

Haute Ecole
« ICHEC – ECAM – ISFSC »



Enseignement supérieur de type long de niveau universitaire

Le second pilier comme soutien à la réforme des pensions

Mémoire présenté par :
Julia SFERRUGGIA

Pour l'obtention du diplôme de :
Master en sciences commerciales
Année académique 2021-2022

Promoteur :
Monsieur Steve GILSON

Remerciements

Je tiens, tout d'abord, à remercier toutes les personnes ayant contribué, de près ou de loin, au succès de mon travail de fin d'études.

Je voudrais remercier en particulier mon promoteur, Monsieur Steve Gilson pour l'accompagnement et les conseils durant tout le travail.

Je remercie sincèrement Monsieur Vincent Pypops pour avoir consacré une partie de son temps et de son énergie pour mener à bien ce mémoire.

Je remercie aussi toutes les organisations d'avoir accepté de m'accorder un entretien.

Enfin, j'adresse un dernier remerciement à Marine Motteu pour avoir accepté de relire mon mémoire.

Engagement Anti-Plagiat du Mémoire

« Je soussigné, SFERRUGGIA Julia, Master Sciences Commerciales 2021-2022, déclare par la présente que le Mémoire ci-joint est exempt de tout plagiat et respecte en tous points le règlement des études en matière d'emprunts, de citations et d'exploitation de sources diverses signé lors de mon inscription à l'ICHEC, ainsi que les instructions et consignes concernant le référencement dans le texte respectant la norme APA, la bibliographie respectant la norme APA, etc. mises à ma disposition sur Moodle.

Sur l'honneur, je certifie avoir pris connaissance des documents précités et je confirme que le Mémoire présenté est original et exempt de tout emprunt à un tiers non-cité correctement. »

Dans le cadre de ce dépôt en ligne, la signature consiste en l'introduction du mémoire via la plateforme ICHEC-Student.

Table des matières

Introduction	1
PARTIE 1 : La Belgique et son système de pension	3
1. Le système des pensions en Belgique.....	3
1.1. 1 ^{er} pilier : La pension légale.....	3
1.1.1. Suivant le statut	4
1.1.2. Situation actuelle de la pension légale	4
1.2. 2 ^{ème} pilier : La pension extralégale.....	5
1.2.1. Les statuts	6
1.2.1.1. Les salariés	6
1.2.1.2. Les indépendants	6
1.2.1.3. Les fonctionnaires.....	7
1.2.2. Récapitulatif	7
1.2.3. Marché du deuxième pilier	8
1.3. 3 ^{ième} pilier : L'épargne individuelle.....	9
1.4. 4 ^{ème} pilier : l'épargne libre.....	10
1.5. Conclusion intermédiaire.....	10
2. Situation actuelle du second pilier en Belgique	11
2.1. Du point de vue des employeurs	13
2.2. Du point de vue des consommateurs	15
2.3. Pour l'Etat.....	15
2.4. Conclusion intermédiaire	17
3. Petit tour d'horizon en Europe	18
3.1. Le régime par annuité	18
3.2. Le système de retraite à points.....	18
3.3. Les comptes notionnels	19
3.4. Réforme des retraites en France	19
4. La réforme des pensions	21
4.1.1. Constats	21
4.1.2. Inégalités sociétales	21
4.1.3. Les 3 phases de la réforme	22
4.1.4. Conclusion	24
4.2. Réactions des acteurs par rapport à la réforme des pensions	25
4.2.1. Cabinet de la Ministre des Pensions	25

4.2.2. Assuralia	26
4.2.3. CSC	26
4.3. Solutions envisagées	28
4.3.1. Le compte de pension individuel	29
4.3.2. A titre personnel	29
4.4. Conclusion intermédiaire	30
PARTIE 2 : Le second pilier au service d'une meilleure équité	31
1. Evolution de la pension légale et l'impact sur les pensions complémentaires.....	31
1.1. Comment ce plafond est-il calculé ?	31
1.1.1. Evolution du plafond.....	32
1.2. Cas concret.....	33
1.2.1. Les plans de type prestation définie	33
1.2.1.1. Impact de l'augmentation exprimée en chiffres	35
1.2.1.2. Exemple en cas de salaire supérieur au plafond	35
1.2.2. Les plans de type contribution définie.....	35
1.2.2.1. Impact de l'augmentation exprimée en chiffres	36
1.2.2.2. Exemple en cas de salaire supérieur au plafond	36
1.3. Règle des 80%	37
1.4. Proposition d'action.....	38
1.5. Conclusion intermédiaire.....	38
2. La loi sur les pensions complémentaires et le taux de rendement minimum	39
2.1. De quoi s'agit-il ?	39
2.1.1. Avant le 01-01-2016.....	40
2.1.2. A partir du 01-01-2016.....	40
2.1.3. Quel est le taux ?	40
2.2. Impact sur les employeurs	41
2.3. Alternatives	41
2.3.1. Une assurance-vie de la branche 21	42
2.3.2. Une assurance-vie de la branche 23	42
2.4. Que se passerait-il si le taux diminuait ?	43
2.4.1. Simulation 1 : Oscar (carrière courte) – Taux LPC.....	44
2.4.2. Simulation 2 : Oscar (carrière longue) – Taux LPC	45
2.4.3. Simulation 3 : Oscar (carrière courte) – Taux LPC fictif	45
2.4.4. Simulation 4 : Oscar (carrière longue) – Taux LPC fictif.....	46
2.4.5. Simulation 5 : Jeanne (carrière courte) – Taux LPC	46
2.4.6. Simulation 6 : Jeanne (carrière longue) – Taux LPC.....	47

2.4.7. Simulation 7 : Jeanne (carrière courte) – Taux LPC fictif	47
2.4.8. Simulation 8 : Jeanne (carrière longue) – Taux LPC fictif.....	47
2.4.9. Récapitulatif des simulations	48
2.5. Conclusion intermédiaire.....	48
3. Les plans sectoriels	50
3.1. Qu'est-ce qu'un plan sectoriel ?	50
3.1.1. Les commissions paritaires en Belgique	50
3.2. Projections	51
3.2.1. Objectifs	51
3.2.1.1. Projection 1 : Secteur de l'Horeca	52
3.2.1.1.1. Constatations	54
3.2.1.2. Projection 2 : Secteur Horeca – Taux fictif de 3%.....	54
3.2.1.2.1. Constatations	55
3.2.1.3. Projection 3 : Secteur Groen.....	55
3.2.1.3.1. Constatations	56
3.2.1.4. Projection 4 : Secteur Groen – Taux fictif de 3%	56
3.2.1.4.1. Constatations	57
3.2.1.5. Projection 5 : Secteur de la chimie	58
3.2.1.5.1. Constatations	59
3.2.1.6. Projection 6 : Secteur de la chimie – contribution fictive de 3%.....	59
3.2.1.6.1. Constatations	59
3.2.2. Récapitulatif des simulations	60
3.3. Conclusion intermédiaire.....	60
4. La communication.....	62
4.1. La communication vers le citoyen.....	62
4.1.1. La plateforme MyPension.be	62
4.1.2. La communication vers les employeurs.....	64
4.1.3. A titre individuel.....	64
4.2. La fiche individuelle de pension.....	65
4.2.1. Qu'est-ce qu'une fiche de pension ?	65
4.2.1.1. Principes de la fiche de pension	65
4.2.2. Aperçu	66
4.2.3. Digitalisation de la fiche de pension	67
4.2.4. Solutions en vue d'améliorer la fiche de pension	67
4.3. Conclusion intermédiaire.....	69
5. Un deuxième pilier obligatoire ?.....	70

5.1.	Système hollandais	70
5.2.	Impacts pour les affiliés	70
5.3.	Impact sur les employeurs	71
5.4.	Impact budgétaire	72
5.5.	Applicable en Belgique ?	73
5.6.	Conclusion intermédiaire	73
6.	Les contrats dormants	74
6.1.	Qu'est-ce que c'est ?	74
6.2.	Problématique	74
6.3.	Lien avec le second pilier	75
6.4.	Solution	75
6.5.	Proposition	76
Conclusion finale	77	
	Conclusion générale	77
	Conclusion personnelle	82
Bibliographie	83	

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Résumé des 4 piliers de pension en Belgique	10
Figure 2 : Ecart de cotisation absolu pour les salariés qui n'atteignent pas le pourcentage de cotisation visé de 3% - moyen, médian et total.....	11
Figure 3 : Etat de la situation des plans de pension en été 2021	12
Figure 4 : Répartition des impôts et cotisations sociales en Belgique en 2021.....	16
Figure 5 : Evolution des dépenses relatives à la pension.....	17
Figure 6 : Carte des modes de calcul des retraites de base au sein de l'UE	18
Figure 7 : Aperçu de la pension sur MyPension.be.....	62
Figure 8 : Aperçu de la pension complémentaire sur MyPension.be	63
Figure 9 : Extrait d'une fiche de pension du 2 ^{ème} pilier.....	66
Figure 10 : Second extrait d'une fiche de pension du 2 ^{ème} pilier	67
Figure 11 : Fonctionnement de l'article 24 de la LPC	39
Figure 12 : Nombre total d'affiliés à un plan de pension complémentaire	74

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : La pension légale suivant le statut	4
Tableau 2 : La pension complémentaire suivant le statut	7
Tableau 3 : Motivations pour l'instauration d'un plan de pension complémentaire.....	13
Tableau 4 : Obstacles à l'instauration ou à l'amélioration des plans de pension complémentaire	14
Tableau 5 : Evolution des dépenses sociales et coût budgétaire du vieillissement à long terme selon le scénario de référence de juillet 2021.	28
Tableau 6 : Evolution du taux de rendement minimum prévu par la LPC	40
Tableau 7 : Le niveau théorique des pensions des régimes de retraite obligatoire (1 ^{er} et 2 ^{ème} pilier).71	
Tableau 8 : Illustration d'une augmentation salariale	72
Tableau 9 : Actifs des fonds de pensions et dette publique aux Pays-Bas (en pourcentage du PIB), 2002-2060	73

Introduction

La problématique des pensions en Belgique a toujours été un sujet sensible qui a déjà fait l'objet de nombreuses réformes. C'est certainement l'un des plus grands défis sociaux de notre pays. Le financement de la pension légale connaît de plus en plus de difficultés depuis quelques années. En effet, le nombre de pensionnés, avec une longévité croissante, ne cesse d'augmenter par rapport aux nombres de personnes actives sur le marché. Ce déséquilibre pourrait, à long terme, engendrer un sérieux handicap pour l'une des institutions les plus sacrées en Belgique.

