonds. En Irlande, il n'y a pas lieu de revaloriser les salaires du passé, les pensions de base étant forfaitaires.

Huit pays ont procédé à des réformes en la matière. La moitié d'entre eux sont désormais plus généreux : l'Autriche, la Suède et le Royaume-Uni revalorisent sur la base de l'évolution des salaires au lieu des prix et la Belgique procède régulièrement à des adaptations au bien-être de salaires de référence, au-delà de l'indexation aux prix. Quatre pays sont, au contraire, moins généreux. La France se limite à une revalorisation sur la base des prix plutôt que des salaires, la Finlande pondère davantage les prix, qui pèsent 80 p.c., au détriment des salaires et le Portugal a introduit l'évolution des prix dans la formule de revalorisation, à hauteur des trois-quarts de la pondération. L'Allemagne, quant à elle, lie l'augmentation de la valeur des points à l'évolution du salaire net plutôt que brut – de sorte que lorsque le taux de cotisation des individus augmente, il n'entraîne pas de croissance de la valeur des points – et limite cette augmentation lors de variations du facteur de soutenabilité, qui reflète les changements du taux de dépendance des âgés. Cinq pays ont conservé leur mode de revalorisation antérieur : sur la base de l'évolution des salaires (Pays-Bas et Luxembourg), des prix (Espagne), du PIB nominal (Italie), ou encore sur une base discrétionnaire (Grèce). Enfin deux pays ne doivent pas procéder à ces revalorisations : le Danemark, où le système à cotisations définies capitalisées implique que les revenus du passé bénéficient d'intérêts et d'éventuels gains en capital, et l'Irlande où la pension forfaitaire ne dépend pas du niveau des revenus antérieurs.

PRISE EN COMPTE DE L'AUGMENTATION DE L'ESPÉRANCE DE VIE

L'augmentation de l'espérance de vie devrait se poursuivre dans l'ensemble des pays européens. Sept pays ont dès lors introduit une correction pour réduire automatiquement les effets budgétairement négatifs de cette future augmentation. Cette correction suit diverses modalités. La Finlande et le Portugal ont introduit un facteur de soutenabilité liant les retraites à l'espérance de vie, dans le cadre d'un régime à prestations définies. Le montant des droits aux allocations est ainsi multiplié par le rapport entre l'espérance de vie d'un moment donné du passé – respectivement celle observée en moyenne sur 2004-2008 et en 2006 – et l'espérance de vie au moment du départ effectif à la retraite. En Suède, en Italie et au Danemark, les systèmes de cotisations définies et de comptes notionnels, qui donnent droit réellement ou fictivement à un capital réparti ensuite sur la durée de vie restante supposée, tiennent intrinsèquement compte de l'espérance de vie. En Suède, par exemple, les individus de la cohorte née en 1990 devraient prêter deux bonnes années de plus que la cohorte née en 1940 pour neutraliser l'effet de l'espérance de vie accrue et maintenir leur niveau de vie au même niveau que celui des générations précédentes. L'Allemagne tient compte de l'allongement de l'espérance de vie par le biais d'un facteur de soutenabilité introduit pour la revalorisation des salaires du passé et pour l'indexation des pensions en cours. Quant à la France, elle lie le nombre d'années requises pour qu'une carrière soit considérée comme complète à l'espérance de vie. Au Danemark, à partir de 2025, l'âge légal de la pension anticipée et celui de la pension de vieillesse publique seront revus tous les 5 ans pour être adaptés à l'augmentation de l'espérance de vie.

Cette prise en compte de l'espérance de vie dans le calcul des pensions induit notamment qu'il ne sera pas nécessaire, à l'avenir, d'imposer de nouvelles réformes à chaque augmentation de cette espérance. L'impact démographique sur la soutenabilité budgétaire en sera donc limité. Par contre, dans ses modalités ayant un impact sur le montant des allocations, la prise en compte de l'espérance de vie risque de réduire assez considérablement les taux de remplacement des futures générations de pensionnés, à comportements inchangés. En outre, la prise en compte de la même espérance de vie pour toutes les catégories socioéconomiques et pour les deux

sexes présente un risque important en termes d'équité. En effet, l'espérance de vie n'est pas la même pour toutes les catégories sociales⁽¹⁾. En utilisant une seule valeur de l'espérance de vie pour toutes les catégories sociales, le capital accumulé individuellement ne serait donc pas totalement distribué à ceux dont le niveau d'éducation est faible, alors qu'il serait insuffisant pour payer la fin de la retraite de ceux dont le niveau d'éducation est élevé, en moyenne. La problématique des différences d'espérance de vie entre hommes et femmes pourrait aussi sans doute être considérée dans ce type de système.

2.3 Réformes des pensions des travailleurs du secteur public

Dans la plupart des pays de l'UE15, les travailleurs du secteur public sont soumis à un système de pension spécifique, qu'il s'agisse de régimes dits spéciaux comme ceux en vigueur, entre autres, en Allemagne, en Belgique et en France ou d'un régime qui s'ajoute à un système national. Dans de nombreux pays des autres régions d'Europe ou du monde, un tel dispositif n'existe pas ou n'existe plus⁽²⁾.

À l'origine, le régime spécifique du secteur public était généralement plus généreux que celui du secteur privé. Cela se marquait par des conditions d'accès moins strictes – départ plus précoce à la retraite dans le secteur public – et par des allocations plus généreuses, les régimes spéciaux à prestations définies étant souvent basés sur les derniers salaires. Les taux de remplacement étaient en conséquence plus élevés. Les règles de revalorisation et d'indexation étaient également en général plus favorables pour les travailleurs du secteur public. En outre, les cotisations personnelles pouvaient être plus faibles et/ou partiellement ou intégralement prises en charge par l'État.

Les régimes spéciaux pour le secteur public ne s'appliquent en général qu'aux agents statutaires. Dans de nombreux pays, une frange significative des agents de la fonction publique est recrutée sur une base contractuelle, ce qui implique que le régime de sécurité sociale et, partant, de pensions du secteur privé s'applique à une partie du personnel des administrations publiques.

S'agissant de réformes fondamentales des régimes des retraites, certains pays de l'UE15 dont le Danemark, ont basculé progressivement, par analogie au secteur privé, d'un système à prestations définies vers un système à cotisations définies. D'autres pays, notamment l'Autriche, la Finlande, l'Italie et le Portugal, ont modifié le régime du secteur public dans le sens d'une convergence avec le régime du secteur privé. Dans certains cas, les nouveaux travailleurs engagés dans le secteur public l'ont été avec

(1) Au Pays-Bas, par exemple, l'espérance de vie à 65 ans était, en 2008, de 17,5 ans pour les hommes ayant un niveau d'éducation élevé et de 13,9 ans pour les hommes dont le niveau d'éducation est faible.

(2) Selon Palacios et Whitehouse (2006), au début des années 2000, dans 74 pays dont ceux de l'Europe de l'Est, les régimes de retraite du secteur public étaient intégrés à ceux du secteur privé, tandis que 84 pays présentaient un régime de retraite spécifique pour le secteur public.

TABEAU 1 PRINCIPALES RÉFORMES PARAMÉTRIQUES DES PENSIONS DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PUBLIC⁽¹⁾

	AT	BE	DE	DK	EL	ES	FI	FR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
Relèvement de l'âge ou de l'âge minimum de la retraite	X			— ⁽²⁾			X ⁽³⁾		X	X	X	X	X	X ⁽³⁾	X
Freins à la retraite anticipée et promotion du départ différé à la retraite	X	X	X	X	X	X	X	X	X ⁽⁴⁾	X	X	X	X	X	X
Allongement des durées de cotisation	X		X				X	X		X	X	X	X		
Réduction des prestations de retraite	X		X				X	X		X	X	X	X	X ⁽⁵⁾	— ⁽⁶⁾

Sources : Kings et al. (2007), OCDE (2007a), Palacios et Whitehouse (2006).

(1) La présence d'une croix dans une cellule signifie qu'une indication convaincante de la présence de cet élément de réforme depuis 1990 a pu être trouvée pour le pays en question, quelle que soit l'importance du changement introduit.

(2) Au Danemark, l'âge normal de la retraite a été abaissé de 67 à 65 ans en 2004 mais sera relevé de 2 ans entre 2024 et 2027.

(3) Flexibilisation de l'âge légal.

(4) En Irlande, seul l'âge de départ obligatoire à la retraite a été supprimé.

(5) Par le passage aux comptes notionnels.

(6) Les prestations de retraite ont été revues à la hausse, notamment par le biais d'une indexation basée sur les salaires plutôt que sur les prix.

application du régime de sécurité sociale du secteur privé. Tel fut le cas, notamment, de l'Italie et du Luxembourg. Au Portugal, les réformes ont touché non seulement les nouveaux travailleurs, mais également ceux déjà en fonction. Les privatisations, la sous-traitance et la contractualisation⁽¹⁾ ont également contribué à l'atténuation du poids relatif des pensions du secteur public. Par ailleurs, certains pans du secteur public, tels que la défense, la police et la justice, ont souvent échappé, en tout ou en partie, aux réformes. Des régimes de faveur étaient ou sont encore parfois accordés à des travailleurs d'entreprises publiques dans certaines branches telles que le transport ou l'énergie.

Des réformes paramétriques ont été menées à bien dans le secteur public dans la plupart des pays de l'UE15. Comme dans le secteur privé, ces réformes ont modifié, dans un même élan ou non, des paramètres-clés tels que l'âge légal ou minimal de la retraite, la durée de cotisation, le calcul des prestations, etc. Elles ont aussi pu chercher à affecter l'âge effectif du départ à la retraite par le biais de freins à la retraite anticipée ou de bonus pour une retraite différée.

Dans la plupart des pays de l'UE15, l'âge de la liquidation des droits à la pension a été porté à 65 ans, notamment en Autriche, en Italie et au Portugal et l'âge de départ à la retraite a été harmonisé entre les hommes et les femmes. L'âge légal de la retraite est aussi de plus en plus remplacé par un âge minimum, rendant ainsi plus flexible le choix du moment du départ à la retraite.

Au-delà de l'âge légal du départ à la retraite, tous les pays de l'UE15 ont cherché à en relever l'âge effectif en freinant l'accès à la retraite anticipée, notamment par l'application de pénalités, ou en encourageant ou en facilitant le départ à la retraite différé.

Les durées de cotisation pour obtenir une pension complète ont été allongées et portées à au moins 40 ans dans plusieurs pays dont l'Allemagne, l'Autriche et la France. Cet allongement s'est généralement accompagné d'une réduction des prestations de pension. Ainsi, le dernier salaire est de plus en plus souvent remplacé, dans le calcul des droits, par une moyenne de salaires sur une période plus longue, voire par la moyenne des revenus perçus tout au long de la vie. Dans plusieurs pays dont l'Allemagne, l'Autriche et l'Italie, les réformes ont explicitement visé à réduire les taux de remplacement. À l'inverse, au Royaume-Uni, les réformes ont visé à rendre le système de retraite plus généreux.

Au total, les réformes ont affecté davantage de paramètres dans certains pays que dans d'autres. Ainsi, en Autriche, en Finlande, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Portugal, elles ont touché à de nombreux paramètres, tandis que certains pays dont la Belgique ont peu réformé les pensions du secteur public.

(1) Au Danemark, par exemple, depuis le 1^{er} janvier 2005, les nominations d'agents ont été limitées à une série de catégories professionnelles. Les personnels ne figurant pas sur cette liste sont recrutés comme agents contractuels, sous un statut comparable au secteur privé.

3. Réformes dans une sélection de pays

Cette section a pour objectif de présenter de manière plus approfondie les réformes qui ont été menées dans six pays particulièrement intéressants. Ces pays sont en effet soit des précurseurs, soit de grands réformateurs. Il s'agit des trois grands voisins de la Belgique – Allemagne, Pays-Bas, et France –, de la Suède, de l'Italie et de l'Autriche. L'analyse par pays permet notamment de comprendre les raisons qui ont rendu ces réformes nécessaires.

3.1 Allemagne

Depuis le début des années 1990, l'Allemagne a réformé son système de pension en profondeur. En conséquence, alors que les pensions de retraite légales y étaient jadis assez généreuses, celles auxquelles pourront prétendre les nouveaux bénéficiaires ont été sensiblement revues à la baisse.

Depuis 1992, les pensions sont indexées sur les salaires nets plutôt que sur les salaires bruts. Ce changement a indirectement réduit les allocations de pension, dans la mesure où les impôts et les cotisations de sécurité sociale ont ensuite progressé, faisant baisser les salaires nets proportionnellement aux salaires bruts. Parallèlement, la pension est désormais pénalisée en cas de départ anticipé et l'âge légal de la retraite a été porté à 65 ans pour les femmes ainsi que pour d'autres types de pension, tels que ceux des chômeurs.

La réforme de 1992 semblait néanmoins trop limitée pour garantir la soutenabilité du système de pension allemand. Aussi a-t-elle été suivie, en 2001, d'une deuxième réforme. Dans l'optique de maîtriser les coûts de la main-d'œuvre et de parvenir à une répartition plus équitable des charges de pension toujours croissantes entre les générations, la stabilisation des taux de cotisation a été inscrite dans la loi. Afin de garantir la soutenabilité à long terme du système public de retraite, il a en outre été décidé de ramener progressivement le taux de remplacement net effectif de 70 à quelque 63 p.c. d'ici 2030, par le biais d'une revalorisation des droits de pension inférieure à la croissance des salaires nets. Cette baisse substantielle des pensions de retraite légales devrait être compensée par une hausse des pensions complémentaires. Pour parvenir à cet objectif, les plans de pension complémentaires destinés à constituer des fonds de pension sont favorisés, soit par le biais de réductions d'impôts, soit par des subventions directes octroyées indépendamment à chaque plan de pension ou régime de retraite professionnelle.

Dans le but d'éviter une forte hausse du taux de cotisation, un facteur de soutenabilité a été ajouté en 2004 à la formule utilisée pour calculer les allocations de pension. Plus précisément, les allocations de pension ont été couplées à un ratio de dépendance, qui correspond au rapport entre les bénéficiaires et les cotisants. Lorsque le ratio de dépendance progresse, les pensions ne sont pas totalement indexées sur la hausse des revenus. Le taux de remplacement brut ne peut toutefois être inférieur à 43 p.c. Pour pouvoir respecter ce minimum, les variations du ratio de dépendance ne sont pas intégralement répercutées sur les allocations de pension, mais sont en partie compensées par le relèvement du taux de cotisation. Qu'ils soient actifs ou retraités, tous les travailleurs sont affectés dans la même mesure par le facteur de soutenabilité, étant donné que les revenus de référence sont affectés du même coefficient que les pensions versées.

Enfin, il a été décidé en 2007 de porter l'âge légal de la retraite de 65 à 67 ans progressivement entre 2012 et 2029.

3.2 Pays-Bas

Le système de pension néerlandais repose sur deux piliers principaux. Le premier, le pilier public, est constitué d'une pension de base – la pension AOW pour « Algemene Ouderdomswet » ou loi générale sur l'assurance-vieillesse –, dont le montant augmente en fonction du nombre d'années de résidence aux Pays-Bas. Le deuxième, le pilier privé, comprend les pensions complémentaires que pratiquement tous les employeurs proposent à leur personnel. Géré par un grand nombre de fonds de pension, ce pilier a un taux de couverture de plus de 90 p.c. et représente un peu plus de la moitié des allocations de pension. Il s'applique également aux fonctionnaires. Le « Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds » (Fonds de pension civil général), qui gère les avoirs de pension de tous les fonctionnaires néerlandais, est, du reste, le fonds de pension le plus important d'Europe.

Étant donné que les Pays-Bas disposent d'un important deuxième pilier financé par capitalisation et qu'ils dépendent dès lors moins du régime par répartition que la plupart des autres pays européens, le vieillissement de la population semble moins mettre en péril le financement des pensions. Néanmoins, l'incidence de cette problématique sur les dépenses publiques en matière de pension est de taille, notamment en raison de l'indexation des prestations publiques de pension sur les salaires minimaux. Jusqu'à présent, la générosité des allocations est presque demeurée intacte, même s'il a été décidé, en

2005, de supprimer les avantages fiscaux des régimes de départ anticipé à la retraite.

S'agissant du deuxième pilier des pensions, un glissement s'est produit ces dernières années vers des régimes de pension complémentaires basés sur le salaire moyen et non plus sur le dernier salaire, sous la pression des administrations publiques. Celles-ci craignaient, en effet, que les engagements en matière de retraites ne pèsent trop lourdement sur le coût du travail et sur les recettes fiscales, les déductions fiscales étant plus élevées en raison des contributions augmentées et le gouvernement devant alors contribuer davantage au fonds de pension des travailleurs du secteur public. L'indexation des cotisations et des allocations de pension est aussi devenue davantage conditionnelle. Ainsi, la non-indexation des droits à pension peut depuis lors être plus facilement utilisée comme élément régulateur afin de pérenniser la santé financière des fonds de pension. Par conséquent, les bénéficiaires des allocations présents et à venir sont confrontés à un risque accru de diminution relative du niveau de vie.