La question des pensions en Belgique est un sujet qui me touche personnellement car je trouve aberrant que chaque citoyen ne puisse pas bénéficier d'un montant similaire du fait d'une carrière différente. La mise en place d'une pension égalitaire est, à mon sens, primordiale. Des personnes qui ont travaillé toute leur vie se retrouvent avec à peine de quoi vivre.

L'aboutissement de notre master en sciences commerciales se concrétise par la réalisation d'un mémoire. Par ce travail, je souhaiterais montrer l'importance d'une assurance complémentaire à la pension légale, parfois méconnue ou sous-estimée ainsi que l'efficacité du second pilier au service de la réforme des pensions.

Ce mémoire partira d'une analyse du système belge des pensions pour ensuite effectuer une étude approfondie de la nouvelle réforme des pensions amenée par la Ministre Lalieux. L'objectif est, dans un premier temps, de comprendre le fonctionnement et les enjeux du système belge ainsi que ses mécanismes et plus particulièrement ceux du deuxième pilier. Examiner la situation actuelle permet de relever les points forts et les points faibles de ce pilier. Il est aussi intéressant de se pencher sur ce qui est mis en place chez nos voisins européens.

Les premières propositions de la réforme des pensions soulèvent déjà beaucoup de questions : Le deuxième pilier sera-t-il étendu à tous les travailleurs ? La fiscalité sera-t-elle modifiée ? Comment maintenir l'équité du financement ?

Cette nouvelle réforme a pour vocation de modifier en profondeur le système afin de promouvoir une nouvelle sécurité pour chaque citoyen. Le gouvernement souhaite privilégier la généralisation du second pilier. La variable d'ajustement majeure qui est préconisée dans cet accord est celle de travailler tous plus longtemps.

Le point de vue d'acteurs gravitant autour du système des pensions mérite aussi notre attention. Comment vont-ils implémenter les nouvelles mesures pour assurer un équilibre et une équité ? Tout en passant par une communication à portée de tous avec un réel impact.

La deuxième partie de ce travail proposera des alternatives en lien avec le second pilier pour combler la pension légale qui est insuffisante pour la plupart des Belges. L'objectif est d'arriver à un système égalitaire pour toutes les personnes actives en Belgique peu importe leur statut et que chaque acteur y trouve des avantages.

Nous examinerons, à travers un cas concret, l'évolution du plafond de la pension légale pour comprendre son impact sur les pensions complémentaires. Nous nous dirigerons, par la suite, vers le taux de rendement minimum qui est imposé par la loi sur les pensions complémentaires. Cette loi astreint un certain rendement en faveur des affiliés. Cette obligation semble un peu difficile à atteindre pour les employeurs. Quel est l'impact si ce taux diminuait ? C'est ce que nous analyserons dans ce chapitre.

La suite du chemin nous amènera vers les plans sectoriels. Ce sont des assurances de groupe mise en place par une commission paritaire. Elles existent seulement depuis une quinzaine d'années. C'est pourquoi étudier leurs impacts sur du long terme avec une meilleure contribution peut aider à visualiser leur importance et leur valeur.

Une meilleure équité passe bien évidemment par la communication et l'éducation économique. Une bonne compréhension de la part des citoyens encourage la confiance dans les assurances complémentaires. Quels sont les canaux mis en place actuellement ? Comment les optimiser ? Ce sont toutes des questions auxquelles je tenterai de répondre et qui méritent d'être prises en considération.

Nous aborderons la suggestion de rendre ce second pilier obligatoire comme c'est le cas aux Pays-Bas et la faisabilité du projet. Quels bénéfices en retirer ? Est-ce envisageable ?

Dans un dernier temps, nous toucherons un mot des contrats dormants. Ces contrats sur lesquels plus aucune nouvelle prime n'est versée et qui, parfois, sont oubliés dans la masse des contrats qu'un affilié peut avoir. Nous pouvons aussi les retrouver dans le milieu bancaire mais le risque d'oublier leur existence est plus important quand ils sont liés à l'activité professionnelle. L'explication se trouve dans les carrières qui évoluent de plus en plus.

Diplômée d'un bachelier en assurances et travaillant dans le département assurances de groupe d'une compagnie d'assurances belge, je suis quotidiennement en contact avec ce domaine. Par ailleurs, je suis passionnée par l'assurance-vie et plus particulièrement par toutes les possibilités envisageables dans cette branche d'assurance. A travers ce mémoire, je vais essayer de décortiquer l'actualité des pensions et de répondre à toutes ces questions. Ce sujet est donc l'occasion d'approfondir mes connaissances, de développer les compétences acquises durant mon cursus et d'apporter un regard critique sur un phénomène sociétal.

PARTIE 1 : La Belgique et son système de pension

Cette première partie portera sur la description du système actuel des retraites en Belgique ainsi que sur la proposition de réforme des pensions. Nous analyserons en particulier l'état des lieux du second pilier des pensions.

1. Le système des pensions en Belgique

Cette section sera dédiée aux différents composants du système des pensions en Belgique. Celui-ci repose sur quatre piliers. Le premier est basé sur un système de répartition, c'est-à-dire que les personnes actives vont cotiser et ces cotisations vont être distribuées aux personnes inactives. A côté, trois autres piliers viennent appuyer la pension légale. Ceux-ci se basent sur un principe de capitalisation : les contributions de pension sont mises en réserve pour être investies sur les marchés financiers.

Un tour d'horizon de ce panorama est important pour comprendre les bases du système des pensions en Belgique. Chaque travailleur belge, qu'il soit indépendant, salarié ou fonctionnaire, bénéficie d'une pension légale, moyennant certaines conditions, lorsqu'il atteint l'âge légal de la pension. Dans mon travail actuel, je suis étonnée de constater qu'énormément de personnes ne sont pas au courant de leurs droits ou bien du fonctionnement de ces quatre piliers.

1.1. 1^{er} pilier : La pension légale

Toute personne ayant travaillé au cours de sa vie a droit à une pension légale. Celle-ci diffère selon différents facteurs : le statut (salarié, indépendant ou fonctionnaire), la durée de carrière et la situation familiale. La pension légale est basée sur le principe de la répartition : ce sont les travailleurs actifs qui financent les pensions des retraités par leurs cotisations sociales. Ces dernières sont directement reversées au profit des pensions.

1.1.1. *Suivant le statut*

Tableau 1 : La pension légale suivant le statut

	Salarié	Indépendant	Fonctionnaire
Revenu	Le salarié perçoit en moyenne 50% de son dernier salaire.	L'indépendant perçoit en moyenne 25 % de son dernier salaire.	Le fonctionnaire perçoit en moyenne 75% de son dernier salaire.
Calcul	60%/75% * salaire de référence * fraction de carrière	60%/75% * revenu de référence * fraction de carrière	Traitements de référence * année de service/tantièmes ≤ 75% traitement de référence
Montant de la pension	Un salarié, en fin de carrière, peut espérer une pension de 1255 euros nets par mois.	Celle d'un indépendant est beaucoup plus faible : 904 euros nets.	Les fonctionnaires, de leur côté, peuvent percevoir jusqu'à 2072 euros en moyenne.

La pension légale est considérée comme un revenu de remplacement par rapport au revenu professionnel. L'objectif voudrait que ce revenu représente 80% du dernier salaire, aussi appelé taux de remplacement.

1.1.2. *Situation actuelle de la pension légale*

Le financement de la pension légale connaît des difficultés depuis quelques années. En effet, le nombre de pensionnés ne cesse d'augmenter par rapport aux nombres de personnes actives sur le marché. La génération du baby-boom de l'après-guerre provoque une arrivée massive de retraités. Ce déséquilibre pourrait, à long terme, engendrer un sérieux handicap pour l'une des institutions les plus sacrées en Belgique.

Durant l'année 2020, c'est presque 2,5 millions de personnes qui ont pu bénéficier d'une pension légale¹. A noter aussi, qu'en moyenne, un homme reçoit un montant plus important qu'une femme.

¹ Selon le Service Fédéral des Pensions

Le montant que le gouvernement vise comme pension minimale après une carrière complète de 45 ans est de 1500 euros. Ce dernier permettrait de couvrir les besoins essentiels tout en permettant aux retraités de profiter d'une vie décente.

Nous sommes en droit nous interroger sur l'intervention de l'Etat. Les pensions représentent une dépense mensuelle de 2 753 558 665,05 euros². Si l'on regarde sur une année, le budget pensions s'élève à plus de 50 milliards d'euros³. En 10 ans, ce montant n'a cessé d'être revu et financé.

Une autre menace est l'augmentation de l'espérance de vie. Selon Statbel, l'office belge de statistique, l'espérance de vie pour l'ensemble de la population belge s'élevait à 80,8 ans en 2020⁴. Malgré la diminution de la moyenne à la suite de la pandémie du coronavirus, ce chiffre ne fait qu'augmenter, ce qui engendre une augmentation de la population inactive.

A ce problème, se heurte un phénomène sociétal qui fait en sorte qu'actuellement les jeunes rentrent de plus en plus tard sur le marché du travail. Ce sont des années de cotisations sociales non encaissées au profit des pensionnés.

Pour éviter un écart trop important entre le dernier salaire et la pension légale, il est primordial d'envisager des solutions additionnelles pour espérer de beaux jours au moment de la retraite.

1.2. 2^{ème} pilier : La pension extralégale

En complément de la pension légale, il est fréquent qu'une pension complémentaire soit instaurée dans le cadre professionnel.

Le deuxième pilier est basé sur le principe de capitalisation : les contributions de pension sont mises en réserve pour être investies sur les marchés financiers. Au moment de la retraite, le travailleur perçoit les contributions versées majorées des intérêts soit sous la forme d'un capital ou bien d'une rente.

Il existe bien évidemment une multitude de possibilités en fonction du statut.

² PensionStat. (2021). *Rapport sur la constitution d'une pension complémentaire chez les salariés en Belgique*. Récupéré le 6 octobre 2021 de

<https://www.pensionstat.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/17d4cef70bdf596f33903603678bc8ac1ebac3f5/Rapport%20th%C3%A9matique%20-%20La%20constitution%20d%E2%80%99une%20pension%20compl%C3%A9mentaire%20chez%20les%20salari%C3%A9s%20en%20Belgique.pdf>

³ Bombaerts, J-P. (2019, 03 avril). Les pensions coûtent 15 milliards de plus qu'il y a dix ans. *L'Echo*. Récupéré le 06 mai 2022 de <https://www.lecho.be/monargent/pension/les-pensions-coutent-15-milliards-de-plus-qu-il-y-a-dix-ans/10113794.html>

⁴ STATBEL (2022). *Tables de mortalité et espérance de vie*. Récupéré le 04 février 2022 de <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/mortalite-et-esperance-de-vie/tables-de-mortalite-et-esperance-de-vie#:~:text=En%202020%20l'esp%C3%A9rance%20de,l'office%20belge%20de%20statistique>.

1.2.1. *Les statuts*

1.2.1.1. *Les salariés*

Les pensions complémentaires peuvent être instaurées à l'initiative de l'employeur et/ou du secteur. L'employeur ou le secteur s'engage à travers des cotisations patronales à verser des sommes à une compagnie d'assurances aussi appelée « assurance de groupe » ou bien dans un fonds de pension. C'est donc un bonus octroyé aux travailleurs d'une entreprise ou bien d'une commission paritaire. En contrepartie, l'organisateur de pension bénéficie de déductions fiscales. Cette assurance de groupe est souvent assortie d'autres couvertures comme une assurance hospitalisation (que ce soit pour les opérations ou le remboursement des frais médicaux) ou d'une assurance en cas de pertes salariales. Certains employeurs prévoient une couverture décès dans l'assurance de groupe. Cela signifie que si l'employé vient à décéder avant l'âge légal de la pension, les réserves qui sont acquises sur le contrat seront liquidées aux bénéficiaires.

Les plans sectoriels ont fait leur apparition en 2004 et ont eu un réel impact sur l'élargissement du deuxième pilier. Ce n'est pas moins de 55 commissions paritaires⁵, représentant au total 2,2 millions de personnes, qui ont adhéré à ce système.

Il arrive qu'un employeur ne propose pas de plan de pension complémentaire au sein de son entreprise car il n'est pas tenu légalement de le faire. Les travailleurs dans cette situation peuvent désormais se constituer une pension libre complémentaire pour salariés. Crée en 2019, le salarié se voit octroyer la possibilité de définir chaque mois ou chaque trimestre le montant de la prime que son employeur retient directement du salaire net pour l'investir sur le contrat. Le salarié dispose d'une grande marge de choix quant à l'organisme ou bien le type de produit. L'employeur, par définition, ne fait pas partie du contrat mais il devra tout de même être prévenu.

1.2.1.2. *Les indépendants*

Nous avons soulevé plus haut que la pension légale moyenne d'un indépendant n'était pas très élevée. Il existe également des plans individuels de pension à destination des indépendants. Des produits spécifiques en fonction de l'exercice de leurs activités sont proposés :

- La pension libre complémentaire pour les indépendants en personnes physiques. Elle permet de venir compléter la pension légale tout en bénéficiant d'une réduction d'impôt. C'est un peu l'assurance de groupe de l'indépendant. Certaines formules proposent en complément une protection en cas d'incapacité de travail ou de maladie grave.

⁵ Selon la FSMA (Financial Services and Markets Authority) qui est l'autorité de contrôle des services et marchés financiers

- Le statut Inami est un moyen d'optimiser la pension légale pour les médecins, dentistes, kinésithérapeutes, infirmier(ère)s, logopèdes,... S'ils sont conventionnés, ils pourront percevoir une intervention de la part de l'INAMI qui peut être investie dans une pension complémentaire. Cette intervention est une compensation des honoraires. Cela veut dire qu'un médecin non conventionné applique ses propres tarifs mais ne cotise pas pour ce complément de pension.
- L'engagement individuel de pension pour les indépendants en société (EIP) : c'est la société qui paye les primes et elles peuvent être déduites comme charges professionnelles. Formule assez flexible étant donné que le dirigeant d'entreprise choisit la part de revenu qu'il souhaite consacrer à son plan de pension.
- La convention de pension pour travailleur indépendant permet à l'indépendant en personne physique d'obtenir les mêmes avantages fiscaux que l'indépendant en société.

1.2.1.3. *Les fonctionnaires*

Les fonctionnaires, qu'ils soient statutaires ou contractuels, n'ont pas accès à une pension complémentaire du second pilier.

1.2.2. *Récapitulatif*

Tableau 2 : La pension complémentaire suivant le statut

	Salarié	Indépendant	Fonctionnaire
Accès au 2 ^{ème} pilier	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Obligatoire	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	/
Possibilités	<ul style="list-style-type: none"> Assurance de groupe mise en place par l'employeur Plan sectoriel à l'initiative de la commission paritaire 	<ul style="list-style-type: none"> PLCI Statut Inami EIP CPTI 	/

1.2.3. *Marché du deuxième pilier*

Chaque année, DB2P, la base de données des pensions complémentaires du deuxième pilier créée par Sigedis, fournit un rapport annuel⁶ sur les chiffres clés du marché des pensions complémentaires. Il en ressort de celui de 2020 :

En Belgique, 75% de la population active se constitue une pension complémentaire dans le cadre de son activité professionnelle. Au 1^{er} janvier 2020, 3.918.507 Belges se constituaient une pension complémentaire, soit 4,3% de plus qu'en 2019. Ces pensions complémentaires représentent 91 milliards d'euros (+ 5,8% par rapport à 2019) informe la FSMA. Ce montant est réparti à concurrence d'un tiers pour les indépendants et des deux tiers restants pour les salariés.

La répartition de l'instauration d'un plan de pension par l'employeur ou par le secteur d'activité se divise comme tel : 2,2 millions de salariés en Belgique bénéficient d'un plan instauré par le secteur et 1,7 million sont affiliés au plan de l'entreprise.

Les salariés à avoir constitué une pension sont plus de 3 millions en Belgique. Ce qui signifie qu'un quart de la population belge possède une pension complémentaire. Par contre, les indépendants ne sont même pas 500 000 à avoir une assurance complémentaire.

Malgré cela, les indépendants ont, en moyenne, des droits de pension déjà constitués plus importants que les salariés. La moyenne de ce montant est de 56 000 euros contre 17 000 euros pour les salariés. Cela signifierait que les indépendants cotisent plus dans les engagements du second pilier que l'employeur pour son travailleur.

Ce détail montre l'importance de l'information et du développement des pensions complémentaires, surtout pour les indépendants qui bénéficient d'une pension légale moindre. Malgré tout, il reste 25% de la population active qui n'a aucun plan de pension complémentaire.

Cependant, les indépendants ont constitué 7,9 milliards d'euros de réserves de pension dans le cadre d'un contrat PLCI contre 18,3 milliards d'euros pour les dirigeants d'entreprise et 26,7 millions dans le cadre du nouveau produit de pension complémentaire PCLIPP (pension complémentaire pour les travailleurs indépendants personnes physiques).

La réserve acquise moyenne, c'est-à-dire le montant déjà épargné aujourd'hui et qui ne tient pas compte des rendements jusqu'à la pension, pour une personne qui se constitue une pension complémentaire et qui approche de l'âge de la retraite – groupe d'âge de 55 à 64 ans – s'élève à 56.060,69 euros.

⁶ Sigedis. (2021). *Chiffres clés sur les pensions complémentaires*. Récupéré le 27 février de <https://sigedis.be/fr/publications/chiffres-cles-pensions-2020>

Voir annexes 1.

Une différence notable est à souligner : Pour les hommes, la réserve moyenne acquise pour ce groupe d'âge est de 71.171,48 euros. Ce qui est plus du double de celle des femmes qui s'élève à 33.209,96 euros. Une des raisons est l'inégalité salariale pour une même fonction qui persiste entre les hommes et les femmes. Une autre explication est, qu'en moyenne, les femmes travaillent plus souvent en temps partiel qu'un homme. Comme les pensions sont calculées sur le salaire, ces écarts se font ressentir sur les pensions.

Le rapport confirme que les plans de type « contributions définies » représentent plus de 70% des affiliations comparé aux 6% de type « prestations définies ». Pourtant, ces derniers sont plus généreux. Cela s'explique par le fait que beaucoup de plans de type « prestations définies » sont dits « fermés ». C'est-à-dire qu'ils sont toujours actifs pour les personnes entrées en service avant une certaine date et où ce genre de plan était utilisé, mais beaucoup d'employeurs ont modifié (et modifient toujours) des engagements de type « prestations définies » vers des engagements de type « contributions définies » pour mieux maîtriser les coûts pour les nouveaux engagés.

En Belgique, nous comptabilisons 250 fonds de pension agréés, ce qui est bien moindre comparé aux entreprises d'assurances proposant des assurances de groupe (24). Quatre cinquièmes des réserves de pension sont gérés par des entreprises d'assurances, dont plus de 90% dans un produit d'assurance de la branche 21.

Les 2 autres piliers ne feront pas l'objet d'une analyse approfondie dans le cadre de ce travail. Cependant, une description est tout de même essentielle en vue de la compréhension générale du système des pensions en Belgique.

1.3. 3^{ème} pilier : L'épargne individuelle

Ce pilier est basé principalement sur l'effort personnel. Il n'y a donc aucun lien avec l'activité professionnelle. Le troisième pilier est renforcé par des incitants fiscaux mis en place par l'Etat. Ils sont généralement accordés pour les contrats d'assurance-vie individuelle, l'épargne-pension, l'épargne à long terme ou bien le chèque habitat.

Il existe plusieurs manières de se constituer une épargne individuelle. Elles peuvent bien évidemment être combinées :

- L'épargne-pension qui bénéficie d'un coup de pouce fiscal de 30% si le versement s'élève à maximum 900 euros et à 25% pour des versements compris entre 991 euros et 1270 euros.
- L'épargne à long terme, comme son nom l'indique, s'apparente à une assurance-vie. L'avantage fiscal est de 30% pour un montant maximum de 2350 euros en 2021.
- Le « chèque-habitat » concerne les emprunts hypothécaires (souvent pour un bien immobilier ou pour le paiement de droits de succession). C'est une réduction d'impôt sous forme de « chèque » pour une période pouvant atteindre 20 ans.