En vue d'accroître la transparence des fonds de pension, une loi sur les pensions a été approuvée en 2007, en remplacement de la loi sur les pensions et l'épargne. Cette nouvelle loi vise notamment à mieux mesurer la solidité des fonds de pension. Une attention toute particulière a aussi été accordée à la transparence à l'égard de l'affilié. Ainsi, les fonds de pension sont désormais tenus d'expliquer plus clairement le mode d'indexation utilisé ainsi que les conditions dans lesquelles l'indexation est réduite.

Il a récemment été décidé de relever l'âge légal de la retraite, qui passera de 65 à 66 ans en 2020 avant d'être porté à 67 ans en 2025. Toutefois, une phase transitoire est prévue jusqu'en 2047 permettant à certaines personnes actives de partir à la retraite à 65 ans, à condition qu'elles aient travaillé suffisamment longtemps. Les personnes qui recourront à cette possibilité percevront néanmoins une allocation AOW moins élevée.

3.3 France

Avant les réformes, la France était caractérisée par la coexistence de nombreuses caisses de retraite professionnelles spécifiques et une générosité relativement grande. Cette générosité a été étendue jusqu'au début des années 1980. L'âge légal de la retraite a alors été abaissé à 60 ans, dans la plupart des cas, pour autant que le nombre d'années de cotisation requis soit atteint. En outre, un minimum contributif fut instauré: toute

personne ayant cotisé au moins 37,5 ans, avait droit à 85 p.c. du salaire minimum brut de l'époque.

Dans le régime général s'appliquant aux salariés du secteur privé, le montant de la pension était le produit de trois termes: le taux de liquidation (équivalant à 50 p.c. au taux plein), le salaire annuel moyen des 10 meilleures années – ces salaires étant plafonnés et revalorisés –, et le rapport entre la durée de cotisation et celle qui était nécessaire pour l'obtention du taux plein (150 trimestres pour un taux plein).

Une première réforme paramétrique devant améliorer la soutenabilité budgétaire est intervenue en 1987 quand il a été décidé de revaloriser les salaires utilisés pour calculer les droits et d'indexer les pensions en cours et les droits minimaux non plus en fonction des salaires mais des prix. En 1993, cette mesure a été confirmée sans limite dans le temps.

La réforme de 1993 n'a concerné que le secteur privé et, en particulier, le régime général ainsi que trois régimes dits alignés, ceux des salariés agricoles, des artisans et des industriels et commerçants. Outre la confirmation du mode d'indexation, cette réforme comprenait divers changements de paramètre et mesures. Ainsi, la durée de cotisation a été progressivement relevée de 37,5 à 40 ans, à raison d'un trimestre par an. La période de référence pour le calcul du salaire annuel moyen de référence a été portée progressivement des 10 meilleures années aux 25 meilleures années. Le salaire annuel moyen de référence est ainsi tiré vers le bas par la prise en compte de 15 années moins bonnes. Dans le cas – probable – où ces années sont en outre plus anciennes, cet abaissement est renforcé par le fait que les 25 meilleures années sont revalorisées sur la base des prix et non des salaires moyens.

Afin d'encourager le maintien en activité des travailleurs âgés, la réforme de 1993 a également instauré une décote de 10 p.c. par année manquante par rapport à la durée de cotisation complète. Cette pénalité s'ajoutait à la réduction du montant de la pension provenant du rapport entre la durée de cotisation, exprimée en trimestres, et 160, qui est inférieur à 1.

Entre 1993 et 2003, le principal élément marquant a été le sauvetage, en plusieurs vagues, des régimes complémentaires organisés selon un système à points. Le renflouement de ces deuxièmes piliers s'est effectué en réduisant le taux de rendement et en augmentant les cotisations.

Une deuxième grande réforme des pensions est intervenue en 2003. Elle a concerné à la fois le secteur privé et le secteur public. En vue de rapprocher le régime public, plus généreux, du régime privé, la durée de cotisation dans le secteur public a été progressivement alignée sur celle en vigueur dans le secteur privé, en la portant de 37,5 ans à 40 ans à un rythme d'un semestre par an et les montants des retraites sont désormais indexés sur les prix plutôt que sur les salaires moyens. Toutefois, dans le secteur public, le montant de l'allocation de retraite reste déterminé par les salaires des six derniers mois, qui sont aussi généralement les meilleurs.

La réforme de 2003 a également ramené la décote par année manquante dans le secteur privé à 6 p.c. Elle a introduit parallèlement une décote de 2 p.c. dans le secteur public, qui est passée à 3 p.c. en 2008. Tant pour le secteur privé que pour le secteur public, une surcote a aussi été instaurée afin de favoriser le maintien en activité des travailleurs âgés: les droits à la retraite augmentent de 3 p.c. pour chaque année prestée au-delà de la durée normale de la carrière.

La réforme de 2003 a créé un dispositif original permettant d'augmenter la durée de cotisation pour qu'une carrière soit considérée comme complète à mesure de l'augmentation de l'espérance de vie, tant pour le secteur privé que pour le secteur public. Ainsi, elle prévoyait que la durée de cotisation passerait progressivement de 40 à 41 ans entre 2009 et 2012, à raison d'un trimestre par an. Il était prévu que cette augmentation pourrait être ajournée si le contexte était modifié au regard des évolutions du taux d'activité des personnes de plus de 50 ans, de la situation financière des régimes de retraite et de la situation de l'emploi. Cette question a été débattue en 2008 comme prévu et l'augmentation a été maintenue.

Enfin, la réforme de 2003 comportait également un volet social destiné à relever les pensions les plus faibles. Ainsi, elle fixait à nouveau, pour le minimum contributif, un objectif de taux net minimum de remplacement, de 85 p.c. du salaire minimum pour ceux qui ont une carrière complète à leur actif, à atteindre en 2008. Par ailleurs, le minimum vieillesse, octroyé indépendamment des cotisations si les autres ressources sont insuffisantes, a également fait l'objet de revalorisations.

En 2007, les régimes spéciaux de retraite ont été réformés. Ces régimes couvrent quelque 500.000 salariés d'entreprises publiques qui avaient été largement épargnés par les réformes précédentes et qui jouissaient de régimes encore plus généreux que ceux du secteur public. Ces entreprises sont actives notamment dans le

transport, l'énergie, les mines et la marine. Cette réforme a porté sur les mêmes paramètres que celle du secteur public en 2003. La durée de cotisation doit ainsi être relevée de 37,5 à 40 ans à l'horizon de 2012 et à 41 ans d'ici 2016. Elle instaure aussi, dans certaines limites, une décote et une surcote. L'indexation de l'allocation de retraite s'effectue également désormais sur les prix et non plus sur les salaires. Toutefois, les effets de la réforme ont été compensés, à court et moyen terme, par divers avantages pour le personnel en place, par exemple par l'intégration de primes dans le calcul du montant de l'allocation.

En 2008, divers ajustements ont été apportés en vue d'augmenter l'âge effectif de la retraite. Ainsi, la surcote a été portée à 5 p.c. par an sous certaines conditions. Le gouvernement a également relâché certaines contraintes qui freinaient la combinaison emploi-retraite pour les personnes âgées de 60 ans et plus et l'âge du départ obligatoire à la retraite a été repoussé de 65 à 70 ans pour la plupart des salariés du secteur privé. Par contre, la décote a été ramenée à 5 p.c. et l'âge légal du départ à la retraite, fixé à seulement 60 ans, est resté un sujet tabou.

3.4 Suède

La Suède ne s'est pas contentée de mettre en œuvre une ou plusieurs réformes paramétriques. Elle a modifié la nature même de ses systèmes de retraite, tant pour le régime légal (premier pilier) que pour le régime complémentaire (deuxième pilier quasi-obligatoire).

Avant la réforme, le premier pilier était composé d'une allocation universelle de base créée pour lutter contre la pauvreté des personnes âgées et d'une allocation complémentaire pour ceux qui avaient perçu régulièrement des revenus du travail. Cette allocation complémentaire répondait à la logique d'un système de retraite par répartition à prestations définies.

Pour percevoir une allocation complémentaire complète, 30 années de cotisation étaient requises. Le taux de cotisation était relativement élevé, ce qui a permis de générer des surplus. Ceux-ci ont été accumulés dans un fonds destiné à servir d'amortisseur en cas de problème. Cette réserve a représenté jusqu'à 40 p.c. du PIB. Les cotisations servaient non seulement au financement des pensions de retraite mais aussi à celui des pensions de survie et des allocations d'invalidité. L'allocation de pension était calculée sur la base des 15 meilleurs salaires annuels et l'objectif était d'atteindre un taux de remplacement de 60 p.c. jusqu'à un plafond équivalant à l'origine à 1,5 fois le salaire moyen. L'âge normal de la retraite était fixé à

TABLEAU 2 PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PENSIONS DU PREMIER PILIER EN SUÈDE

	Avant la réforme	Après la réforme
Régimes de base (autres que ceux assis sur les salaires)	<ul style="list-style-type: none"> • allocation universelle de base • en l'absence de revenus du travail suffisants, droit à un supplément de pension et à une allocation-logement⁽¹⁾ 	pension minimum garantie (résiduelle) et allocation-logement financées par les ressources budgétaires générales
Régime assis sur les salaires	allocation supplémentaire basée sur des prestations définies couvrant les salaires jusqu'à un plafond : <ul style="list-style-type: none"> • 15 meilleurs salaires • indexation sur les prix (aussi pour le plafond) • 30 années de cotisation • taux de cotisation de 18,5 p.c. • âge normal de retraite: 65 ans mais départ possible à partir de 60 ans 	allocation basée sur des cotisations définies couvrant les salaires jusqu'à un plafond : <ul style="list-style-type: none"> • prestations déterminées par les cotisations versées • rendement et indexation liés aux salaires (aussi pour le plafond) • taux de cotisation de 18,5 p.c. : <ul style="list-style-type: none"> – 16 p.c. comptes notionnels – 2,5 p.c. capitalisation • âge de travail flexible à partir de 61 ans
Pensions de survie	financées par des cotisations de sécurité sociale	régime distinct financé par les ressources budgétaires générales

Source: Sundén.

(1) L'allocation universelle de base était financée par les cotisations sociales mais le financement était complété par des ressources budgétaires générales. Ces ressources servaient aussi à l'octroi du supplément de pension et de l'allocation-logement.

65 ans mais les travailleurs pouvaient, dans une certaine mesure, partir plus tôt – à partir de 60 ans – ou plus tard – jusqu'à 70 ans –, moyennant des décotes et des surcotes qui visaient déjà la neutralité actuarielle.

Les personnes ayant peu ou pas de revenus avaient droit à un supplément de pension ainsi qu'à une allocation pouvant couvrir jusqu'à 95 p.c. des coûts du logement. L'allocation de base et le supplément devaient atteindre environ 30 p.c. du salaire moyen.

Le deuxième pilier du système suédois de retraite comportait principalement quatre grands régimes professionnels: un pour les ouvriers du secteur privé, un pour les employés, un pour les travailleurs de l'État central et un pour les travailleurs des pouvoirs locaux. Ces régimes octroyaient des prestations définies.

La réforme du système a été mise au point au cours des années 1990 mais n'est entrée en vigueur qu'à partir de 1999. Comme dans la plupart des pays, de longues périodes de transition ont été prévues.

Dans le nouveau système de pension, l'allocation de base a été supprimée et remplacée par une pension minimum garantie résiduelle. Elle n'est octroyée qu'aux personnes

ayant peu ou pas d'autres revenus du travail. Cette pension garantie a été établie à un niveau équivalant à 1,5 fois l'ancienne allocation de base, de manière à maintenir le niveau de vie de ceux qui percevaient à la fois cette allocation de base et le supplément de pension. L'allocation de logement a été maintenue.

Le régime assis sur les salaires couvre toujours les salariés jusqu'à un certain plafond de revenu. Toutefois, ce plafond est désormais indexé sur les salaires et non plus sur les prix de sorte que le régime légal ne devrait plus s'éroder comme par le passé.

Le système est financé par une contribution de 18,5 p.c. dont 16 p.c. sont versés au régime de comptes notionnels fonctionnant sur le principe de la répartition. Cette partie de l'allocation de retraite est déterminée sur la base des cotisations versées augmentées d'un rendement fictif, le tout étant divisé par l'espérance de vie moyenne pour une cohorte donnée à l'âge de 65 ans. Le taux de rendement est égal au taux de croissance du salaire réel par tête. L'espérance de vie est calculée de façon uniforme, sans tenir compte du sexe ou de la catégorie socioéconomique. Les 2,5 p.c. restants sont versés au régime à cotisations définies par capitalisation. Dans ce régime, les cotisations versées sont bloquées sur des comptes individuels et

chaque travailleur peut choisir le fonds de pension gestionnaire. Le taux de rendement est celui des placements et le risque financier est transféré à l'individu.

L'allocation est indexée selon un système qui, à long terme, est équivalent à une indexation sur la base des salaires. L'indexation peut toutefois être automatiquement réduite si la stabilité financière du système est menacée, c'est-à-dire lorsque le montant des engagements excède celui des actifs. Dans ce cas, elle est réduite en la multipliant par le rapport entre actifs et engagements. Ce scénario semblait peu probable sur la base de projections établies mais pouvait résulter notamment d'une évolution de l'espérance de vie non conforme à celle attendue ou d'une évolution défavorable du nombre de travailleurs.

L'âge de la retraite est devenu totalement flexible au regard de la législation sur les pensions. En effet, il n'y a plus d'âge légal de la retraite. L'âge minimum pour accéder à la retraite a été reporté de 60 à 61 ans et il n'y a plus d'âge maximum. L'âge de 65 ans ne sert plus que de référence pour le calcul de l'espérance de vie.

Le deuxième pilier, quasi-obligatoire et qui couvre plus de 90 p.c. des travailleurs, a également subi des transformations substantielles puisque, tour à tour, les quatre grands régimes ont basculé d'un système de prestations définies à un régime de cotisations définies.

La mise en œuvre réussie de la réforme repose sur un certain nombre d'éléments. Tout d'abord, l'importance du deuxième pilier pouvait atténuer le choc d'une réforme du premier pilier. Ensuite, les substantielles réserves capitalisées accumulées au fil des ans ont servi, d'une part, à doter le nouveau système de réserves et, d'autre part, à transférer des ressources à l'État afin qu'il reprenne la couverture de régimes relevant antérieurement de la sécurité sociale. Ceci a permis de maintenir les cotisations sociales à un niveau raisonnable. Troisièmement, la réforme a été soutenue par une très large majorité au parlement. Si l'intérêt des uns résidait notamment dans le lien accru entre prestation et cotisation, l'intérêt des autres résidait dans la sauvegarde d'un premier pilier, reposant majoritairement sur le principe de la répartition. Ce premier pilier était menacé par le fait que de plus en plus de travailleurs étaient touchés par le plafond salarial. En effet, comme ce plafond était indexé exclusivement sur les prix, l'augmentation du salaire réel sur longue période a eu pour conséquence qu'une part toujours plus grande de la population en a été affectée. En outre, la réforme a permis de mettre un terme à une redistribution qui se faisait au détriment des ouvriers et au bénéfice des employés. En effet, les cotisations étaient prélevées sur tous les salaires depuis l'âge de 16 ans jusqu'à l'âge de

la retraite tandis que les allocations n'étaient basées que sur les 15 meilleures années de salaire. Ainsi, l'écart entre ces deux formules entraînait un transfert de revenus au détriment de ceux qui avaient une carrière longue et plate et au profit de ceux qui avaient une carrière plus courte et un profil de revenus plus fortement croissant.

La réforme n'évite cependant pas certains écueils. Ainsi, si la prise en compte de l'espérance de vie permet de faire face à la charge budgétaire que représente l'allongement de la durée de vie, le système reste sensible aux évolutions démographiques dans la mesure où le premier pilier repose encore avant tout sur le principe de la répartition. Les charges liées aux pensions de cohortes nombreuses pesant sur des cohortes qui le sont moins demeurent ainsi problématiques.

Certains effets inattendus ou pervers se sont en outre manifestés. Ainsi, au cours des premières années de la mise en œuvre de la réforme, l'âge effectif du départ à la retraite est resté autour de 62 ans, chiffre relativement bas en regard des mesures qui auraient dû contribuer à son augmentation. Celle-ci n'a pas eu lieu immédiatement, essentiellement pour trois raisons. Premièrement, les demandes d'allocations d'invalidité ont explosé chez les travailleurs âgés, et il a fallu attendre une réforme de ce type d'allocation, en 2004, pour que le flux tarisse. Deuxièmement, la législation sur le marché du travail dissuade de nombreux salariés de rester au-delà de 67 ans et les employeurs de garder des travailleurs très âgés. Troisièmement, plusieurs régimes professionnels du deuxième pilier comportent des incitants à la retraite anticipée.

En 2008 pour la première fois, les engagements du système ont excédé ses actifs, de sorte que le mécanisme d'équilibrage automatique a été actionné. Les pensions ont donc progressé plus lentement que les salaires.