1.4. 4^{ème} pilier : l'épargne libre

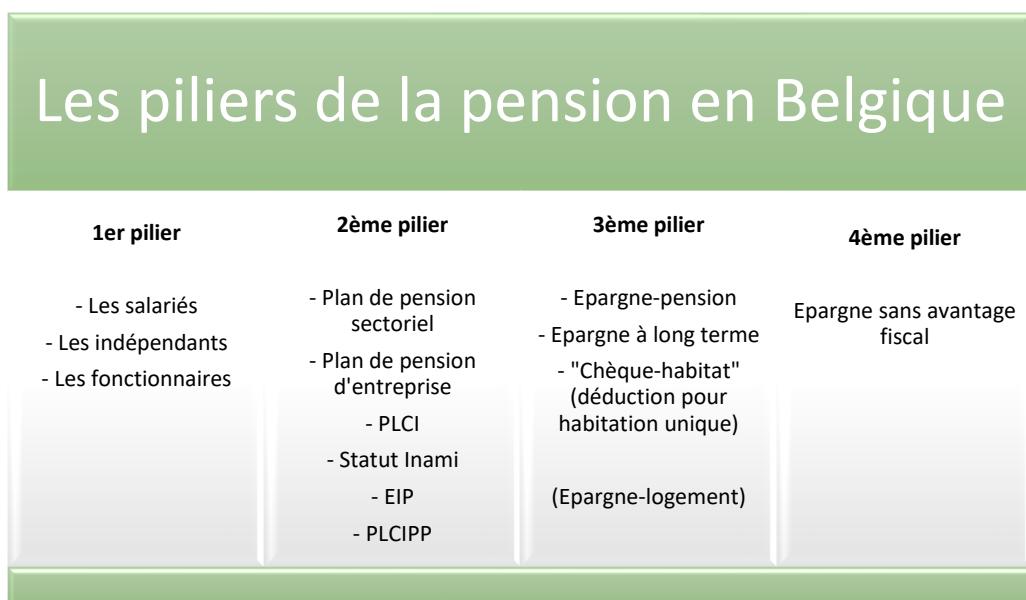
C'est l'épargne individuelle que tout contribuable peut se constituer en souscrivant des contrats d'assurance-vie sans avantages fiscaux. L'épargne libre se fait à partir de comptes épargne, de fonds de placement, de produits d'assurances (avec de la branche 23 par exemple) ou un portefeuille d'actions ou obligations.

L'immobilier est aussi un moyen envisageable pour épargner et est fréquemment appelé le « 5^{ème} pilier ».

1.5. Conclusion intermédiaire

Le système belge des pensions peut être résumé comme tel :

Figure 1 : Résumé des 4 piliers de pension en Belgique



2. Situation actuelle du second pilier en Belgique

La coalition du gouvernement De Croo a, pour les pensions complémentaires, le projet d'atteindre une cotisation de 3% du salaire brut⁷. Pour évaluer la situation actuelle en Belgique et voir les points à travailler, la Ministre des Pensions a commandé un rapport⁸ auprès de Sigedis sur l'état des lieux actuel du second pilier. Sigedis est une association publique qui a pour but de proposer des données dans les domaines tels que l'identification personnelle, la carrière et la pension⁹.

Il ressort de cette étude que plus d'un tiers des salariés ne s'était pas constitué une pension du deuxième pilier en 2019.

La cotisation annuelle, c'est-à-dire la part investie dans leur pension complémentaire, des personnes s'ayant déjà constitué une pension, représentait en moyenne 3,5% du salaire. Ce chiffre est à nuancer étant donné que pour la moitié d'entre eux, ce pourcentage ne dépassait pas les 2%. La cotisation s'élevait à 1699 euros par an en moyenne. Ce chiffre peut paraître convenable, mais la médiane était de 552 euros. Ce qui signifie que 5% de ces personnes reçoivent une cotisation inférieure à ce montant.

Figure 2 : Ecart de cotisation absolu pour les salariés qui n'atteignent pas le pourcentage de cotisation visé de 3% - moyen, médian et total



Source : PensionStat. (2021). *Rapport sur la constitution d'une pension complémentaire pour les employés en Belgique*. Récupéré le 6 octobre 2021 de <https://www.pensionstat.be/fr/publications>

⁷ Belgium.be. (2020). *Accord du gouvernement 2020*. Récupéré le 15 mai 2022 de https://www.belgium.be/sites/default/files/Accord_de_gouvernement_2020.pdf

⁸ Ipsos. (2021). *Etude pour Assuralia sur le 2ème pilier de pension*. Récupéré le 11 février 2022 de [file:///C:/Users/G47489/Downloads/resultaten-ipsos-enquete-inrichters-2pfr%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/G47489/Downloads/resultaten-ipsos-enquete-inrichters-2pfr%20(1).pdf)

⁹ Sigedis. (2022). *Qui sommes-nous ?*. Récupéré le 06 mai 2022 de <https://sigedis.be/fr/propos-de-nous/qui-sommes-nous>

Finalement, sur 3 711 511 salariés belges, plus de trois quarts n'ont pas atteint le taux de cotisation prévu de 3%. Soit parce qu'ils n'étaient pas assez couverts ou, soit parce qu'ils n'étaient tout simplement pas couverts.

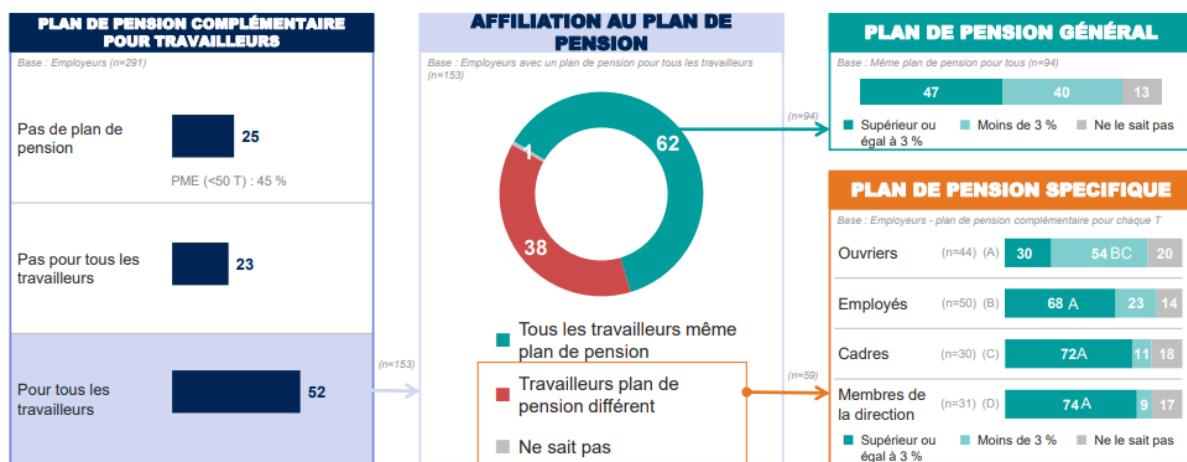
Le montant des salaires a un impact sur la constitution des salaires. Nous pouvons remarquer que c'est avec les salaires les plus élevés que nous pouvons atteindre l'objectif de 3%.

Une explication à cette différence de cotisation se trouve auprès des plans sectoriels. Pour rappel, ce sont des plans mis en place non pas par l'employeur, mais bien par le secteur d'activité (comme la chimie, l'horeca, le gardiennage,...). Certains secteurs peinent à atteindre l'objectif fixé. Comparativement à l'assurance de groupe mise en place par l'employeur où près de la moitié des affiliés ont atteint les 3%. Nous pouvons remarquer qu'il y a sans doute quelque chose à faire au niveau des secteurs pour essayer de remédier à la situation.

Sigedis n'est pas le seul à avoir effectué une analyse. Assuralia, l'union professionnelle des assurances, a sondé les employeurs et dirigeants au travers d'une étude réalisée durant l'été 2021¹⁰.

Figure 3 : Etat de la situation des plans de pension en été 2021

ÉTAT DE LA SITUATION ÉTÉ 2021 (1/2)



Source : Ipsos. (2021). *Etude pour Assuralia sur le 2^{ème} pilier de pension*. Récupéré le 11 février 2022 de [file:///C:/Users/G47489/Downloads/resultaten-ipsos-enquete-inrichters-2pfr%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/G47489/Downloads/resultaten-ipsos-enquete-inrichters-2pfr%20(1).pdf)

Sur 291 employeurs interrogés, la moitié a prévu un plan de pension pour tous ses travailleurs. 60% d'entre eux ont prévu le même pourcentage de cotisation. La moitié des employeurs avec un plan de pension dans leur entreprise affiche un taux de contribution supérieur ou égal à 3%. 40% des entreprises prévoient un plan de

¹⁰ Ipsos. (2021). *Etude pour Assuralia sur le 2^{ème} pilier de pension*. Récupéré le 11 février 2022 de [file:///C:/Users/G47489/Downloads/resultaten-ipsos-enquete-inrichters-2pfr%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/G47489/Downloads/resultaten-ipsos-enquete-inrichters-2pfr%20(1).pdf)

pension spécifique selon la fonction. Nous remarquons que le taux est généralement meilleur pour des fonctions supérieures (cadres, directeurs,...).

Malheureusement, 20% des employeurs n'ont rien prévu en termes de pension complémentaire pour aucun de leurs travailleurs.

2.1. Du point de vue des employeurs

Que pensent les employeurs des plans de pensions et que sont-ils prêts à mettre en place pour garantir une retraite confortable à leurs employés ?

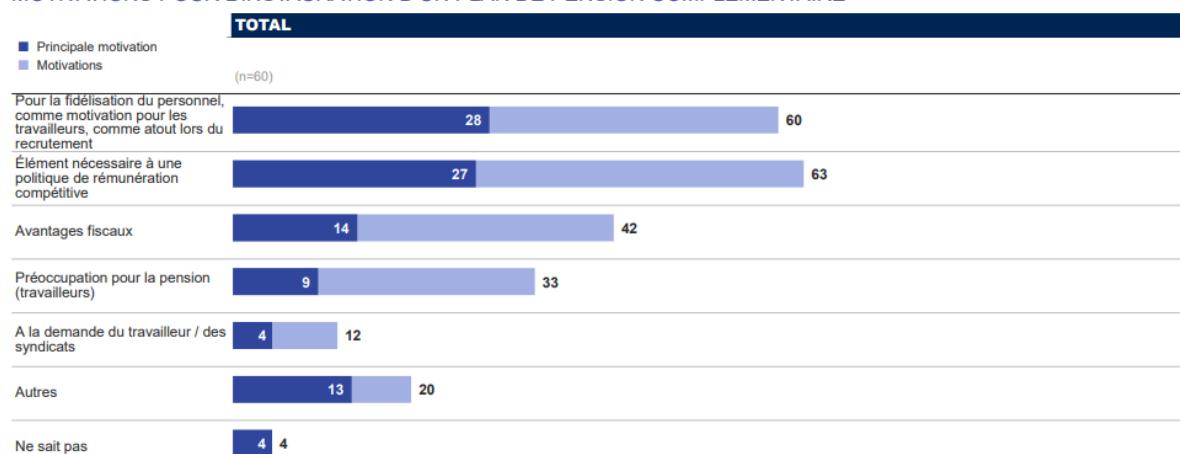
Les employeurs sont attirés par les plans de pension pour diverses raisons. Hormis l'avantage fiscal évident, ils voient cela comme un moyen d'attirer l'employé et de le fidéliser. Les employeurs sont conscients, contrairement au collaborateur, qu'une pension complémentaire est plus avantageuse qu'une augmentation salariale. Ils souhaiteraient atteindre 70% au moins du dernier salaire afin d'éviter un écart trop important au moment de la retraite.

Un autre point positif qui ressort de cette étude est que plus de 70% des employeurs proposant un plan de pension versent des contributions supérieures à 3% du salaire qui est un des objectifs de la réforme des pensions.

Ce tableau illustre les motivations pour l'instauration d'un plan de pension complémentaire :

Tableau 3 : Motivations pour l'instauration d'un plan de pension complémentaire

MOTIVATIONS POUR L'INSTAURATION D'UN PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE



Source : Ipsos. (2021). *Etude pour Assuralia sur le 2^{ème} pilier de pension*. Récupéré le 11 février 2022 de [file:///C:/Users/G47489/Downloads/resultaten-ipsos-enquête-inrichters-2pfr%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/G47489/Downloads/resultaten-ipsos-enquête-inrichters-2pfr%20(1).pdf)

De l'autre côté, il y a bien évidemment des freins à la mise en place du second pilier au sein des entreprises. Les employeurs sont demandeurs d'un cadre législatif et

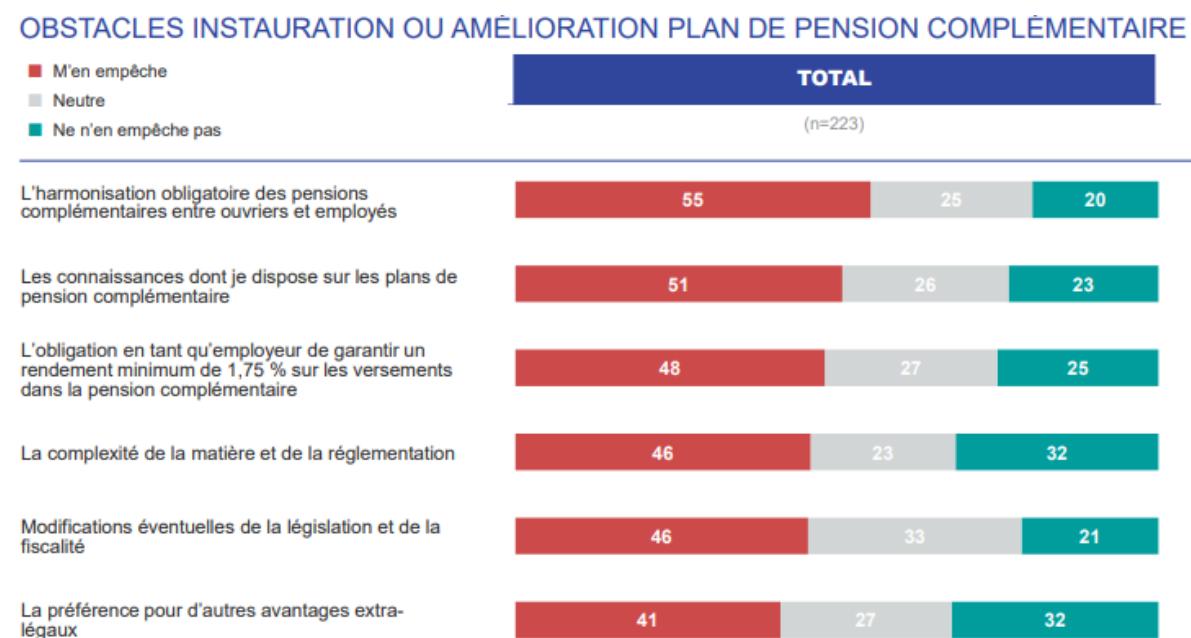
d'une fiscalité stable sur lesquels s'appuyer. La réforme des pensions pourrait permettre de réduire cette méfiance et d'apporter une certaine confiance.

Par ailleurs, les employeurs dénotent un manque d'informations sur le sujet. Les entreprises sans plan de pension accusent le manque de sensibilisation et de communication sur le sujet. Que ce soit tant les employeurs qu'au sein du personnel. La complexité du second pilier ne motive pas les petites entreprises à mettre en place une pension extralégale et pour les employés, la plupart ne sont pas au courant qu'ils disposent d'une assurance de groupe ou comment elle fonctionne.

D'autres facteurs freinent les employeurs comme l'harmonisation du statut employés et ouvriers qui n'a pas encore eu lieu ou bien la garantie de rendement minimal que l'employeur doit assurer sur les cotisations versées. La préférence du personnel pour un autre avantage extra-légal est moins grande que ce que nous pourrions penser.

Comme l'atteste ce tableau :

Tableau 4 : Obstacles à l'instauration ou à l'amélioration des plans de pension complémentaire



Source : Ipsos. (2021). *Etude pour Assuralia sur le 2^{ème} pilier de pension*. Récupéré le 11 février 2022 de [file:///C:/Users/G47489/Downloads/resultaten-ipsos-enquete-inrichters-2pfr%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/G47489/Downloads/resultaten-ipsos-enquete-inrichters-2pfr%20(1).pdf)

Nous remarquons donc qu'il y a des points à améliorer afin d'encourager les employeurs à instaurer un plan de pension. Les employeurs en sont conscients et cherchent des solutions de leur côté pour booster les pensions complémentaires.

Mais les employeurs ont beaucoup d'attentes sur un point en particulier : celui de la politique. Pour le moment, ils n'ont pas, ou peu, confiance dans la politique en matière

de pension. Ils espèrent que cette réforme leur apportera les solutions nécessaires pour permettre de généraliser et d'élargir le second pilier à tous les travailleurs et ainsi, d'atteindre une certaine égalité pour tous.

2.2. Du point de vue des consommateurs

Il est bien évidemment intéressant de se tourner du côté des bénéficiaires du second pilier en vue d'améliorer sa mise en œuvre et son efficacité. La FSMA, qui est l'autorité des services et marchés financiers, s'est penché sur la question de l'importance qu'attache le consommateur à l'information sur les pensions complémentaires. L'enquête¹¹ a été menée fin 2020 à travers la plateforme www.mypension.be et a ciblé les travailleurs salariés. La plateforme permet à tout citoyen belge d'avoir une vue générale sur l'état actuel de ses pensions (que ce soit la pension légale ou la pension extralégale).

Au total, ce sont plus de 5000 personnes qui ont pris part à l'étude de manière anonyme. Il est constaté que ce sont les personnes se rapprochant de l'âge légal de la pension qui s'informent sur l'état de leur pension complémentaire. Les personnes plus jeunes estiment qu'ils ont encore le temps et donc n'y pensent pas. Malheureusement, près de 15% des répondants ne savent même pas nommer leur organisme de pension. Il ressort que les personnes sont plus intéressées par les montants qu'ils vont percevoir ou la part d'impôt à payer plutôt que par la façon dont la pension complémentaire prend forme.

Pour justifier leur manque d'information sur le sujet, les répondants ont indiqué qu'ils avaient des difficultés à trouver les informations ou, que selon eux, l'information n'était pas communiquée.

La nécessité de l'information est donc la conclusion des études qui ressortent. Les utilisateurs souhaitent une information qui soit claire et rapide. Les citoyens doivent savoir vers qui ils peuvent se tourner en cas de questions ou tout simplement pour obtenir l'état de leur pension constituée. Cette étude a fait réagir certains participants quant à l'importance de se constituer une pension complémentaire et de s'en tenir informé.

2.3. Pour l'Etat

Il est bien évident que l'Etat intervient dans les pensions du deuxième pilier et que cette intervention représente une grande dépense. Chaque citoyen peut déjà constater sur sa proposition de déclaration simplifiée que la part d'impôts et de cotisations sociales va principalement dans les pensions belges.

¹¹ FSMA. (2021). *Enquête auprès des consommateurs relative aux pensions complémentaires*. Récupéré le 6 octobre 2021 de <https://www.fsma.be/fr/news/le-consommateur-attache-une-grande-importance-aux-informations-relatives-la-pension>

Figure 4 : Répartition des impôts et cotisations sociales en Belgique en 2021



Source : Service Public Fédéral Finances. (2022). *Extrait de la proposition de déclaration simplifiée - Année de revenus 2021 (exercice d'imposition 2022)*. Récupéré le 29 avril 2022 de <https://eservices.minfin.fgov.be/taxonweb/app/citizen/private/taxbox/enterTaxbox.do>

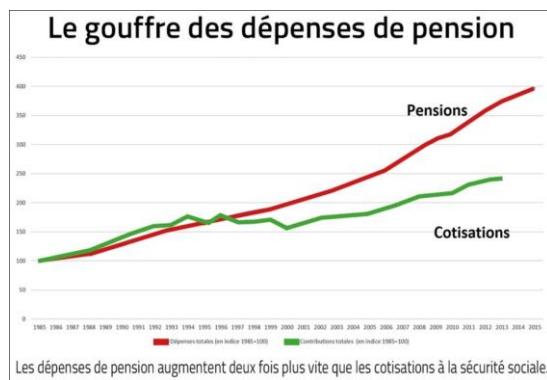
La part investie dans les pensions complémentaires ne cesse de grimper, ce qui entraîne des conséquences sur les finances publiques. Pour rappel, le second pilier est assorti d'avantages fiscaux pour inciter les employeurs à sa mise en place, mais qui par conséquent diminue les recettes fiscales de l'Etat. Cela s'explique par l'exonération des intérêts. Même si une taxe est prélevée au moment de la liquidation, cela ne couvre pas l'entièreté de l'avantage. Ce qui cause un déficit dans les dépenses relatives aux pensions complémentaires.

Le bureau du plan a réalisé un chiffrage¹² qui estime que si les pensions extralégales étaient taxées normalement, l'Etat aurait pu espérer un bénéfice supplémentaire de 3,5 milliards d'euros en 2018. Si nous partons du principe que l'employeur tient réellement à l'avantage fiscal, il verserait un montant moindre s'il devait être supprimé. Si c'est le cas, les dépenses publiques relatives aux retraites passeraient de 2 milliards d'euros à 1,47 milliards. Certes, c'est une économie, mais cela reste un chiffre conséquent.