3.5 Italie

Comme dans d'autres pays, le système de retraite en Italie est devenu de plus en plus généreux et coûteux jusqu'au début des années 1990. Les dépenses de retraite absorbaient alors une plus grande part du PIB que dans la plupart des autres pays de l'UE15 et la perte de contrôle sur ces dépenses allait crescendo. Une autre grande caractéristique du système italien était sa complexité. En effet, outre une multiplicité de régimes spécifiques à certaines professions, l'Italie avait deux systèmes de pension, l'une d'ancienneté et l'autre de vieillesse. La pension d'ancienneté était octroyée sans condition d'âge après 35 ans de cotisations dans le secteur privé, 25 ans dans les collectivités locales et 20 ans (15 ans pour les femmes)

dans les administrations centrales, tandis que la pension de vieillesse était soumise à une double condition d'âge (60 ans pour les hommes, 55 pour les femmes) et de durée de cotisation (15 ans).

Le point de départ étant plus défavorable que dans d'autres pays, les réformes ont été plus substantielles. Les réformes les plus marquantes ont aussi été adoptées dès les années 1990, dans un contexte de crises monétaire et budgétaire.

La réforme de 1992 a été avant tout paramétrique, mais l'élément original est le fait que la réforme ait porté sur plusieurs paramètres significatifs en même temps. L'âge requis pour l'octroi de la pension de vieillesse a été progressivement porté à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes, contre des âges allant de 55 à 65 ans selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle auparavant. La durée de cotisation requise pour l'octroi de la pension de vieillesse a par ailleurs été allongée de 5 ans, passant ainsi à 20 ans. Pour les nouveaux entrants, le salaire de référence est dorénavant basé sur l'ensemble de la carrière, au lieu des 10 dernières années pour les indépendants, des 5 dernières années dans le secteur privé et du dernier mois dans le secteur public antérieurement. La durée de cotisation requise pour la pension d'ancienneté dans le secteur public a, pour sa part, été alignée sur celle en vigueur dans le secteur privé, à savoir 35 ans. Enfin, les pensions sont indexées et les salaires de référence revalorisés sur les prix et non plus sur les salaires, avec, néanmoins, des possibilités de majorations. Par ailleurs, des incitants fiscaux ont été mis en place afin de favoriser le développement des deuxième et troisième piliers.

La réforme de 1995 a été structurelle: le régime de retraite est passé d'un système à prestations définies à un système à cotisations définies pour les nouveaux travailleurs, avec une longue phase de transition pour ceux qui étaient dans le système depuis moins de 18 ans, les autres demeurant dans l'ancien système. Le régime de retraite est dorénavant basé sur des comptes notionnels, la capitalisation n'étant ici que fictive. Les cotisations sont revalorisées en fonction de la croissance du PIB nominal. Le coefficient de transformation du capital-retraite en rente est une fonction croissante de l'âge et décroissante de l'espérance de vie, ce qui incite au report de l'âge du départ à la retraite. Le coefficient qui devait être revu tous les 10 ans, a été revu à la baisse en 2007 et sera désormais revu tous les trois ans directement par l'administration.

Parallèlement à l'introduction des comptes notionnels, la réforme de 1995 a apporté d'autres modifications. Ainsi, les pensions ne sont plus indexées que sur les prix.

Les conditions d'ouverture des droits à la pension de vieillesse ont été revues à la baisse: 5 années de cotisation suffisent. En revanche, 40 années de cotisation sont devenues nécessaires pour ouvrir le droit à une pension d'ancienneté. Toutefois, 35 années pourraient suffire mais les personnes doivent avoir atteint 57 ans. En d'autres termes, un âge minimum a été introduit pour la pension d'ancienneté. Certaines règles ont été harmonisées entre secteur privé et secteur public.

En 2004, une nouvelle étape a été franchie dans le processus de réforme des pensions en Italie. Cette réforme a augmenté progressivement l'âge d'octroi des pensions d'ancienneté, le portant de 57 à 62 ans entre 2007 et 2014. Elle a également augmenté les ressources du système, notamment par la mise en place d'une cotisation de solidarité frappant les plus haut revenus. Une partie de ces économies ou recettes a été consacrée au financement d'un « super bonus » temporaire, soit une exonération de cotisations sociales personnelles accordée aux travailleurs décidant de continuer à travailler au-delà de l'âge légal du départ à la retraite. Par ailleurs, cette réforme a surtout encouragé le deuxième pilier.

En 2007, le gouvernement est revenu sur certains acquis de la réforme de 2004 en ralentissant le rythme du relèvement de l'âge minimum du départ à la retraite et a accordé diverses mesures sociales. Ainsi, pour la première fois depuis le début des années nonante, des mesures en matière de pension ont abouti à une hausse des dépenses. Les mesures comprenaient, entre autres, des conditions plus favorables pour l'accumulation de cotisations pour les travailleurs atypiques (rachat de périodes d'études, couverture complète en cas d'interruptions de carrière) et une extension de la liste des groupes professionnels dont les conditions de travail sont considérées comme pénibles, ces groupes pouvant désormais prétendre à un départ anticipé de 3 ans par rapport à l'âge normal sans toutefois pouvoir partir avant 57 ans.

En 2009, à la suite d'une notification formelle de la CE pour non-respect du principe de l'égalité hommes-femmes, les autorités ont été amenées à aligner progressivement l'âge légal du départ des femmes (60 ans) sur celui des hommes (65 ans) dans le secteur public.

3.6 Autriche

Avant que des réformes soient entreprises, le système public de retraite en Autriche pouvait être qualifié de généreux et coûteux. En outre, le taux de participation des personnes âgées de plus de 55 ans y était particulièrement

faible. Sans réformes, les dépenses de pensions élevées et croissantes dans le contexte du vieillissement auraient sérieusement mis en péril la soutenabilité des finances publiques.

Ces faiblesses structurelles ont été comblées par plusieurs réformes en profondeur du régime de retraite, lesquelles ont été décidées progressivement. Les réformes de 1997 et de 2000 se sont surtout concentrées sur un relèvement de l'âge du départ effectif à la retraite. Celles de 2003 et de 2004 portaient pour leur part sur de nombreux paramètres influant sur les allocations de pension. Le relèvement de l'âge du départ effectif à la retraite et les adaptations des allocations de pension visaient à alléger considérablement la pression sur les dépenses de pensions et, partant, à améliorer la soutenabilité budgétaire.

Pour encourager les personnes à travailler plus longtemps, il a été décidé en 1997 de diminuer le taux de remplacement de 2 points de pourcentage par année d'anticipation du départ à la retraite avant l'âge légal avec une réduction maximale du taux de remplacement de 15 p.c. Par ailleurs, cette année-là, les droits à pension acquis par année ouvrée ont été majorés, atteignant ainsi 2 p.c. Le taux de remplacement maximal de 80 p.c. serait dès lors atteint au terme d'une carrière de 40 ans. Les allocations de pension sont donc devenues plus généreuses grâce à cette dernière mesure.

La réforme de 2000 a encore augmenté le malus par année d'anticipation du départ à la retraite pour le porter à 3 points de pourcentage, la réduction maximale du taux de remplacement étant maintenue. Une exception a toutefois été prévue pour les personnes qui avaient presque atteint l'âge légal de la retraite, pour qui l'ancienne législation reste d'application. De plus, le bonus par année de travail après l'âge légal de la retraite a été majoré de 2 à 4 points de pourcentage, le taux de remplacement ne pouvant toutefois dépasser 90 p.c. Par ailleurs, l'âge minimal du départ anticipé à la retraite a été porté de 60 à 61,5 ans pour les hommes et de 55 à 56,5 ans pour les femmes. Enfin, la possibilité de partir anticipativement à la retraite pour cause de réduction de capacité de travail a été supprimée.

En 2003, la réduction des allocations de pension en cas de départ anticipé à la retraite a une nouvelle fois été majorée, de façon à s'établir à 4,2 points de pourcentage. En outre, la possibilité de partir anticipativement à la retraite pour cause de chômage a été supprimée. Les droits à pension acquis par année ouvrée seront progressivement ramenés à 1,78 p.c. et la période de référence servant au calcul des pensions a été allongée,

passant des 15 aux 40 meilleures années salariales. La générosité accrue des allocations de pension résultant de la réforme de 1997 a ainsi été annihilée par celle de 2003. Les réformes du régime de retraite applicable aux fonctionnaires statutaires reflètent celles mises en œuvre pour les travailleurs du secteur privé. Par rapport aux allocations qui auraient été obtenues avant réforme, la réduction maximale de la pension découlant de ces mesures a cependant été limitée à 10 p.c. jusqu'en 2032. De plus, des exceptions à la nouvelle réglementation ont été prévues pour certains groupes, comme celui des travailleurs exerçant un travail pénible.

La réforme de 2004 a apporté plusieurs modifications au système de retraite existant. Ainsi, la formule « 80/65/45 » sert de fil conducteur au nouveau système de retraite. Cette formule signifie que la pension perçue à 65 ans est égale à 80 p.c. de la base de calcul après 45 ans d'assurance. Compte tenu de cette nouvelle formule, la période de référence est désormais étendue à l'ensemble de la carrière. Par ailleurs, la possibilité de partir anticipativement à la retraite a été réinstaurée par le biais de la mise en place d'une « pension corridor » entre 62 et 68 ans, moyennant l'application des malus et des bonus de pension. Enfin, les cotisations versées sont revalorisées sur la base de la croissance salariale et non plus des prix. Les pensions existantes sont indexées sur les prix, comme c'était déjà *de facto* le cas auparavant. Grâce à l'introduction de comptes individuels de retraite, les droits à pension acquis sont dorénavant communiqués en toute transparence. La nouvelle réglementation ne s'applique pleinement qu'aux personnes actives qui n'avaient pas encore acquis de droits à pension avant 2005. Les autres sont soumis à la fois à l'ancienne et à la nouvelle réglementation *pro rata temporis*. Le plafond relatif à la réduction maximale de l'allocation de pension découlant de la réforme a par ailleurs été abaissé de 10 à 5 p.c. jusqu'en 2024, tout en restant fixé à 10 p.c. après ce millésime.

Enfin, à la suite d'une décision rendue par la Cour constitutionnelle, l'âge légal de la retraite des femmes sera progressivement aligné sur celui des hommes, passant ainsi de 60 à 65 ans à l'horizon 2033.

4. Effets des réformes

Cette section expose dans quelle mesure les réformes des régimes de pensions décidées dans la plupart des pays de l'UE15 ont produit certains effets. Tout d'abord, la question sera de savoir si ces réformes ont conduit à un relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite. Ensuite, l'examen portera sur l'impact des réformes du

point de vue de la soutenabilité budgétaire et de la soutenabilité sociale.

4.1 Âge effectif de départ à la retraite

De nombreuses mesures incitatives et coercitives ont été prises avec pour objectif de relever l'âge effectif auquel les travailleurs quittent le marché du travail. En effet, une telle augmentation permet de faire face simultanément au défi budgétaire et au défi social que pose le vieillissement de la population, en augmentant le nombre d'années de cotisations et en diminuant le nombre d'années d'allocations, sans pour autant affecter le niveau des allocations perçues par les pensionnés.

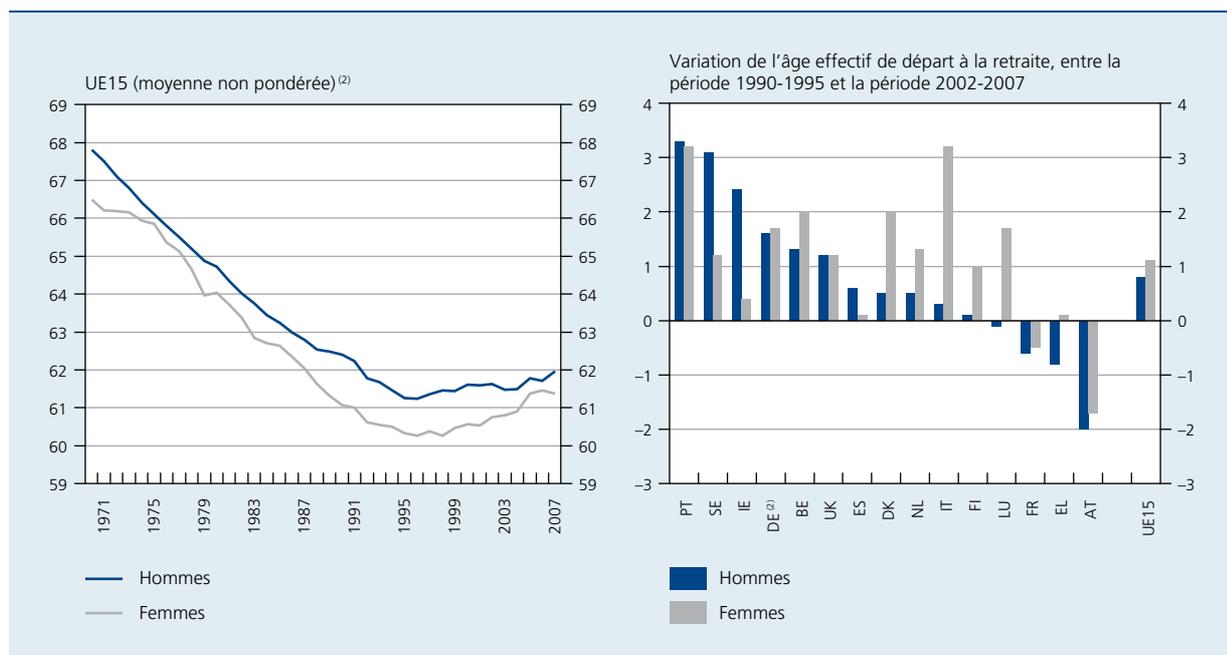
Les évolutions de l'âge effectif moyen de départ à la retraite indiquent dans quelle mesure les réformes, notamment, ont eu un impact visible sur celui-ci. Pour ce faire, les données de l'OCDE établies par moyenne mobile de 5 ans sont utilisées, ce qui permet d'éliminer largement des éléments de nature conjoncturelle. Ces données intègrent toutes les formes de retrait du marché du travail, y compris les diverses formes de prépensions qui relèvent d'autres branches de la sécurité sociale,

telles que le chômage ou l'invalidité. Dès lors, les éventuelles réformes touchant ces autres branches peuvent également avoir un impact sur l'âge effectif de retraite rapporté ici.

Dans l'UE15 considérée globalement, l'âge moyen de départ a fortement diminué entre le début des années 1970 et le milieu des années 1990 – qui est le moment où les départs ont été les plus précoces –, passant de plus de 67 ans à 61 ans et 3 mois chez les hommes et de 66 ans et 6 mois à 60 ans et 3 mois chez les femmes. Depuis lors, l'âge moyen a quelque peu progressé pour s'élever à, respectivement, près de 62 ans et 61 ans et 5 mois en 2007. Ces mouvements ont touché presque tous les pays de l'UE15, avec néanmoins des amplitudes différentes et de légers décalages dans le temps.

Entre la période 1990-1995 et la période 2002-2007 – soit avant et après les réformes les plus importantes menées en Europe –, la plupart des pays ont observé le début d'une augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite. Ce report de l'âge de la retraite a atteint en moyenne 9 mois pour les hommes et 13 mois pour les femmes; cette différence s'explique en partie par le fait

GRAPHIQUE 7 ÂGE EFFECTIF MOYEN DU DÉPART À LA RETRAITE⁽¹⁾
(par période de 5 ans)



Source : OCDE.

(1) L'âge moyen effectif de sortie de la population active est basé sur une comparaison, sur un période de cinq ans, du taux d'activité des groupes successifs (par groupe quinquennal) d'actifs âgés de 40 ans et plus.

(2) Les données pour l'Allemagne ne sont disponibles qu'à partir de la période 1991-1996.

que les mesures de relèvement de l'âge légal de pension ont été plus importantes pour les femmes que pour les hommes.

Le relèvement de l'âge effectif de départ a atteint plus de 3 ans au Portugal, pour les femmes en Italie et pour les hommes en Suède, et environ 2 ans pour les hommes en Irlande et les femmes en Belgique, au Danemark et au Luxembourg. La retraite a en revanche continué d'être prise de plus en plus tôt en France, ainsi que chez les hommes en Grèce et, dans une moindre mesure, au Luxembourg. En Autriche, le mouvement à la baisse ne semblait toujours pas interrompu en 2007.

Dans certains pays où le relèvement est significatif, tels que le Portugal et la Suède, d'importantes réformes peuvent être partiellement à l'origine de ce relèvement. À l'inverse, certains pays où l'érosion de l'âge de départ à la retraite s'est poursuivie ont adapté certains des paramètres qui sont censés retarder l'âge de retraite. Ceci confirme que les longues périodes de transition ont pour effet de n'apporter que peu de changements dans les comportements à court terme. Le relèvement de l'âge de départ à la retraite devrait ainsi se poursuivre, de nombreuses réformes étant étalées dans le temps et devant encore produire leurs effets, au moins partiellement.

4.2 Soutenabilité budgétaire

L'effet des réformes peut aussi être mesuré en termes de soutenabilité budgétaire. Le Working Group on Ageing Populations – un groupe de travail de la CE qui réalise des projections harmonisées en matière de coûts du vieillissement – a ainsi procédé à un exercice de projection des dépenses de pensions en pourcentage du PIB à l'horizon 2060. Ses dernières projections donnent un aperçu des grandes évolutions attendues dans les pays de l'UE en prenant notamment en compte les effets futurs des réformes décidées. Dans la mesure où elles datent du milieu de 2008, ces projections ne tiennent cependant pas compte des effets de la crise économique actuelle ni des réformes des pensions les plus récentes.

L'augmentation des dépenses de pension en pourcentage du PIB peut être décomposée entre cinq facteurs : le taux de dépendance des personnes âgées, le taux de couverture des seniors, le taux d'emploi, le taux de bénéfice et un facteur résiduel. Parmi ces facteurs, deux peuvent directement être influencés par la mise en œuvre de réformes des systèmes de pensions. D'une part, le taux de couverture, qui est égal au rapport entre le nombre de pensionnés et la population de 65 ans et plus, peut être influencé par le report de l'âge effectif de départ à

la retraite. D'autre part, le taux de bénéfice, soit le rapport entre la pension moyenne et le salaire moyen est influencé si les réformes affectent le montant des allocations perçues. Les autres facteurs ne dépendent pas, ou pas directement, de la politique en matière de pensions. Ainsi, le taux de dépendance, qui exprime l'importance de la population de 65 ans et plus en pourcentage de la population d'âge actif, ne dépend que de facteurs démographiques. Le taux d'emploi dépend quant à lui de facteurs qui dépassent largement le cadre des systèmes de pension, même si ce dernier peut l'influencer.

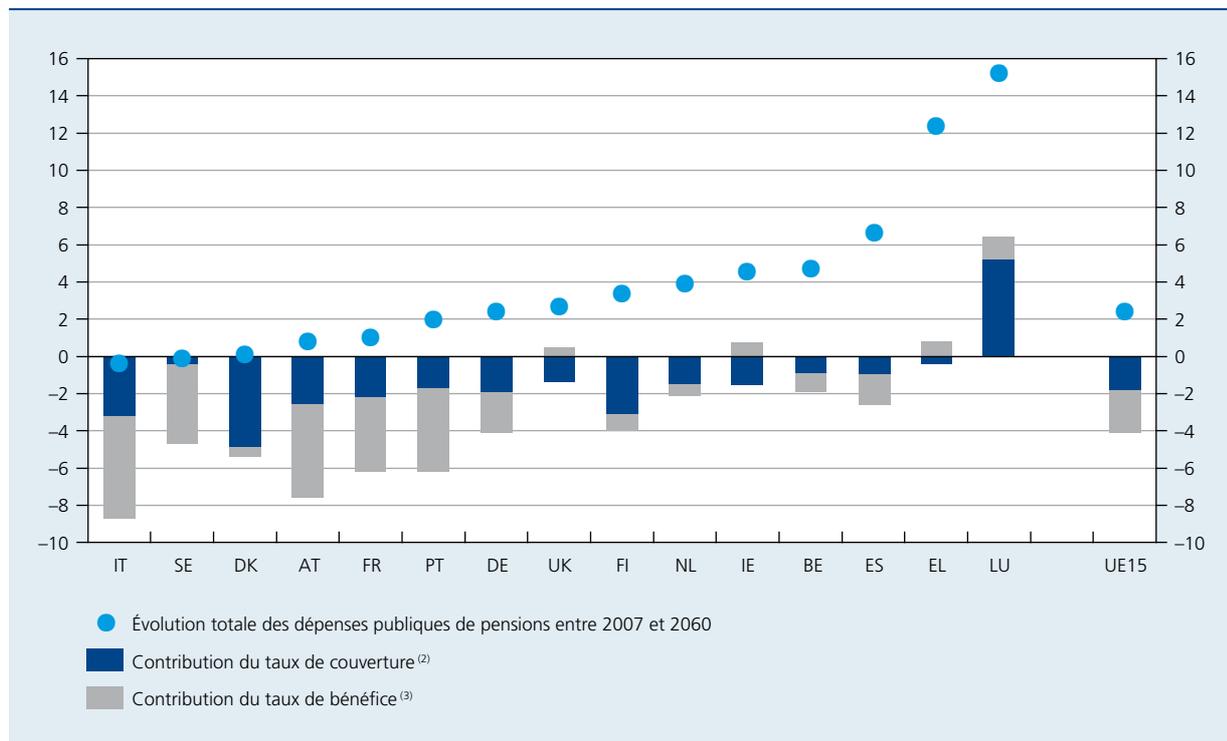
La diminution du taux de couverture indique un relèvement de l'âge effectif moyen de prise de la retraite, relèvement qui peut résulter de l'augmentation de l'âge légal, de la diminution des possibilités de retraite anticipée, d'un système de bonus-malus ou d'un allongement de la carrière de référence. En outre, le taux de couverture peut être influencé par des facteurs de cohortes de générations ou par des changements de mentalités qui ne relèvent pas directement des instruments de politique économique.

Le taux de couverture devrait diminuer significativement en Italie, au Danemark, en Autriche, en France et au Portugal, ainsi qu'en Finlande et qu'en Allemagne. Parmi ces pays, l'âge légal de la retraite a été ou sera – parfois progressivement – relevé en Italie et en Allemagne et, pour les femmes, en Autriche et au Portugal. L'âge de la retraite anticipée sera également relevé en Autriche. Des systèmes instituant un bonus-malus important pour retraite anticipée ou reportée au-delà d'un âge pivot ont été introduits dans tous ces pays. Enfin, la carrière complète servant de référence pour le calcul de certains droits a été allongée en Italie et en France.

Le taux de bénéfice est, quant à lui, plutôt influencé par une limitation des allocations ou de la croissance de celles-ci, principalement obtenue par la réduction des salaires de référence – réalisée en se référant à une période moins favorable, en plafonnant les salaires utilisés dans le calcul des droits ou en limitant leur revalorisation –, ou par une indexation moins favorable des pensions en cours.

Le taux de bénéfice devrait baisser sensiblement à l'horizon 2060 en Italie, en Suède, en Autriche, en France et au Portugal. C'est également le cas dans une moindre mesure en Allemagne et en Espagne. Une période moins favorable sera prise en compte pour la plupart de ces pays (Suède, Autriche, France et Portugal) avec un impact à la baisse sur le taux de bénéfice. Les revalorisations des salaires du passé lors du calcul des droits ont été limitées en France et au Portugal, où l'on est passé d'une

GRAPHIQUE 8 DÉPENSES DE PENSIONS ET FACTEURS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE INFLUENCÉS PAR UNE RÉFORME DU SYSTÈME DE PENSION⁽¹⁾
(points de pourcentages du PIB)



Source : CE.

(1) Dépenses publiques afférentes aux pensions des travailleurs des secteurs privé et public.

(2) Rapport entre le nombre de pensionnés bénéficiant d'une pension du régime public et le nombre de personnes de plus de 65 ans.

(3) Rapport entre la pension moyenne et le salaire moyen.

revalorisation sur la base des salaires à une revalorisation limitée à l'inflation, au moins partiellement. Par contre, les revalorisations sont désormais plus généreuses en Suède et en Autriche, ce qui limite quelque peu le gain obtenu par la prise en compte d'une période moins favorable. Enfin, les pensions sont indexées de façon moins forte que par le passé en Italie, en France et au Portugal, ce qui réduit également le taux de bénéfice à l'horizon 2060. En Suède, par contre, l'indexation plus favorable tempère les autres éléments.

Malgré le vieillissement généralisé, il ressort de ces projections que quelques pays semblent avoir maîtrisé l'augmentation des dépenses en matière de pensions : l'Italie et la Suède, qui verraient même une légère diminution de ces dépenses, et le Danemark, l'Autriche et la France où l'augmentation serait inférieure à 1 point de pourcentage du PIB d'ici 2060. Tous ces pays ont mené une politique de réforme active qui aura un impact, au moins à terme, sur les taux de couverture et de bénéfice, ce qui réduit d'autant leurs dépenses liées au vieillissement. Au contraire, d'autres pays comme la Grèce ou le Luxembourg auront à faire face à une

augmentation dramatique de ces coûts, à politique inchangée. Enfin, un groupe médian semble avoir déjà limité en partie les conséquences du vieillissement sur le coût des pensions, mais devra affronter une hausse des dépenses encore importante s'il ne procède pas à de nouvelles réformes. La Belgique fait partie de ce groupe et la hausse attendue des dépenses de pension y est encore nettement supérieure à la moyenne de l'UE15.

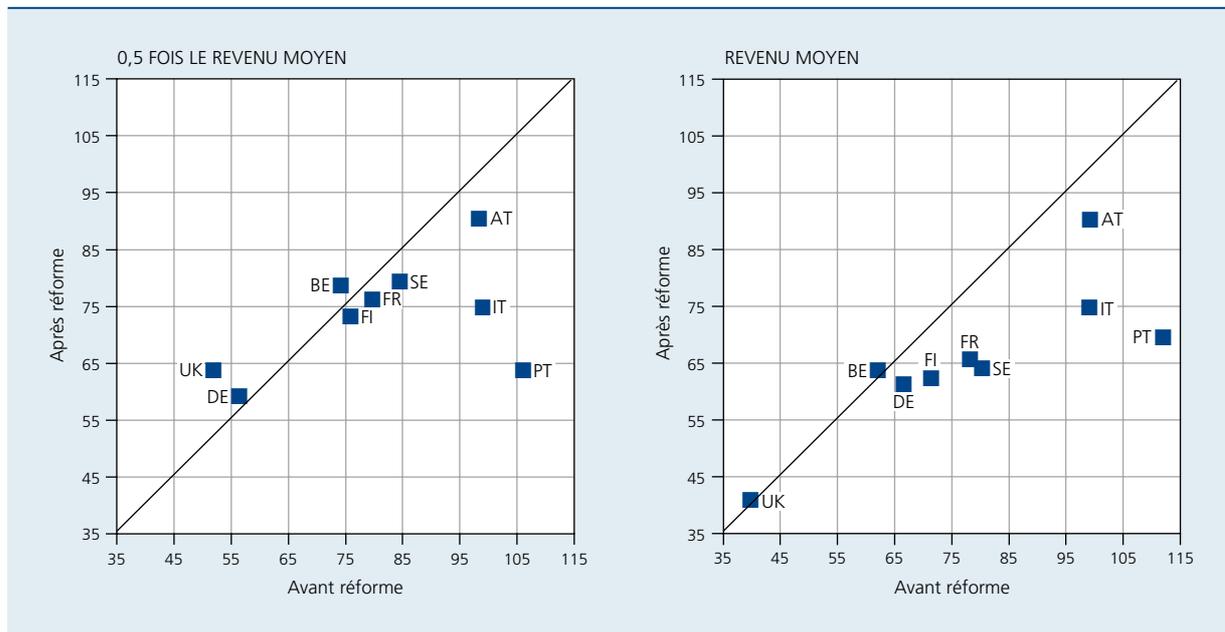
4.3 Taux de remplacement

L'amélioration des perspectives budgétaires s'est toutefois parfois accompagnée d'une diminution des allocations de pension, au détriment de la soutenabilité sociale. Une simulation de l'OCDE permet de réaliser quelques observations.

Dans les pays où les taux de remplacement nets – le montant de la pension moyenne exprimé en pourcentage du dernier salaire – étaient les plus élevés, les réformes mises en œuvre ont pour effet de le réduire. C'est en particulier

GRAPHIQUE 9 IMPACT DES RÉFORMES DES SYSTÈMES DE PENSION SUR LES DROITS INDIVIDUELS DANS CERTAINS PAYS

(taux de remplacement nets avant et après réforme, hommes employés du secteur privé)



Source : OCDE.

(1) L'OCDE a sélectionné les pays qui avaient mis en œuvre d'importantes réformes des retraites entre le milieu des années 1990 et le milieu des années 2000. Au sein de l'UE15, il s'agit de neuf pays, parmi lesquels la plupart des grands réformateurs.

le cas du Portugal, où ce taux était supérieur à 100 p.c. avant réforme, et en Italie et en Autriche où il était proche de ce niveau. Le taux de remplacement a aussi diminué en Suède, en France et en Finlande, mais dans une moindre mesure. En Allemagne, le taux de remplacement des travailleurs à revenus modestes a été quelque peu amélioré, tandis que pour les revenus moyens, le taux de remplacement était revu à la baisse. Cette tendance à une réduction moins importante pour les revenus les plus faibles est d'ailleurs généralisée⁽¹⁾.

Les populations dont les taux de remplacement étaient les plus faibles conserveront, au contraire, des taux de remplacement au moins aussi élevés qu'avant les réformes. Ils seront même nettement améliorés au Royaume-Uni, en ce qui concerne les revenus les plus faibles.

De la sorte, les taux de remplacement dans les pays de l'UE15 tendent à se recentrer, tant pour les revenus moyens que pour les revenus modestes.

Conclusions

L'ensemble des pays européens sont confrontés aux défis du vieillissement de leur population. En particulier, l'augmentation du taux de dépendance des personnes âgées est déjà en cours, et ce taux devrait presque doubler dans l'UE15 à l'horizon 2060. De telles évolutions remettent en question des systèmes de pensions largement fondés sur une situation démographique antérieure fort différente. Pour cette raison, presque tous les pays européens, mais pas tous, ont déjà procédé à des réformes – importantes dans certains pays – ou les envisagent à plus ou moins court terme.

Quelques pays ont procédé à des changements structurels, consistant soit à capitaliser une partie des sommes nécessaires au paiement des pensions futures, soit à passer à un système à cotisations définies plutôt qu'à prestations définies. Par ailleurs, les paramètres utilisés pour le calcul des droits de pensions ont généralement été modifiés, soit spécifiquement, soit dans le cadre d'un changement de système. Ces changements de paramètres ont pu être observés dans la plupart des pays, rares étant ceux où aucune réforme n'a été entreprise. Les réformes étant échelonnées sur des périodes parfois très longues, il est en revanche courant qu'elles n'aient pas encore engendré toutes leurs conséquences.

(1) Pour les revenus équivalents à 1,5 fois le revenu moyen, l'effet global des réformes est comparable à l'effet exercé sur les revenus moyens.

Il ressort de cette étude que la plupart des pays ont tenté de relever l'âge effectif de départ à la retraite. Ceci s'est fait, d'une part, par voie coercitive, en relevant l'âge légal du départ à la retraite et en diminuant les possibilités de départ anticipé. D'autre part, certains ont suivi une voie incitative, notamment en instituant un système de primes pour départ retardé et de pénalités pour départ anticipé, en augmentant la durée de carrière nécessaire pour pouvoir prétendre à une carrière complète ou en tenant compte de l'augmentation de l'espérance de vie dans le calcul de la rente répartissant le capital accumulé. Ces réformes ont eu pour effet que la tendance baissière de l'âge effectif de départ a été interrompue au milieu des années 1990 et que, depuis lors, cet âge a remonté dans la plupart des pays de l'UE15. À l'avenir, cette progression devrait d'ailleurs se poursuivre, une partie des effets de certaines réformes devant encore parfois se produire.

Un autre axe de réformes largement suivi consiste à réduire les droits des (futurs) pensionnés. À cette fin, les paramètres utilisés pour le calcul de ces droits ont été modifiés de diverses manières: réduction du salaire de référence par l'utilisation d'une période moins favorable, plafonnement du salaire considéré, revalorisations moins généreuses ou limitation de l'indexation des pensions en cours. Toutefois, de telles réformes ont principalement été mises en place dans les pays où les taux de remplacement étaient particulièrement généreux, et les gouvernements y ont en général veillé à ne pas fragiliser les moins favorisés.

Dans tous les pays de l'UE15, un régime de pension spécifique et habituellement plus généreux est appliqué aux travailleurs (statutaires) du secteur public. Outre

les mesures prises parfois pour limiter ce groupe de personnes, telles que la réduction de l'emploi public, la sous-traitance ou l'engagement de contractuels, certains pays ont mené des réformes des systèmes de pension de ce groupe. Ces réformes ont souvent pris la forme d'un rapprochement avec les régimes de pension des travailleurs du secteur privé, en limitant les spécificités, en harmonisant davantage voire en supprimant ce système spécifique. Des réformes paramétriques ont également concerné le secteur public dans tous les pays de l'UE15.