Le tableau ci-dessous montre bien l'évolution des dépenses relatives à la pension. Les dépenses tant que les contributions ne cessent d'augmenter, mais nous remarquons que les cotisations ne permettent pas de couvrir les dépenses totales. Ce qui risque, à terme, de provoquer une pression si une solution n'est pas trouvée.

¹² Bureau fédéral du plan. (2021). *Les dépenses fiscales pour les pensions du deuxième pilier en Belgique – Un chiffrage de la subvention publique aux pensions complémentaires des salariés et des indépendants*. Récupéré le 26 février de https://www.plan.be/publications/publication-2115-fr-les_depenses_fiscales_pour_les_pensions_du_deuxieme_pilier_en_belgique_un_chiffrage_de_la_subvention_publique_aux_pensions

Figure 5 : Evolution des dépenses relatives à la pension



Source : Ernens, C. (2017). *Dépenses pensions : quatre vérités qui dérangent*
https://www.lavenir.net/cnt/dmf20170130_00952206/depenses-pensions-quatre-verites-qui-derangent

Le budget de 1,2 milliards d'euros alloué pour les pensions permettrait, selon la Ministre Lalieux¹³, d'augmenter la pension minimale à 1500 euros nets.

2.4. Conclusion intermédiaire

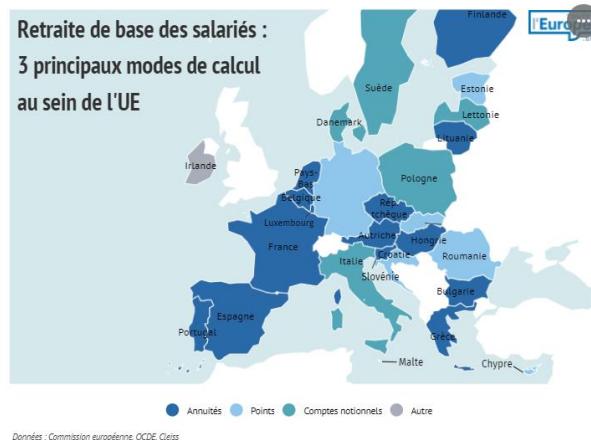
Malheureusement, il reste encore beaucoup de personnes qui n'ont pas de pension complémentaire. L'objectif des 3% peine encore à être atteint. Il y a plusieurs raisons à cela : taux de rendement minimum imposé par l'article 24 de la loi sur les pensions complémentaires, harmonisation des statuts, manque d'informations, ... Mais il ressort aussi de ce chapitre qu'il y a tout de même du second pilier qui est instauré. Les motivations principales sont les arguments à l'embauche, la fiscalité, etc... Ce n'est donc pas quelque chose qui tend à se perdre ou auquel les employeurs n'attachent pas d'importance. Chaque acteur a ses revendications et son rôle à jouer. Cela reste, certes, un certain coût pour l'Etat. Les citoyens doivent être sensibilisés et les employeurs demandent un cadre législatif cohérent qui correspond à la réalité du terrain.

¹³ Lalieux, K. (2021). *Proposition de réforme structurelle des pensions*. Récupéré le 28 février 2022 de <https://lalieux.belgium.be/fr/proposition-de-r%C3%A9forme-structurelle-des-pensions-de-la-ministre-karine-lalieux>

3. Petit tour d'horizon en Europe

Afin de trouver des alternatives pour une meilleure équité, il peut être intéressant d'aller faire un petit tour chez nos voisins pour voir ce qui est mis en place. L'Union européenne se divise selon 3 modes de calculs comme l'atteste cette carte :

Figure 6 : Carte des modes de calcul des retraites de base au sein de l'UE



Source : Galland-Beaune, N. (2020). *Retraites : quelques systèmes chez nos voisins européens*. Récupéré le 15 février 2022 de <https://www.touteurope.eu/economie-et-social/retraites-quels-systemes-chez-nos-voisins-europeens/>

3.1. Le régime par annuité

Ce régime, instauré dans 15 pays dont la Belgique et la France, est le système le plus communément utilisé. Pour rappel, le calcul de la pension est effectué sur base du salaire de référence, du nombre d'années de travail et du statut.

3.2. Le système de retraite à points

Un autre système, mis en place notamment par l'Allemagne, est le système de retraite à points. Ce système fonctionne sur l'acquisition de points au fil de la carrière qui seront comptabilisés au moment de la prise effective de la pension. En fonction de l'âge auquel le travailleur prend sa pension, un calcul des points sera effectué et converti en un montant¹⁴.

En Belgique, un système à point a déjà été évoqué par la Commission 2020-2040 en 2014. Il était prévu que ce montant dépendra du nombre de points obtenus par an multiplié par la valeur de ce point (directement lié au taux de remplacement) auquel il sera appliqué un coefficient de conversion en fonction du départ anticipé ou d'une

¹⁴ Lestic, B. (2020). Un système de retraites à points et universel en faveur des femmes. *Travail, genre et sociétés*, 44, 151-154. <https://doi.org/10.3917/tgs.044.0151>

entrée en service plus tôt que la moyenne. L'objectif est de rendre la pension plus équitable.

Des mécanismes d'adaptations automatiques sont prévus¹⁵ afin de répartir le coût sur toutes les générations et pas uniquement sur la population active. Même si cette alternative résout les nombreux problèmes soulevés plus haut, ce système n'attire pas les partenaires sociaux. Ils reprochent le manque de transparence et de prévision pour les personnes qui souhaitent avoir un aperçu de leurs réserves. De plus, cela pourrait créer une forme de compétition entre les travailleurs pour obtenir le plus de points.

3.3. Les comptes notionnels¹⁶

Utilisés en Italie et en Suède, les comptes notionnels sont une autre alternative. Nous pouvons les comparer à un compte courant en banque. Les points sont remplacés par des droits en euros. Ces « droits » sont définis et capitalisés de manière fictive sans être investis dans des fonds. L'avantage de ce système est la garantie du bon taux de remplacement. A contrario, les comptes notionnels nécessitent énormément de mécanismes de logistique pour être mis en place

Ces trois régimes comportent une importante différence :

- Le système par annuité, qui est d'usage en Belgique, repose sur des prestations définies, aussi appelé but à atteindre. Le travailleur sait à l'avance quel montant lui sera versé au moment de la retraite. Ce montant se base sur le salaire, le taux en vigueur et les années de carrière.
- Les systèmes à points et les comptes notionnels, quant à eux, fonctionnent avec des cotisations définies, aussi appelée charge définie. Cela signifie que le travailleur ne peut pas évaluer le montant qu'il percevra à la pension, mais il connaît le montant des cotisations versées. L'explication provient du fait que la valeur du point ou le coefficient de conversion peuvent varier.

A noter que même si deux ou plusieurs pays utilisent le même système, le montant de la pension peut différer. Cela s'explique par le fait que l'Etat est en droit d'accorder une indexation ou une majoration selon certains critères (salaires, nombres d'enfants,...). Il n'est donc pas évident de comparer exactement le montant d'une pension d'un pays à un autre. D'autant plus que l'âge légal peut varier selon les Etats.

3.4. Réforme des retraites en France

Emmanuel Macron, le président de la République de France, qui vient d'être réélu pour cinq ans, souhaite lui aussi réformer le système des retraites. Lors de la présentation de son programme, Emmanuel Macron a été clair : « La réforme que je

¹⁵ Devolder, P. (2020). Propositions de réforme des retraites publiques en Belgique : Principes et instruments. *Revue de l'OFCE*, 170, 85-103. <https://doi.org/10.3917.reof.170.0085>

¹⁶ Devolder, P. (2020). Propositions de réforme des retraites publiques en Belgique : Principes et instruments. *Revue de l'OFCE*, 170, 85-103. <https://doi.org/10.3917.reof.170.0085>

souhaite mener, c'est d'augmenter l'âge légal progressivement avec un système de trimestres progressif, jusqu'à 65 ans »¹⁷. L'enjeu derrière cela est de, bien évidemment, faire des économies.

Un système de trimestre progressif signifie que l'âge légal de la retraite sera repoussé de 4 mois chaque année pour ainsi arriver à l'âge terme de 65 ans.

Lors de son précédent quinquennat, il souhaitait déjà instaurer un système unique à points. Malheureusement, les réticences et la crise du Covid ont empêché l'aboutissement de ce projet.

Les autres mesures¹⁸ du mandat actuel portent principalement sur :

- La prise en compte des carrières longues dans le calcul de la retraite.
- La simplification du dispositif de cumul emploi retraite.
- La fin des régimes spéciaux pour se consacrer sur un système à trois régimes distincts (salarié, indépendant et fonctionnaire).

La France souhaite aussi mettre en place un montant minimum pour la pension légale. Il n'est pas de 1500 euros comme en Belgique, mais bien de 1100 euros.

Pourtant, la plupart des Français voient d'un mauvais œil cette tentative de réforme. 69%¹⁹ des Français sont opposés à l'idée de relever l'âge de la retraite. Face à cela, Emmanuel Macron reste ouvert à la discussion en évoquant même la possibilité de faire un référendum²⁰ sur la question.

Cette réforme ne devrait pas entrer en vigueur avant 2023 et certaines mesures seront appliquées qu'au fur et à mesure des années²¹. Le report de l'âge de la retraite risque de faire l'objet de nombreuses discussions et, par conséquent, de retarder sa mise en œuvre.

Nous voyons donc là que la Belgique n'est pas la seule à tenter de réviser le système des pensions en vue d'une meilleure égalité. La Belgique et la France font face aux mêmes problématiques et les angles d'attaque sont globalement similaires.