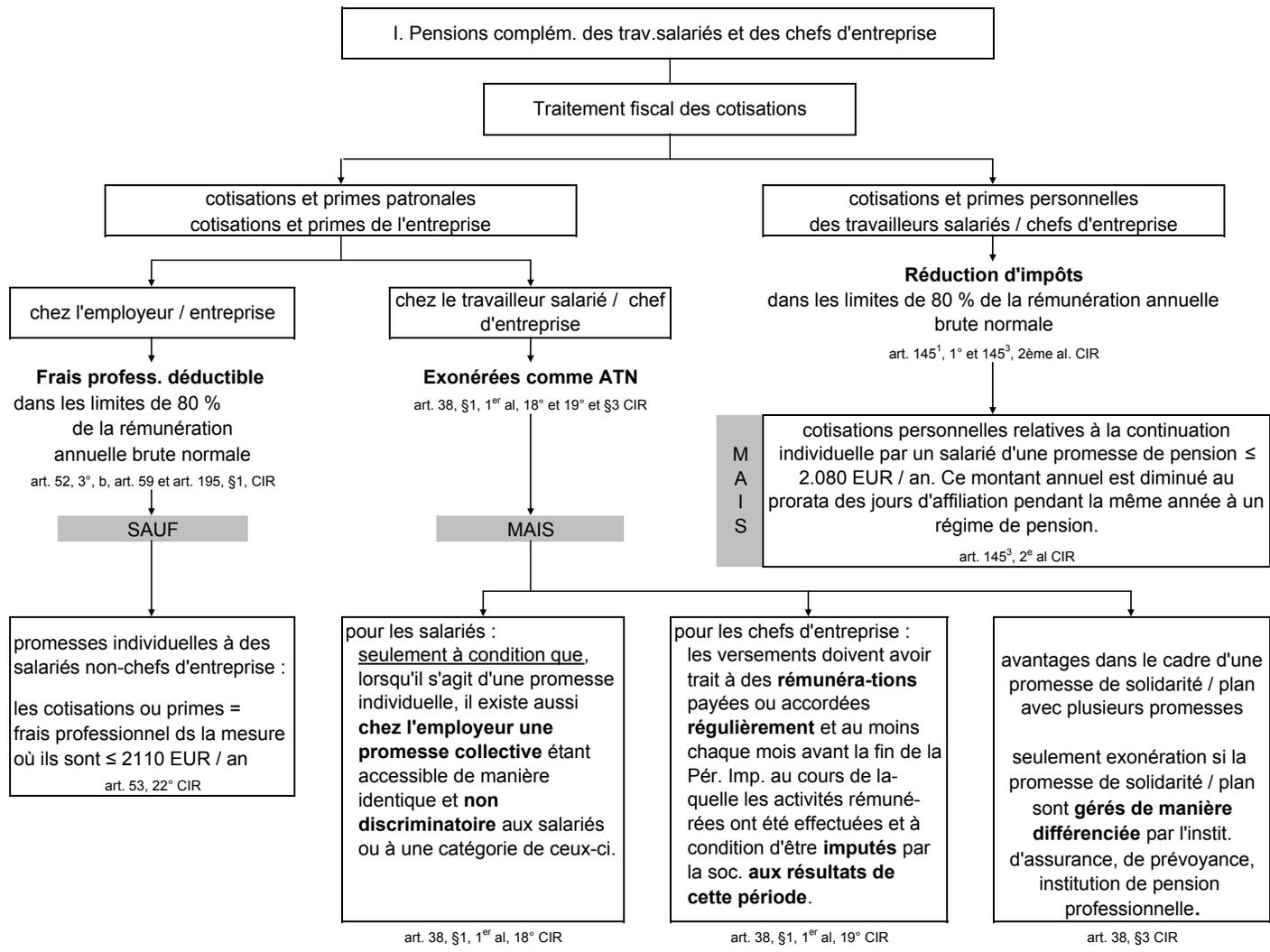
À la suite de ces réformes, plusieurs pays semblent être parvenus à maîtriser la croissance de leurs dépenses de pensions. Ainsi, l'Italie, la Suède et le Danemark, par exemple, devraient garder un coût des pensions globalement comparable à ce qu'il était en 2007 à l'horizon 2060. D'autres pays tels que le Luxembourg ou la Grèce, au contraire, ont toutes les raisons de s'inquiéter de l'explosion de ces coûts. Un groupe médian, enfin, dont la Belgique fait partie, semble avoir déjà procédé à des réformes limitant l'augmentation des coûts des pensions, mais de manière insuffisante pour éviter une augmentation importante de ceux-ci.

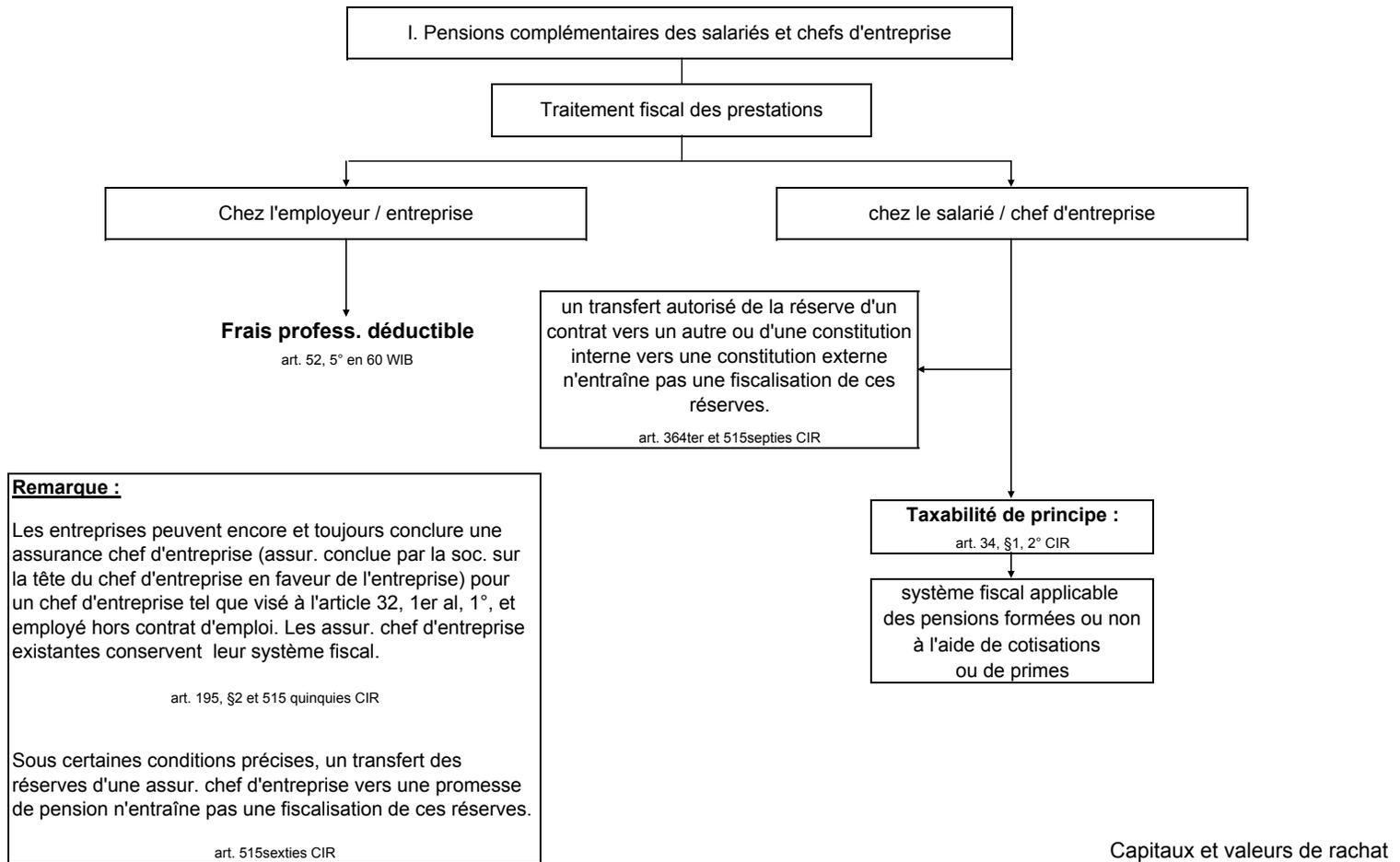
Enfin, à la suite des réformes, les taux de remplacement dans les différents pays de l'UE15 ont convergé ou vont le faire. Ainsi, les pays où ces taux étaient les plus faibles, tels que le Royaume-Uni ou la Belgique, voire l'Allemagne pour les revenus modestes, ont des taux de remplacement post-réformes supérieurs à ce qu'ils étaient auparavant. Au contraire, les pays qui avaient des taux de remplacement élevés ont procédé à des réformes parfois importantes qui ont abaissé ces taux, tout en veillant le plus souvent à la soutenabilité sociale du nouveau système.

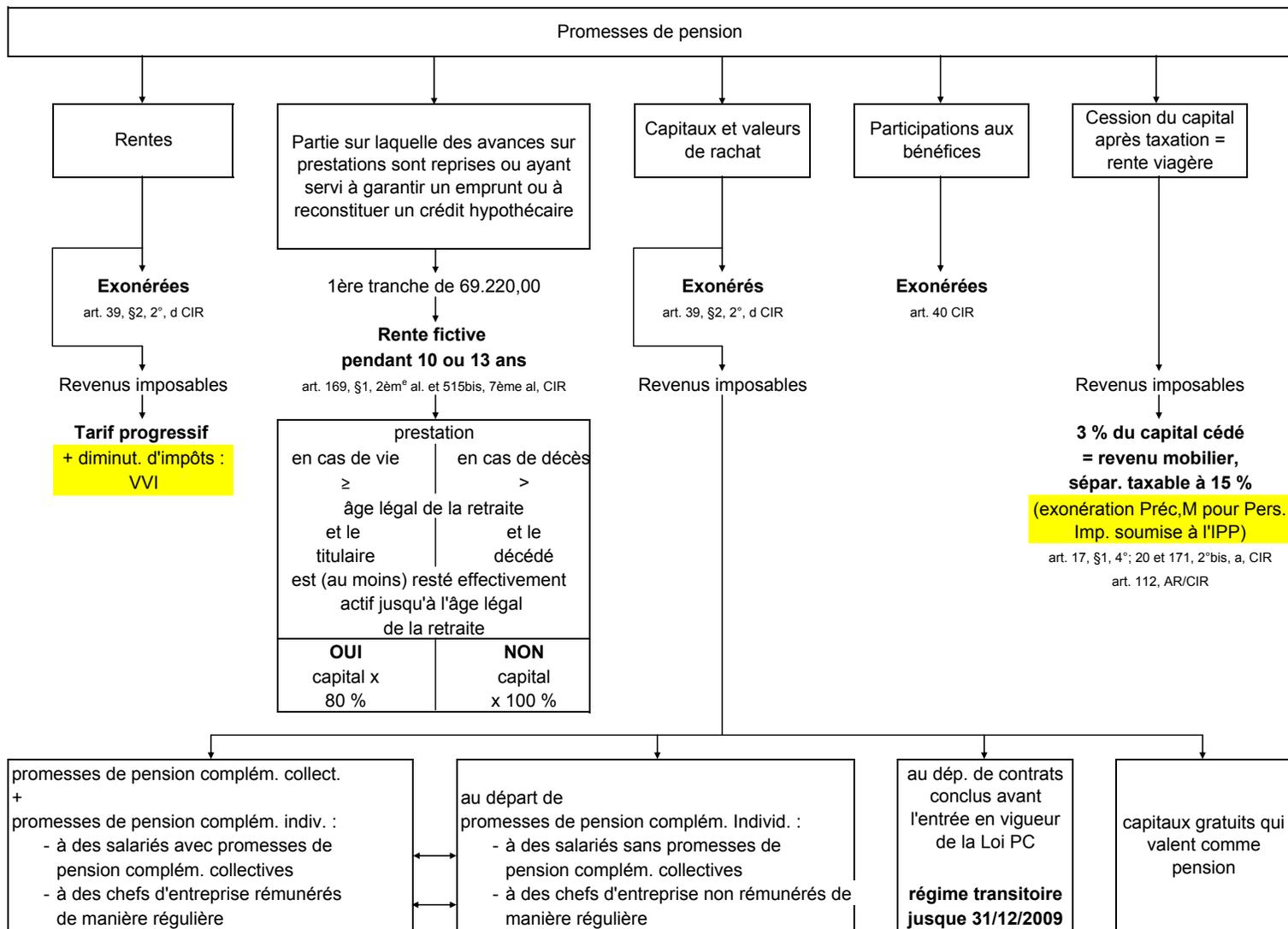
Bibliographie

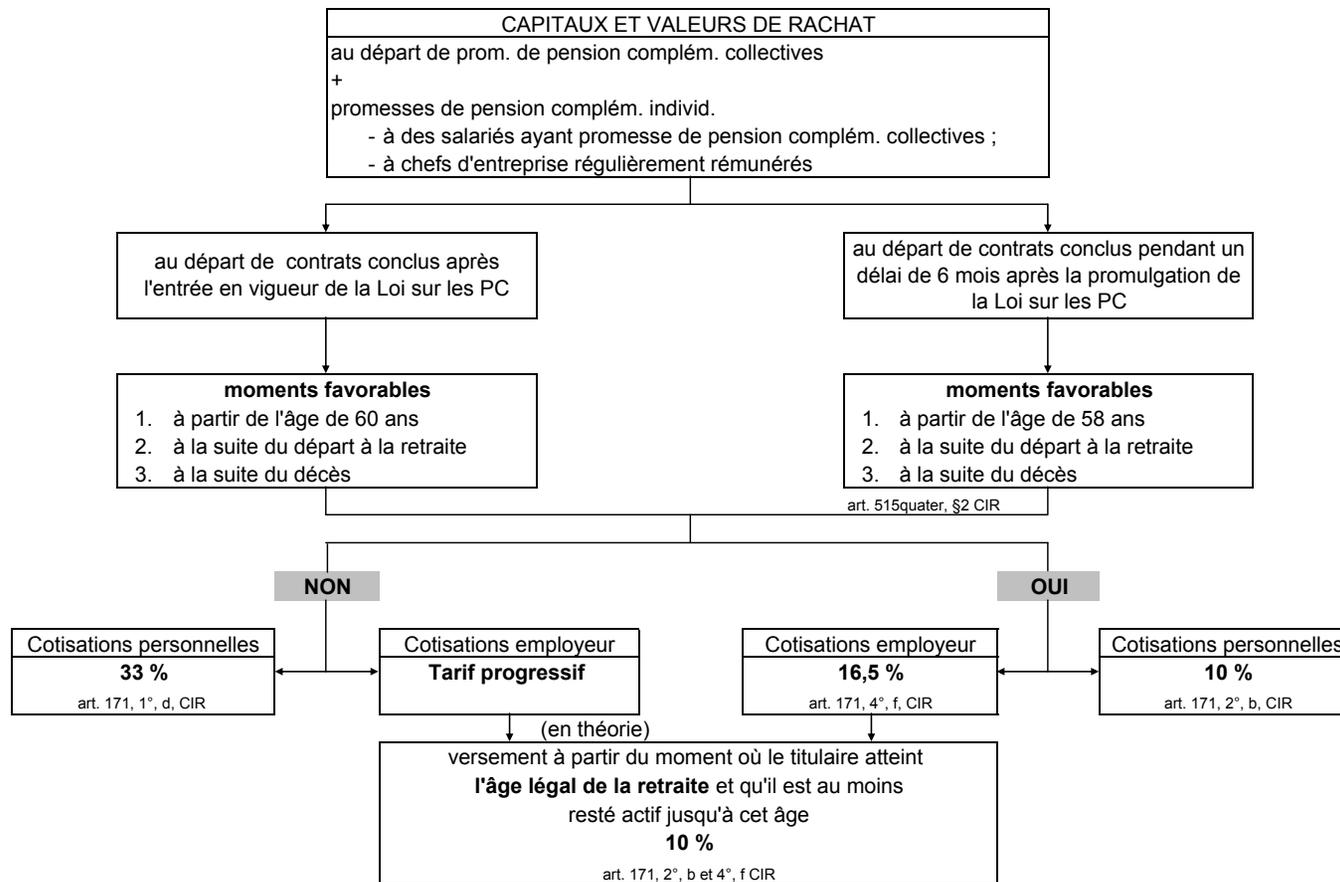
- BNP Paribas (2005), *Italy: latest pension reform is too modest*, Eco-Week, 2–4, 24 January.
- Bonin H. (2009), *15 years of pension reform in Germany: old successes and new threats*, IZA, policy paper 11.
- Börsch-Supan A. et Wilke C. (2003), *The German public pension system: how it was, how it will be*, MEA, discussion paper 34.
- Conseil d'Orientation des Retraites (2001), *Retraites: renouveler le contrat social entre les générations*, Rapport, 6 décembre.
- EC (2008), *The 2009 Ageing Report: underlying assumptions and projection methodologies for the EU27 Member States (2007-2060)*, Joint Report prepared by the EC (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), European Economy 7/2008.
- EC (2009a), *The 2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)*, Joint Report prepared by the EC (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), European Economy 2/2009.
- EC (2009b), *Pension schemes and pension projections in the EU-27 Member States – 2008-2060*, EC, Occasional Papers 56.
- Kings J., E. Türkisch et N. Manning (2007), *Les régimes de retraite du secteur public et le défi du vieillissement de la fonction publique*, OCDE, Documents de travail sur la gouvernance publique, 2007/2.
- Knell M., W. Köhler-Töglhofer et D. Prammer (2006), *The Austrian pension system: How recent reforms have changed fiscal sustainability and pension benefits*, OeNB, Monetary policy and the economy, 2/2006.
- Könberg B., E. Palmer et A. Sundén (2006), «The NDC reform in Sweden: the 1994 legislation to the present», in Holzmann R. et E. Palmer (eds), *Pension reform: issues and prospects for non-financial defined contribution (NDC) schemes*, The World Bank, Washington, 449–466.
- Kremers J. (2002), «Pension reform: Issues in the Netherlands», in Kremers (ed.), NBER Chapters, *Social security pension reform in Europe*, 291–316.
- Magnani R. (2008), *Retraites en Italie: travaux en cours*, la lettre du Cepii, n° 283, novembre, Paris.
- Natali D. (2008), *Pensions in Europe, european pensions, The Evolution of Pension Policy at National and Supernational Level*, Bruxelles, Belgique, P.I.E. Peter Lang.
- Nederlandsche Bank, *Pensioenwet*, (www.dnb.nl).
- OCDE (1996), *Italie*, Études économiques de l'OCDE.
- OCDE (1997), *Italie*, Études économiques de l'OCDE.
- OCDE (2007a), *Vieillesse et service public, le défi des ressources humaines*.
- OECD (2007b), *Pensions at a glance 2007: Public Policies across OECD countries*.
- OCDE (2009a), *France*, Études économiques de l'OCDE.
- OECD (2009b), *Pensions at a glance 2009: Retirement income systems in OECD countries*.

- Onnée-Abbruciati M.-L. (2003), *Le fonctionnaire est-il un salarié comme les autres? Pensions de retraite dans les fonctions publiques en Europe*, Bruxelles, Belgique, Bruylant.
- Palacios R. et E. Whitehouse (2006), *Civil-service Pension Schemes Around the World*, World Bank Social Protection Discussion Paper 0602.
- Queisser M. et E. Whitehouse (2006), *Neutral or Fair? Actuarial concepts and pension-system design*, OECD social, employment and migration working papers 40.
- Raab R. (2008), *Pension reform and retirement incentives: evidence from Austria*, Giorgia State University (www.ostina.org).
- Sundén A. (2006), *The Swedish experience with pension reform*, Oxford Review of Economic Policy, 22 (1), 133-148.
- Van den Noord P. et R. Herd (1993), *Pension liabilities in the seven major economies*, OECD, Economic Department Working Paper 142.
- van der Lucht F., J.W. Bruggink, M. Kardaal et B.J.H. Lodder (2009), *Zijn er verschillen naar sociaaleconomische status?* (www.rivm.nl/vtv/object_document/o4190n18838.html).
- van Riel B., A. Hemerijck en J. Visser (2002), *Is there a Dutch way to pension reform?*, Oxford Institute of Ageing Working Papers 202.
- Veroni P. (2002), *Réforme du système des retraites en Italie: bilan et perspectives*, note pour la réunion plénière du Conseil d'Orientations des Retraites, 5 décembre, Paris.
- Wellink N. (2005), *Pensioen in beweging: Nederland in internationaal perspectief*, Toespraak voor het ABP/PGGM-congres, 25 april.

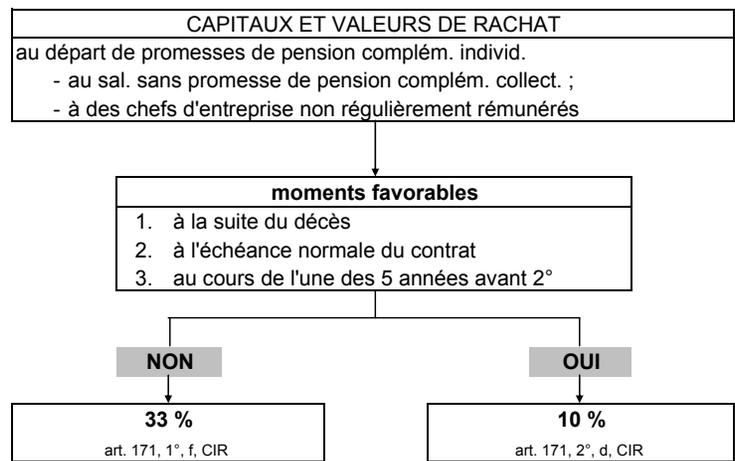


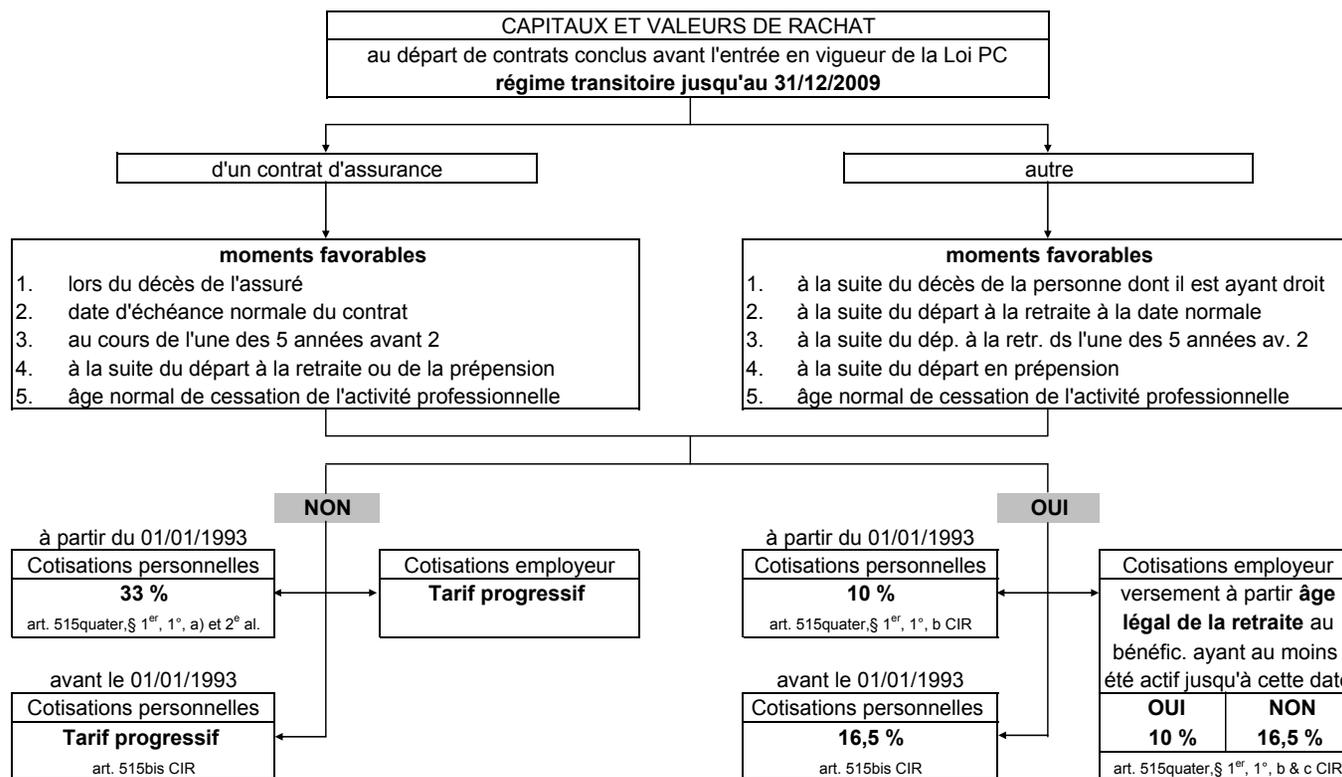


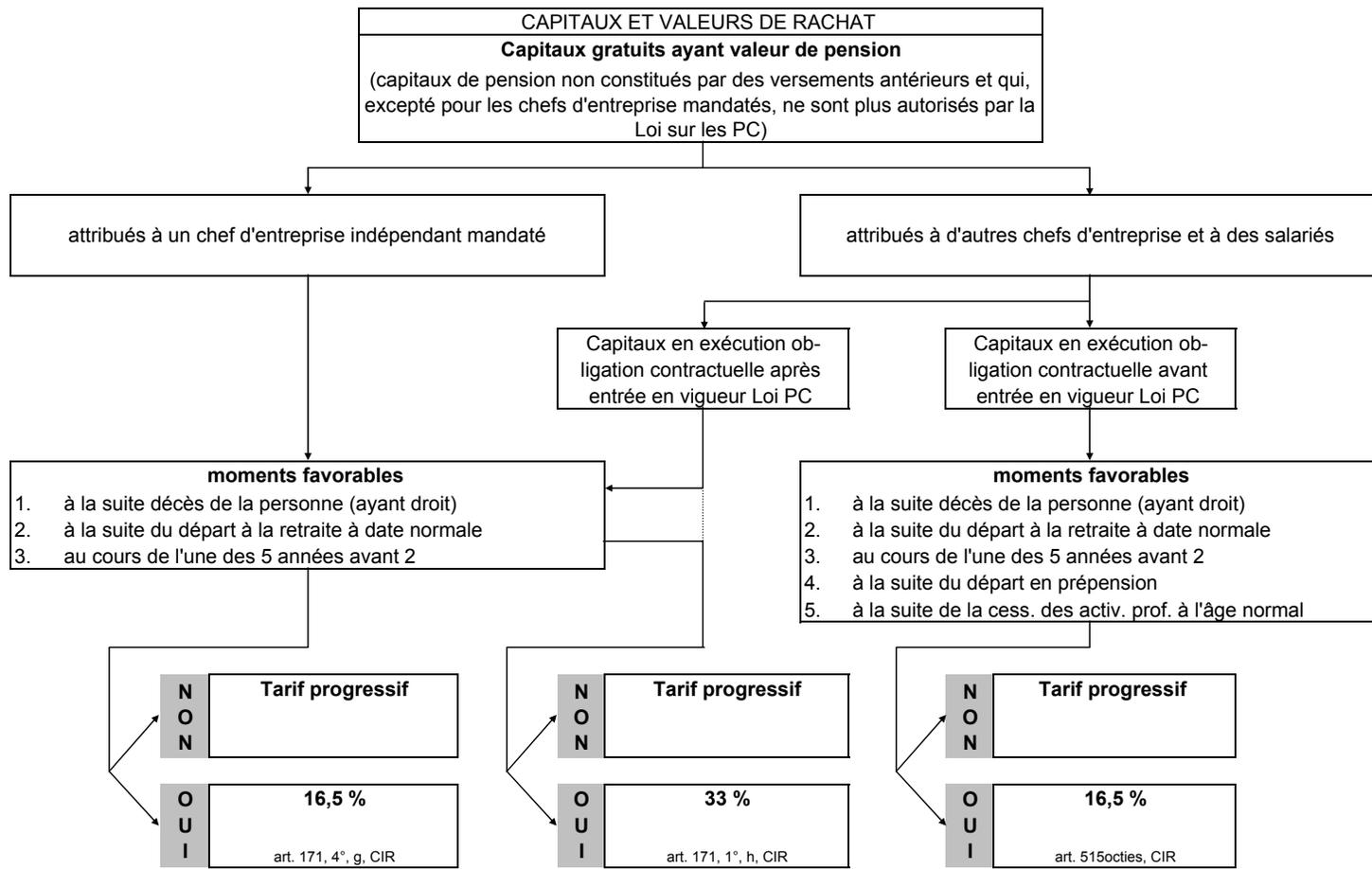


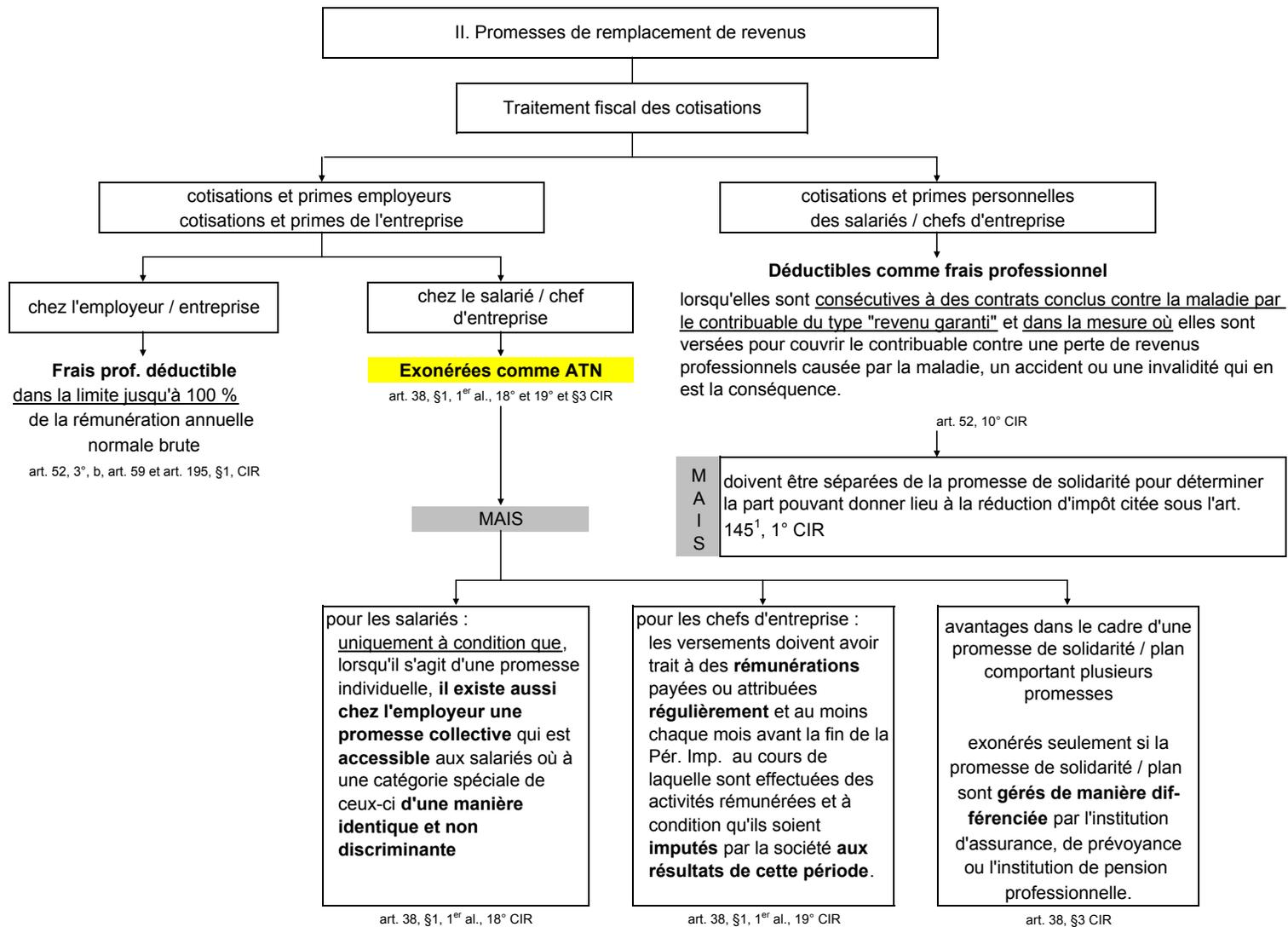


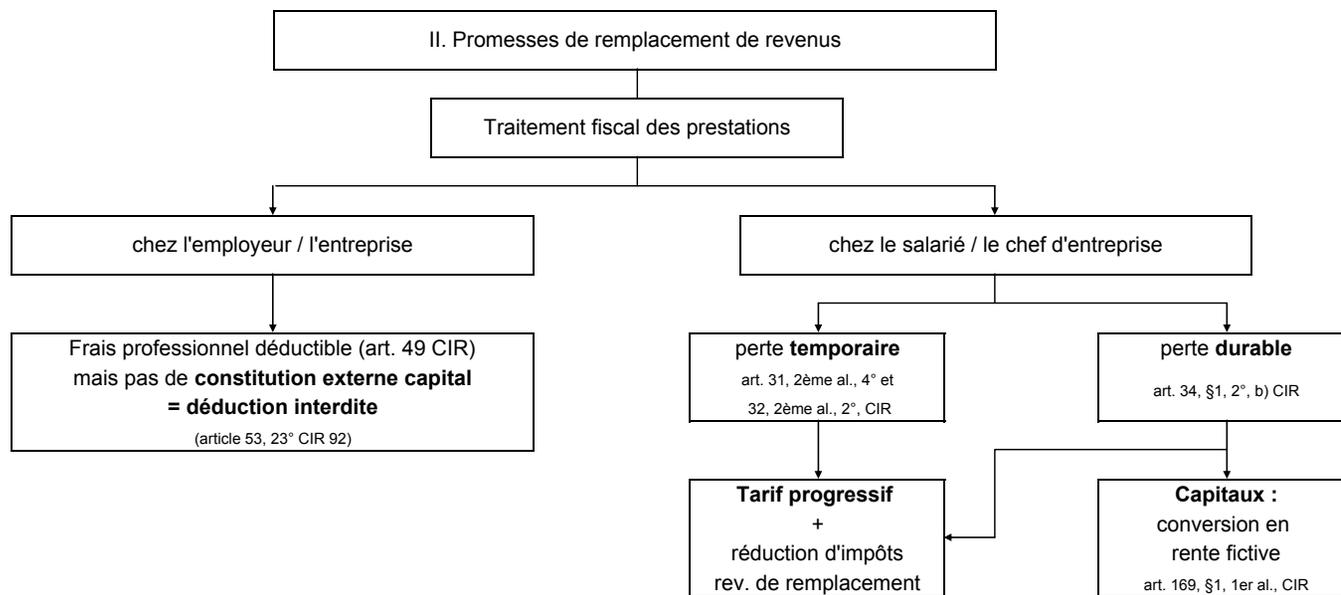
Remarque :
 Cotisation personnelle => y compris la continuation individuelle