¹⁷ Descamps, M. (2022, 18 mars). Présentation du programme de la présidence 2022-2027. *Europe 1*. Récupéré de <https://www.europe1.fr/economie/reforme-des-retraites-le-chantier-voulu-par-demmanuel-macron-est-il-realisable-4100195>

¹⁸ Retraite.com. (s.d.). *Réforme des retraites Macron : Résumé des mesures*. Récupéré le 14 mai de <https://www.retraite.com/reforme-retraite/reforme-retraite-macron/>

¹⁹ Ficek, I. (2022, 22 mars). Présidentielle : les Français rejettent majoritairement la retraite à 65 ans proposée par Emmanuel Macron. *LesEchos*. Récupéré le 14 mai de <https://www.lesechos.fr/elections/sondages/presidentielle-les-francais-rejettent-majoritairement-la-retraite-a-65-ans-proposee-par-emmanuel-macron-1395322>

²⁰ Dumonteil, P. (2022, 12 avril). Ces éléments de la réforme des retraites sur lesquels Emmanuel Macron est prêt à revenir. *BFMBusiness*. Récupéré le 14 mai de https://www.bfmtv.com/economie/economie-social/france/ces-elements-de-la-reforme-des-retraites-sur-lesquels-emmanuel-macron-est-pret-a-revenir_AV-202204120265.html

²¹ Blanc, M. (2022, 25 avril). Réforme des retraites 2022 : le projet Macron. *Droit-finances*. Récupéré le 14 mai de <https://droit-finances.commentcamarche.com/patrimoine/guide-patrimoine/1011-reforme-des-retraites-la-retraite-macron/>

4. La réforme des pensions

La coalition du gouvernement De Croo a le projet de réformer les pensions. La ministre des Pensions, Karine Lalieux a déposé une proposition de réforme²² sur la table du Conseil des Ministres.

4.1.1. *Constats*

Cette volonté de revoir le système des pensions provient de différents constats :

- L'espérance de vie est différente entre les personnes ayant reçu une éducation ou non.
- L'âge de la pension est bien trop haut. Pour rappel, l'âge actuel de la pension légale est fixé à 65 ans. Il devrait être étendu à 66 ans en 2025 pour atteindre 67 ans en 2030.
- Les conditions d'accès à la pension anticipée sont ressenties comme trop strictes ce qui induit une forme d'insécurité.
- Il existe un « gender gap » entre les pensions et il est estimé à 33%. Énormément de travail à temps partiel sont occupés par des femmes, ce qui a des conséquences sur leur pension.
- 4,5 belges sur 5 ont peur que leurs droits de pension diminuent. Il y a donc une réelle incertitude sur les pensions à l'avenir. La moitié des jeunes craignent pour leur pension de demain.
- Et selon Assuralia²³, 53% des répondants donne une note de 5,4/10 au système des pensions qu'ils trouvent bien trop compliqué. Ce qui est bien trop bas pour redonner une confiance dans les politiques.

Nous remarquons alors qu'il s'agit bien d'un conflit intergénérationnel. Cela affaiblit le contrat social entre les travailleurs et les pensionnés d'aujourd'hui. Il y a de ce fait une nécessité de clarté et de prévisibilité.

4.1.2. *Inégalités sociétales*

Par cette réforme, la Ministre souhaite une meilleure égalité que ce soit sur le marché de l'emploi ou bien dans l'accès à la pension. L'accent est mis sur une justice sociale au regard de différentes inégalités :

²² Lalieux, K. (2021). *Proposition de réforme structurelle des pensions*. Récupéré le 28 février 2022 de <https://lalieux.belgium.be/fr/proposition-de-r%C3%A9forme-structurelle-des-pensions-de-la-ministre-karine-lalieux>

²³ Assuralia. (s.d.). *Les personnes âgées de 18 à 40 ans sont peu familiarisées avec le système des pensions et n'ont guère confiance en lui : le système belge des pensions n'obtient qu'un score de 5,4 sur 10*. Récupéré le 15 mai 2022 de <https://press.assuralia.be/les-personnes-agees-de-18-a-40-ans-sont-peu-familiarisees-avec-le-systeme-des-pensions-et-nont-guere-confiance-en-lui--le-systeme-belge-des-pensions-nobtient-quun-score-de-54-sur-10>

1) Inégalités en fonction du niveau de formation

Les personnes moins éduquées ont, en moyenne, des occupations moins stables et des emplois plus difficiles. Ainsi, l'espérance de vie reste très variable en fonction du niveau d'instruction. L'écart est de 2,5 ans pour les hommes et 4,6 ans pour les femmes.

Le système des pensions anticipées n'aide pas non plus : la condition de durée de carrière diffère selon l'âge. Il arrive donc que des personnes ayant commencé à travailler très tôt (16-18 ans) doivent par conséquent travailler plus longtemps pour accéder à la pension anticipée.

2) Inégalités des sexes

Comme évoqué plus haut, ce sont les femmes (42,5% contre seulement 11,8%) qui se dirigent plus facilement vers un temps partiel et se retrouvent ainsi vers une carrière réduite. Cela a un impact sur leur salaire et dans la même continuité sur leur pension.

3) Inégalités en matière de pension complémentaire

Ce point a déjà été souligné précédemment dans une analyse. En résumé, ce sont les 1% des travailleurs bénéficiant d'une cotisation supérieure à 3% de leur rémunération qui perçoivent 20% des montants totaux versés. Les 70% dont la cotisation n'atteint pas 3% ne récupèrent que 10% des capitaux.

Il existe aussi un écart des genres dans les pensions complémentaires, car la pension complémentaire des femmes atteint seulement la moitié de celle des hommes.

4.1.3. Les 3 phases de la réforme

La réforme qui a été entreprise est prévue en trois phases²⁴ :

1) Revalorisation des pensions

Cette première phase a déjà été décidée et exécutée en début de législature. C'est acté et il n'est plus possible de revenir dessus. Le gouvernement fédéral a investi 1,2 milliard d'euros pour revaloriser la pension à 1500 euros nets par mois d'ici 2024 pour une carrière complète. Il s'ensuit que le plafond salarial subira une revalorisation automatique aussi. Nous verrons un peu plus loin l'impact de cette augmentation sur les pensions complémentaires avec des exemples concrets. Cela a été inscrit au budget et le but de la Ministre n'est pas de prendre des uns pour donner aux autres.

²⁴ Lalieux, K. (2021, octobre). Prolongement du débat actuel sur les pensions. *Pension forum : L'impact de la nouvelle politique des pensions sur la pension complémentaire*. Actes du colloque, 19 octobre 2021, Bruxelles. Belgique : Intranet AG insurance.

2) Mesures concrètes

Ces mesures servent à donner des perspectives à tous les travailleurs et de faire le lien avec la fin de leur carrière. Ce travail se fait main dans la main avec le Ministre du Travail Pierre-Yves Dermagne. Les mesures proposées dans cette deuxième phase sont globalement neutres budgétairement. Ils se sont basés sur le taux d'emploi qui est actuellement de 70%. Concrètement, il s'agit :

- D'une condition de carrière identique (de 42 ans) pour accéder à la pension anticipée à partir de 60 ans. A l'heure actuelle, pour pouvoir partir à la pension à 60 ans, il faut 44 ans de carrière, 43 ans pour une pension à 61 ou 62 ans et 42 ans pour une retraite à 63 ans. Toujours dans cette justice sociale, cette condition a pour but de permettre aux personnes qui ont fait moins d'années d'étude de « valoriser » ces années de travail.
- D'un bonus à l'emploi assorti à cette mesure. C'est « une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale à charge du travailleur »²⁵. Il est généralement accordé aux personnes bénéficiant d'un salaire plus bas afin de leur permettre d'avoir un salaire net plus élevé. C'est pour encourager les gens à travailler plus longtemps. Ce bonus est fixé forfaitairement : montant de 2 euros bruts par jour de travail presté au-delà des 42 ans de carrière. Ce bonus pension est le même pour tout le monde.
- D'une possibilité d'une pension à temps partiel. C'est un nouveau mécanisme d'aménagement de fin de carrière en complément des autres aménagements de fin de carrière déjà existants. Elle pourra être prise à mi-temps ou à 1/5 temps à partir de la 42^{ème} année de carrière. Durant cette période, l'ayant-droit pourra percevoir 50% de sa pension légale à condition de travailler au minimum à 80% au moment de l'introduction de la demande. Celle-ci doit avoir lieu au moins 1 an à l'avance. L'activité professionnelle exercée durant la pension à temps partiel ne peut pas excéder plus de 50% d'un travail à temps plein.
- Du calcul de la pension minimum dans l'optique de revaloriser le calcul de la pension minimum pour les personnes qui travaillent à temps partiel (donc surtout les femmes).
- Des conditions d'accès : conformément à l'accord du gouvernement qui prévoit déjà une condition minimale de prestations effectives pour l'accès à la pension minimum, il pourrait être proposé une période de 10 ans à raison de 104 jours

²⁵ Ghysels, A. (2021). *Bonus à l'emploi : nouveaux montants au 1^{er} septembre 2021*. Récupéré le 15 mai 2022 de <https://www.partena-professional.be/fr/knowledge-center/infoflashes/bonus-lemploi-nouveaux-montants-au-1er-septembre-2021#:~:text=La%20mesure%20C2%AB%20Bonus%20%C3%A0%20l,un%20salaire%20net%20plus%20%C3%A9lev%C3%A9>.

par an en moyenne. Pour autant que l'on tienne mieux compte des premières années de travail des jeunes ainsi que pour la situation spécifique des femmes. Une nouvelle condition d'accès à la pension qui pourrait être introduite est celle de l'ordre de 20 ans de travail effectif sans condition de carrière de 30 ans.

- D'une allocation de transition en vue d'une meilleure prise en compte de la situation des jeunes veuves et veufs. A la base, l'allocation de transition²⁶ est une allocation temporaire accordée au conjoint survivant qui n'est pas encore éligible à la pension de survie. C'est une demande forte de la part de plusieurs partis au Parlement. La réforme prévoit donc la prolongation de la durée de l'allocation de transition dans le temps et l'élargissement à la cohabitation légale avec un montant minimum prévu.
- De plus de transparence. Pour garantir un système durable, il est nécessaire de le rendre transparent. My Pension doit devenir l'outil capable de garantir la transparence du système des pensions.

En Belgique, la durée moyenne de carrière est de 33 ans. Nous remarquons que ces mesures tentent de pallier les problèmes existentiels de la pension légale : d'un côté, la Ministre souhaite une pension plus équitable et plus élevée pour chacun tout en incitant les personnes à continuer à travailler et à cotiser pour remédier à la pression démographique qui pèse sur le système des pensions.

3) Réunion des partenaires sociaux

La dernière phase se focalisera sur la réunion des partenaires sociaux au sein du Conseil National des Pensions pour travailler sur des propositions concrètes comme l'augmentation du taux de remplacement, la généralisation de la pension complémentaire et la prise en compte de la dimension familiale.