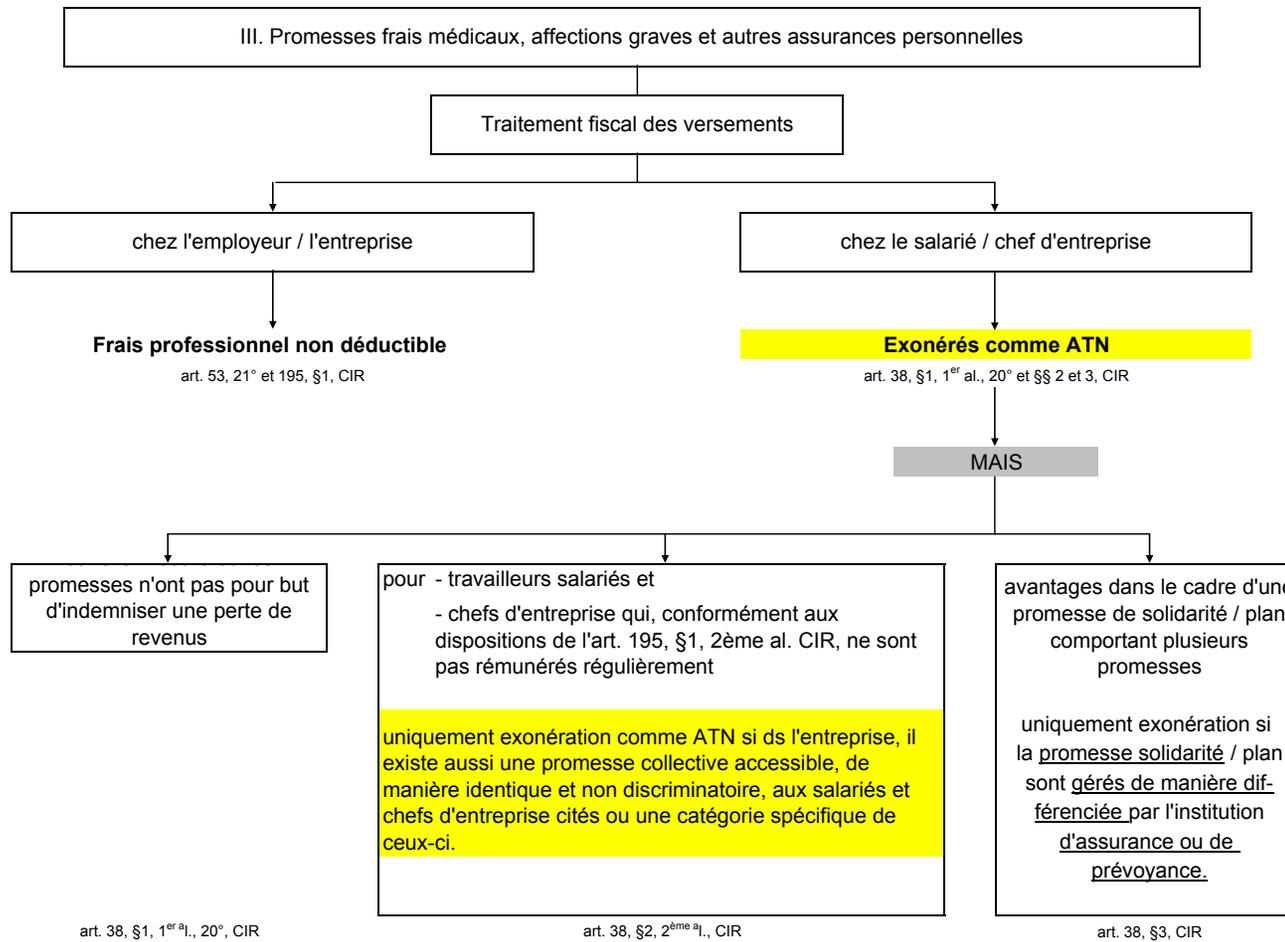


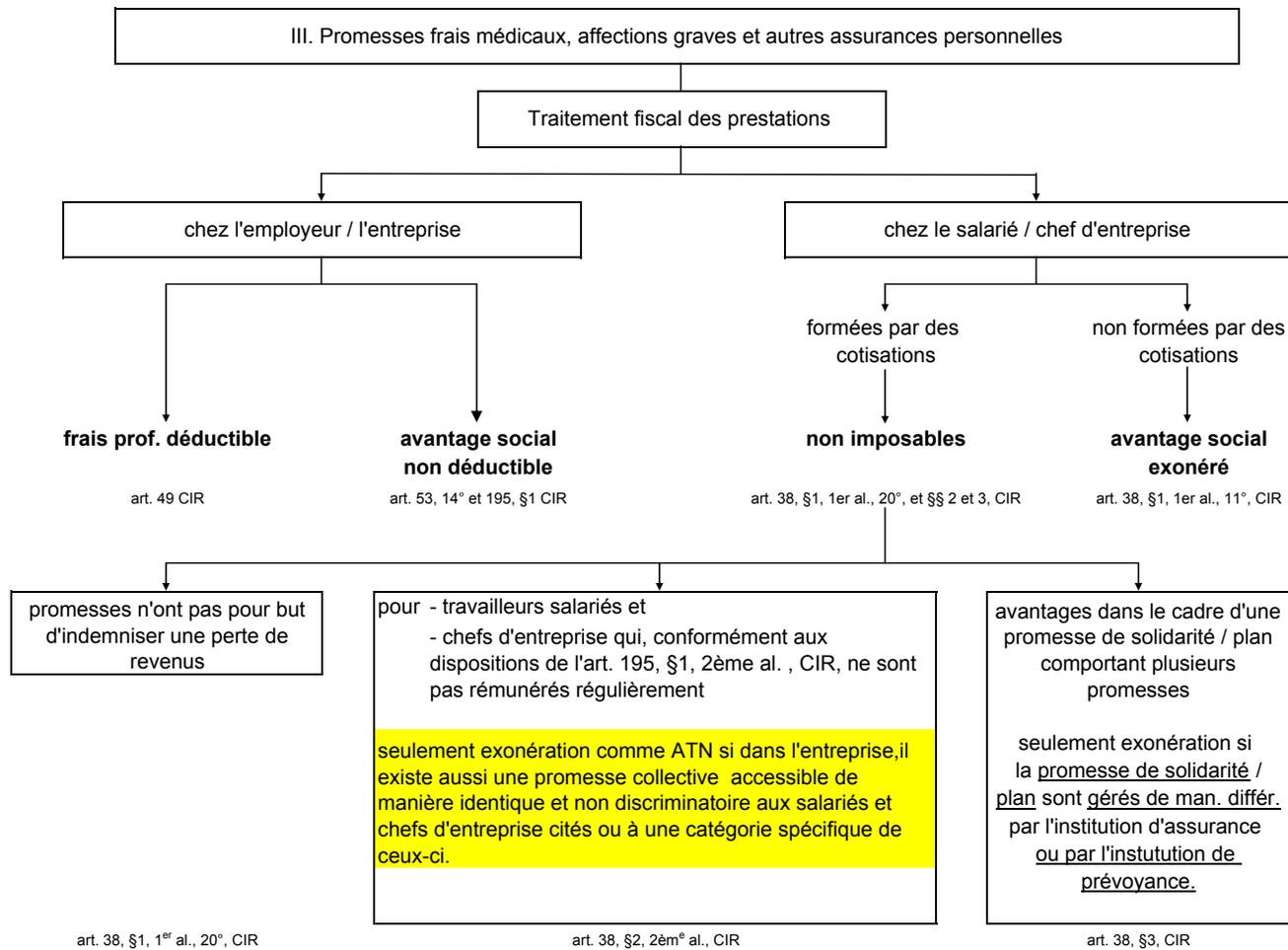


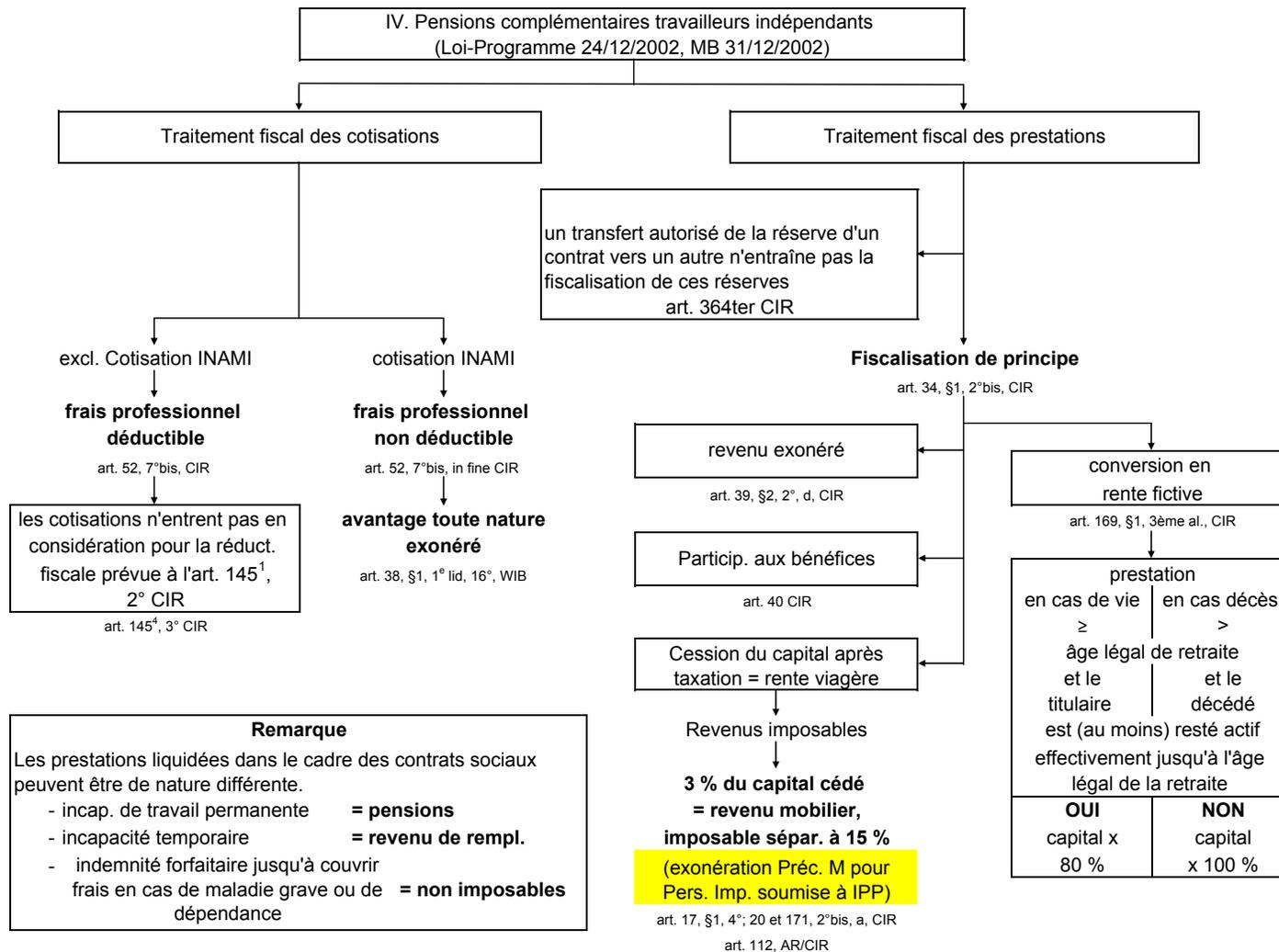


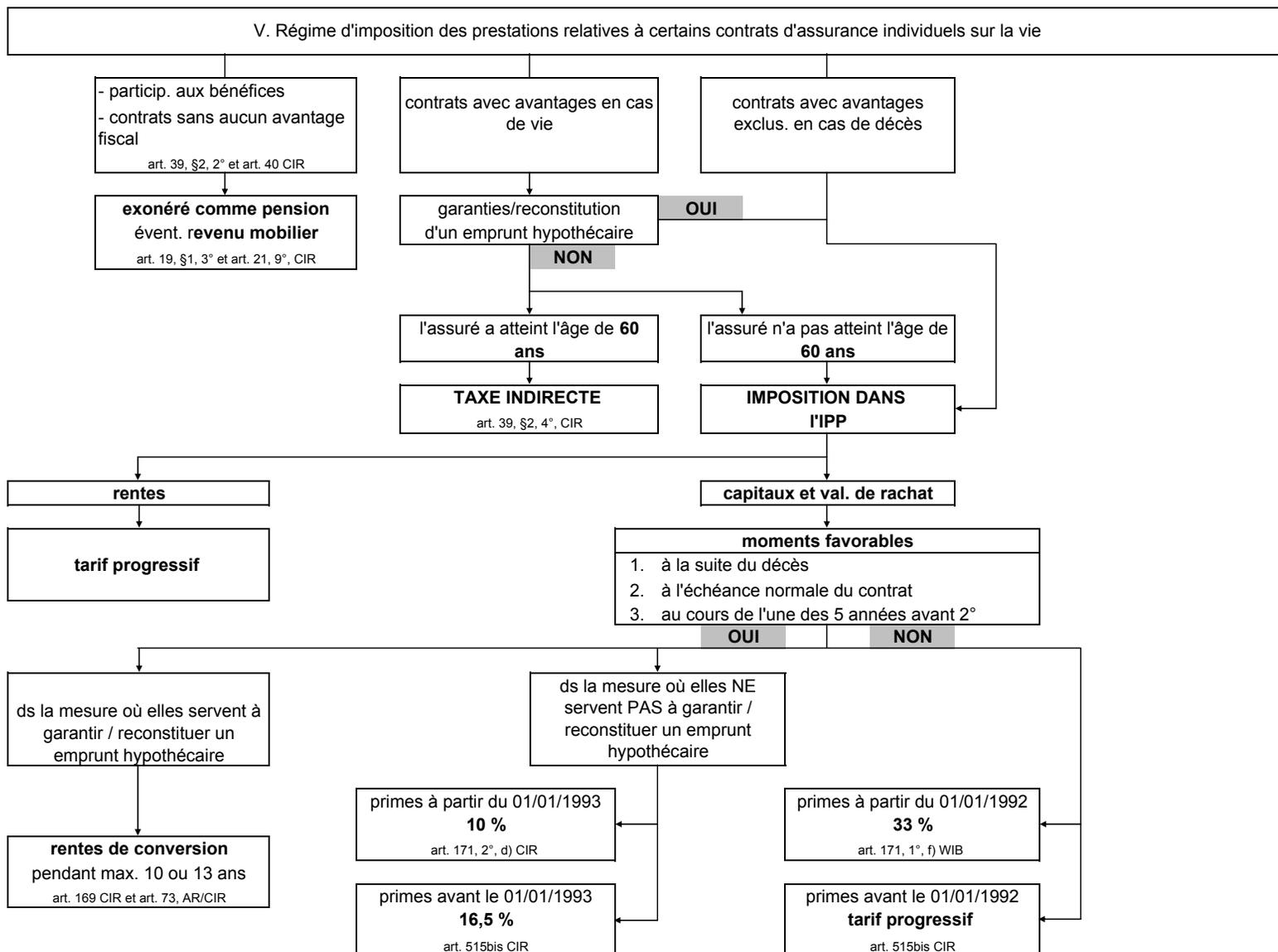


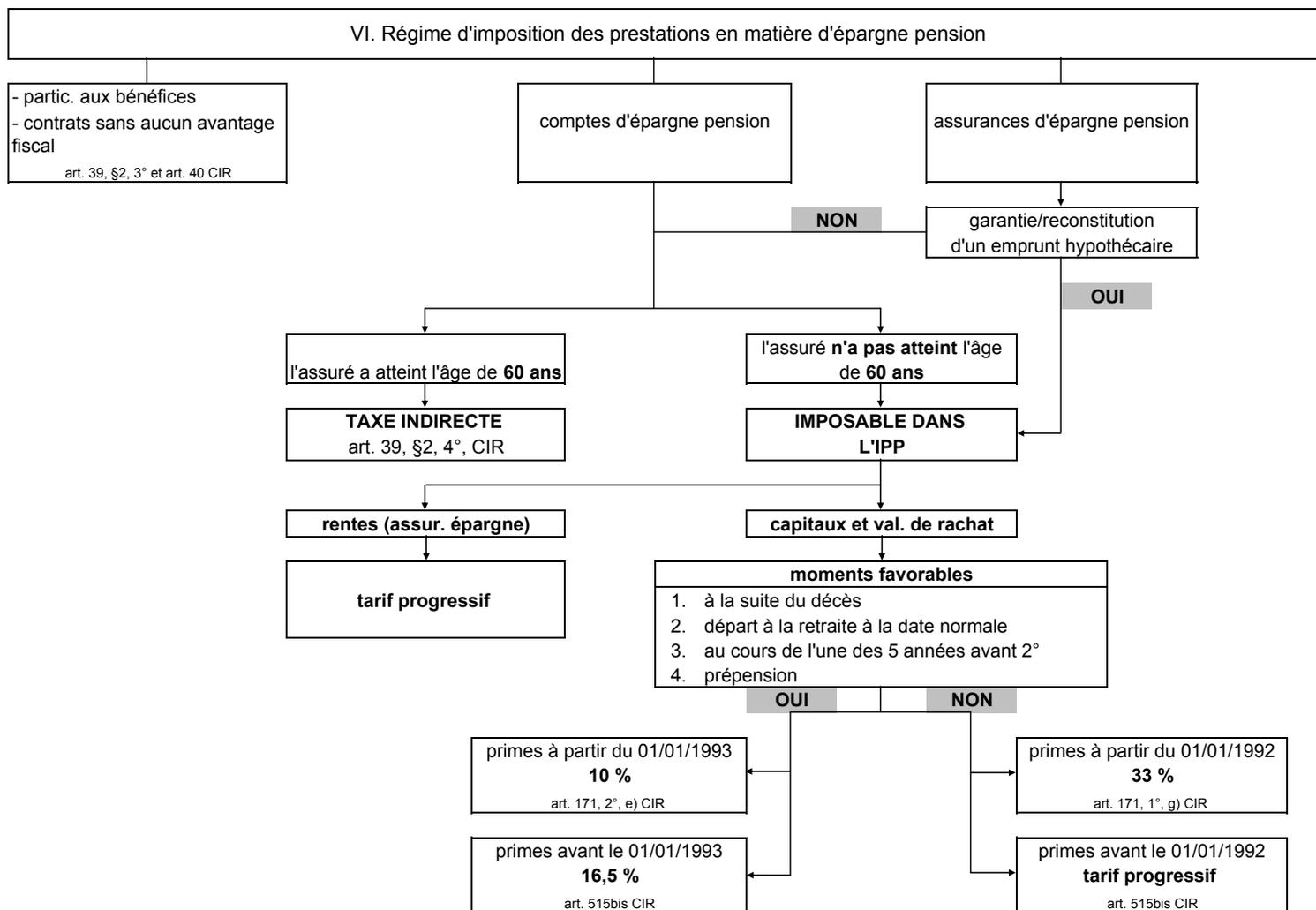


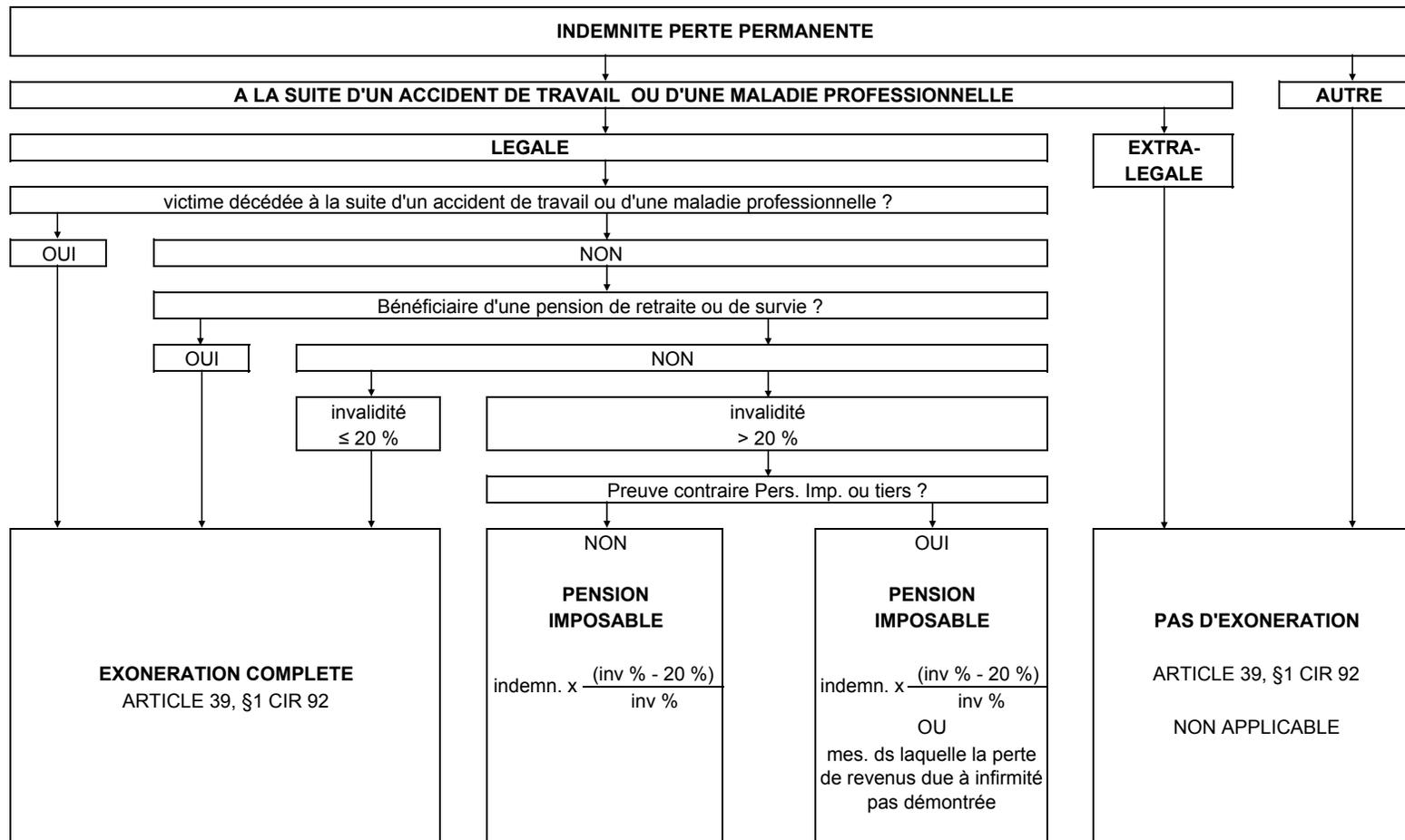




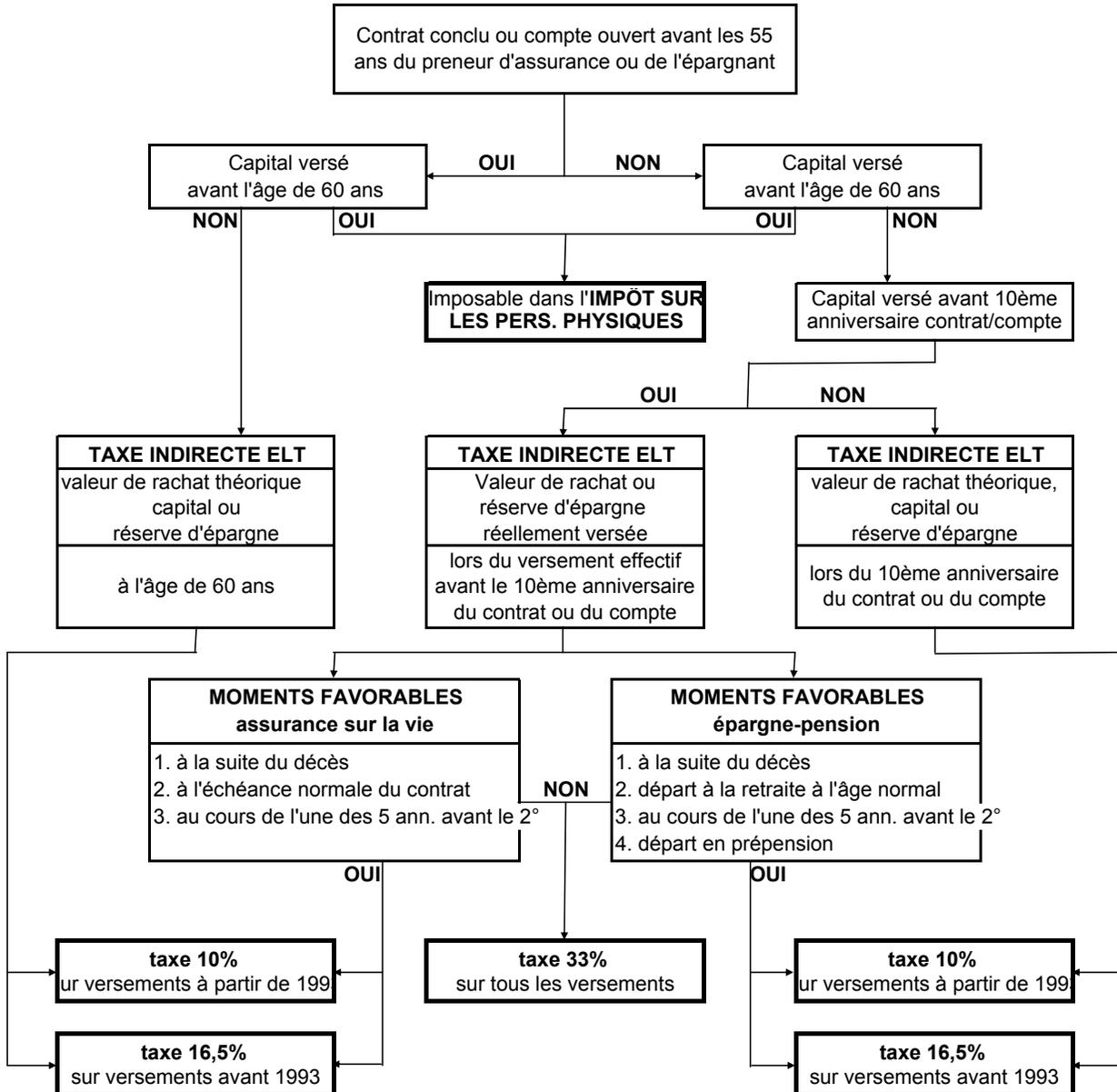








TAXE INDIRECTE EPARGNE A LONG TERME
Assurances sur la vie - épargne-pension
autres assurances que purement décès et
capitaux autres que ceux servant de garantie à un emprunt hypothécaire



I. POINT DE VUE PRENEUR D'ASSURANCE/TRAVAILLEUR SALARIE/CHEF D'ENTREPRISE/INDEPENDANT

CONSTITUTION						
	épargne-pension	assurance individuelle sur la vie	promesses de pens. complém. collectives	promesses de pens. complém. individuelles	capitaux gratuits	PCLI
qui ?	en principe chacun souscript. contrat > 18 ans et < 65 ans	en principe chacun souscript. assur. < 65 ans	salariés / chefs d'entreprise	salariés/ chefs d'entreprise	indépendant chefs d'entrepr. mandataires	indépendants
avantage	réduct. d'impôts taux d'imposition moyen amélioré (30 % - 40 %)	réduct. d'impôts <u>taux d'imposition moyen amélioré</u> (30 % - 40 %) <u>taux d'impos. marginal</u> (30 % - 50 %) <u>déduct. pour propre logement unique</u> dépense déductible	<u>cotisation salarié</u> taux d'imposition moyen amélioré (30 % - 40 %) <u>exonération cotisation patronale</u>	<u>cotisation salarié</u> taux d'imposition moyen amélioré (30 % - 40 %) <u>exonération cotisation patronale</u> (conditions !)		déductible comme cotis. sociale cotisation INAMI excep.
limitation	max. 870 EUR (année d'imp. 2010) pas de réduct. à partir de l'année où contribuable a atteint l'âge de 65 ans	<u>réduct. d'impôts</u> assur./vie et versements de capital limités en fonction du revenu professionnel plafond absolu 2.080 EUR (année d'imposition 2010) <u>réduct. pour logement propre et unique :</u> 2.080, 2.770 ou 2.840 EUR (ann. d'imp. 2010)	règle des 80% continuation individuelle : 2.080 EUR (ann. d'imp. 2010)	règle des 80%		plafond absolu (année d'imposition. 2010) PCLI : 2.781,06 EUR PCLI sociale : 3.199,76 EUR
taxe/prime	aucune	1,1 %	4,4 % / pas de prest. de solidarité	4,4 % / pas de prest. de solidarité	aucune	aucune
taxe/part. aux bénéf.	aucune	9,25 %	9,25 %	9,25 %	aucune	9,25 %

I. POINT DE VUE PRENEUR D'ASSURANCE/TRAVAILLEUR SALARIE/CHEF D'ENTREPRISE/TRAVAILLEUR INDEPENDANT (A)

PRESTATION				
épargne-pension	assurance individuelle sur la vie	pensions complémentaires collectives	pension complémentaire individuelle	
			promesse collective à d'autres travailleurs salariés/chef d'entreprise rémunéré régulièrement	autres
part. aux bénéfices exonérée	part. aux bénéfices exonérée	part. aux bénéfices exonérée	part. aux bénéfices exonérée	part. aux bénéfices exonérée
<u>taxe sur l'épargne à long terme</u> 10 % / 16,5 %/33 % <u>Imp. Pers. Phys. rentes</u> tarif progressif diminution pensions <u>capitaux et valeurs de rachat</u> <i>moment favorable</i> 10 % / 16,5 % <i>moment défavorable</i> 33 % / tarif progressif	<u>taxe sur l'épargne à long terme</u> 10 % / 16,5 % / 33 % <u>Imp. Pers. Phys. rentes</u> tarif progressif diminution pensions <u>capitaux et valeurs de rachat</u> <i>moment favorable</i> 10 % / 16,5 % <i>moment défavorable</i> 33 % / tarif progressif	<u>Imp. Pers. Phys. rentes</u> tarif progressif diminution pensions <u>capitaux et valeurs de rachat</u> <i>moment favorable</i> 10 % / 16,5 % (pacte génér.10 % <i>moment défavorable</i> 33 % / tarif progressif	<u>Imp. Pers. Phys. rentes</u> tarif progressif diminution pensions <u>capitaux et valeurs de rachat</u> <i>moment favorable</i> 10 % / 16,5 % (pacte génér.10 % <i>moment défavorable</i> 33 % / tarif progressif	<u>Imp. Pers. Phys. rentes</u> tarif progressif diminution pensions <u>capitaux et valeurs de rachat</u> <i>moment favorable</i> 10% <i>moment défavorable</i> 33%
	rente de conversion sur avances/garantie/reconstitution emprunt tarif progressif diminution pensions	rente de conversion sur avances/garantie/reconstitution emprunt tarif progressif diminution pensions	rente de conversion sur avances/garantie/reconstitution emprunt tarif progressif diminution pensions	rente de conversion sur avances/garantie-reconstitution emprunt tarif progressif

II. POINT DE VUE EMPLOYEUR/ENTREPRISE

CONSTITUTION				
	pensions complémentaires collectives	pensions complémentaires individuelles	capitaux gratuits (*)	PCLI
<u>cotisations patronales</u>	déductibles limitation 80 %	déductibles limitation 80 %	dispositif (prime assurance chef d'entrepr.) éventuellement déductibles limitation 80 %	"cotisation sociale" <u>plafond absolu (année d'imposition. 2010)</u> PCLI ordinaire : 2.781,06 EUR PCLI sociale : 3.199,76 EUR
<u>cotisation salarié</u>	déductible comme rémunération	déductible comme rémunération		

(*) promesses de pension faites à partir du 1.1.2004 : réservées aux chefs d'entreprise mandatés.

II. POINT DE VUE EMPLOYEUR/ENTREPRISE

VERSEMENT				
	pensions complémentaires collectives	pensions complémentaires individuelles	capitaux gratuits ayant valeur de pension(*)	PCLI
fiscal	<u>externalisé</u> en principe aucune influence	<u>externalisé</u> en principe aucune influence	reprise dispositif ou versement assur. chef d'entreprise est imposable <u>versement</u> déductible limitation à règle des 80%	<u>externalisée</u> en principe aucune influence
cotisation INAMI	3,55 %	3,55 %	3,55 %	?
cotis.de solidarité	0 % - 2 %	0 - 2 %	0 - 2 %	aucune

(*) promesses de pension faites à partir du 1.1.2004 : réservées aux chefs d'entreprise mandatés.

I. POINT DE VUE DU PRENEUR D'ASSURANCE/TRAVAILLEUR SALARIE/CHEF D'ENTREPRISE/INDEPENDANT (B)

VERSEMENT			
capitaux gratuits ayant valeur de pension			PCLI
à chefs d'entreprise mandatés	autres chefs d'entreprise et salariés		
	contrats conclus avant le 1.1.2004	contrats conclus après le 1.1.2004 (interdits d'un point de vue social)	
<u>Impôt/pers. phys.</u> rentes tarif progressif diminution pensions <u>capitaux et valeurs de rachat</u> <i>moment favorable</i> 16,5 % <i>moment défavorable</i> tarif progressif diminution pensions	<u>Impôt/pers. phys.</u> rentes tarif progressif diminution pensions <u>capitaux et valeurs de rachat</u> <i>moment favorable</i> 16,5 % <i>moment défavorable</i> tarif progressif diminution pensions	<u>Impôt/pers. phys.</u> rentes tarif progressif diminution pensions <u>capitaux et valeurs de rachat</u> <i>moment favorable</i> 33 % <i>moment défavorable</i> tarif progressif diminution pensions	<u>Impôt sur les personnes physiques</u> rentes tarif progressif diminution pensions <u>capitaux et valeurs de rachat</u> rentes de conversion tarif progressif diminution pensions (pacte des générations : 80% du capital est pris comme base)