4.1.4. Conclusion

L'un des principaux défis des pensions reste la notion de confiance envers les politiques. Quand nous regardons la confiance en la politique dans notre pays, c'est assez bas. Elle se gagne en goutte, mais se perd en litres. L'autre point d'attention est l'approfondissement et la généralisation des pensions complémentaires sur lequel il va falloir travailler. Cette réforme devra faire face aussi au taux de remplacement qui n'est pas évident à maintenir pour les salaires plus élevés.

²⁶ Service fédéral des Pensions. (2022). *Allocation de transition*. Récupéré le 15 mai 2022 de <https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/allocation-de-transition>

4.2. Réactions des acteurs par rapport à la réforme des pensions

La réforme des pensions qui a été décrite précédemment est une proposition théorique. Il est intéressant de consulter les avis des différents acteurs du milieu. Pour ce faire, j'ai effectué plusieurs interviews pour recueillir les opinions des uns et des autres. Le fait d'écouter et d'entendre les positions de chacun permet de se forger une meilleure opinion, de prendre mieux position et d'apporter des solutions soutenables pour chaque parti.

4.2.1. *Cabinet de la Ministre des Pensions*

Je trouvais intéressant d'avoir les justifications du cabinet et d'avoir des précisions par rapport à cette réforme. J'ai rencontré à deux reprises Monsieur Gieselink Gerhard qui est conseiller Pension au sein du Cabinet de la Ministre des Pensions²⁷. Il a été constaté par le Cabinet ainsi que par la Cour des comptes dans un rapport²⁸ que l'Etat investissait beaucoup d'argent dans le 2^{ème} pilier via des subsides, mais qu'il n'y avait pas beaucoup de résultats.

Nous avons aussi discuté de l'harmonisation du statut ouvrier/employé. Dans l'accord de base, l'harmonisation devait être finalisée pour 2024. Celle des plans sectoriels, pour lesquels il n'y a pas de grande différence entre les statuts, était fixée à 2023. C'est surtout au niveau des entreprises que nous constatons une grande disparité. Les entreprises avaient donc encore deux années pour y parvenir. Les partenaires sociaux ont dit qu'ils ne pouvaient pas y parvenir à cause de la crise du Covid et des marges salariales limitées. Le sujet est en cours de discussion au Parlement et une loi va être votée d'ici fin 2022 pour trouver une solution.

Ce qui ressort de cet entretien, c'est que le vrai travail se situe au niveau des entreprises et que c'est une matière qui relève des partenaires sociaux. Nous nous sommes demandé comment le législateur pouvait encadrer tout cela. Monsieur Gieselink a soulevé deux propositions :

- La parafiscalité qui est définie par l'« ensemble des taxes et des redevances obligatoires qui sont perçues au profit des personnes publiques ou privées autres que l'Etat, les collectivités locales ou les établissements publics habilités à percevoir des impôts »²⁹.
- Réserver une partie de la marge salariale pour l'investir dans le 2^{ème} pilier.

²⁷ Gieselink, G. (2021, 02 décembre). *Conseiller Pensions au sein du Cabinet de la Ministre des Pensions et de l'intégration sociale, en charge des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris*. [Entretien]. Bruxelles.

²⁸ Cour des comptes. (2020). *Rapport sur les pensions complémentaires : Efficiences de la politique publique d'incitants sociaux et fiscaux*. Bruxelles. Récupéré de : <https://www.ccrek.be/FR/Publications/Fiche.html?id=29c172da-fde3-4f90-afe5-b284153d1419>

²⁹ Définition donnée par BeCompta. BeCompta. (2022). *Dictionnaire, définitions*. Récupéré le 23 mars de <https://www.becompta.be/dictionnaire/parafiscalite>

4.2.2. Assuralia

J'ai voulu aussi avoir l'avis plus global d'Assuralia qui est l'union professionnelle représentant tous les acteurs du monde de l'assurance. En mars, j'ai eu un entretien avec Monsieur Rietjens³⁰ Frank qui est conseiller en assurances-vie collectives chez Assuralia.

Le constat général pour Assuralia est clair : la pension légale ainsi que le second pilier déjà mis en place sont insuffisants pour tout le monde. Si nous regardons le prix d'une maison de repos qui est d'environ 1800 euros par mois, la pension légale ne permet clairement pas de couvrir les dépenses.

Il faut pouvoir assurer un équilibre entre le système de capitalisation et de répartition³¹ ainsi que les risques macroéconomiques qui sont liés. Pour Assuralia, cela se gère en dehors de la réforme.

Ce qui nous amène au deuxième constat où la responsabilité est partagée entre l'Etat qui doit servir de pension de base (socle) et de l'autre les employeurs-employés. Tout le monde doit se tenir au courant et informé de l'actualité relative aux pensions.

La réforme doit tendre vers un équilibre qui est important en Belgique. Le taux de remplacement du deuxième pilier est de 60% pour des salaires moins élevés. Pour des salaires plus élevés, nous tournons autour de 30-40%. L'objectif est de maintenir au mieux le niveau de vie. Pour bien faire, il faudrait atteindre 80%. C'est-à-dire parvenir à garder un revenu au moment de la pension légale qui serait égal à 80% de la dernière rémunération.

C'est pour cela que des accords du gouvernement sont prévus pour renforcer les pensions légales pour les indépendants, mais aussi pour consolider le 1^{er} pilier.

4.2.3. CSC

J'ai eu l'occasion de rencontrer Madame Léonard qui est secrétaire nationale à la CSC³² et qui est spécialisée dans les pensions. Selon moi, il est tout aussi intéressant de se tourner vers les syndicats pour comprendre leur position et leur travail en réaction à cette proposition de réforme.

La première chose que Madame m'a dite, c'est que les pensions légales étaient beaucoup trop faibles³³. Ils sont très satisfaits de la première phase qui relève la pension à 1500 euros minimum, mais reste encore trop faible par rapport au niveau de vie. Pour eux, la pension minimum ne devrait pas se baser sur un montant fixe, mais sur base du niveau de vie et lier les pensions au bien-être. En d'autres mots,

³⁰ Rietjens, F. (2022, 15 mars). *Conseiller Assurance-vie collectives chez Assuralia*. [Entretien]. Bruxelles

³¹ Voir explications page 9

³² Confédération des syndicats chrétiens

³³ Léonard, A. (2022, 08 avril). *Secrétaire nationale de la CSC*. [Entretien]. Bruxelles

l'adapter au salaire réel, à la carrière personnelle de chaque personne, au niveau de vie individuel, ...

Je l'ai aussi interrogé sur le second pilier. Il est clair que pour la CSC, il faut d'abord consolider le premier pilier avant de pouvoir se tourner vers les pensions complémentaires. Cela ne signifie pas qu'ils ne travaillent pas pour ce pilier, mais bétonner le premier pilier est prioritaire pour que, par la suite, le deuxième pilier devienne un terrain fertile. Pour la CSC, il faut impérativement redonner confiance aux citoyens et employeurs dans les pensions. Cela passe par 3 aspects :

- La communication
- La transparence des coûts
- Les inégalités

Madame Léonard a pointé un élément important concernant la transparence des coûts : les frais d'assurance qui s'élèvent en moyenne à 3,25%. C'est un obstacle pour les petits employeurs ou petits secteurs de rentrer dans une pension complémentaire quand ils doivent donner à l'assureur ces frais en plus du taux de rendement minimum imposé par l'article 24 de la loi sur les pensions complémentaires.

Pour la CSC, les pensions complémentaires sont malheureusement genrées. Pensionstat recense 1,7 million de femmes affiliées à une pension complémentaire pour 2,3 millions d'hommes³⁴. Cela s'explique, entre autres, par l'institution de second pilier dans des secteurs où il y a plus de travailleurs masculins que féminins. C'est là un point d'action très important pour la CSC.

A la question de savoir si la pension légale sera finançable éternellement, la CSC répond que le vieillissement a évidemment des répercussions financières sur les dépenses de la sécurité sociale, comme l'atteste ce tableau :

³⁴ PensionStat. (2021). *Rapport sur la constitution d'une pension complémentaire pour les employés en Belgique*. Récupéré le 6 octobre 2021 de <https://www.pensionstat.be/fr/publications>

Tableau 5 : Evolution des dépenses sociales et coût budgétaire du vieillissement à long terme selon le scénario de référence de juillet 2021.

En pour cent du PIB et en point de pourcentage du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	Scénario de référence de juillet 2021						
	2019	2026	2050	2070	2019-2050	2050-2070	2019-2070
	En pour cent du PIB			En point de pourcentage du PIB			
Pensions ^a	10,5	12,3	13,9	14,0	3,4	0,0	3,4
Soins de santé ^b	7,8	8,7	10,3	10,5	2,5	0,2	2,7
Incapacité de travail ^c	2,0	2,5	2,1	2,0	0,1	-0,1	0,0
Chômage ^d	1,3	1,2	1,0	0,9	-0,3	-0,1	-0,4
Allocations familiales	1,5	1,4	1,2	1,0	-0,3	-0,2	-0,5
Autres dépenses sociales ^e	1,5	1,7	1,6	1,4	0,1	-0,1	0,0
Total	24,6	27,8	30,1	29,8	5,5	-0,3	5,2

- a. Pensions du régime salarié, du régime indépendant et de la fonction publique, y compris la GRAPA et les pensions des entreprises publiques à charge de l'État (dans ce dernier régime, les résultats présentés dans ce rapport n'intègrent pas le relèvement de l'âge légal de la retraite).
- b. Dépenses publiques de tous les niveaux de pouvoir (sécurité sociale, pouvoir fédéral, pouvoirs locaux et Communautés et Régions - C&R) en soins de santé, aigus et de longue durée, y compris l'assurance soins en Flandre (0,1 % du PIB).
Les soins de longue durée comprennent les soins infirmiers à domicile, les séjours en maisons de repos pour personnes âgées, en maisons de repos et de soins, en maisons de soins psychiatriques ainsi que dans des habitations protégées et certaines dépenses d'assistance à la vie quotidienne des personnes âgées dépendantes. Les soins « aigus » couvrent les autres soins de santé.
- c. Allocations de maternité, d'incapacité primaire et d'invalideur.
- d. Y compris chômage avec complément d'entreprise et crédit-temps et interruption de carrière.
- e. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence (seulement la partie relevant de la sécurité sociale selon les principes du SEC 2010), les allocations pour personnes handicapées, le revenu d'intégration et le droit-passerelle pour travailleurs indépendants.

Source : Conseil supérieur des finances. (2021). *Comité d'étude sur le vieillissement – Rapport annuel*. Récupéré le 09 avril 2022 de https://www.conseilsuperieurdesfinances.be/sites/default/files/public/publications/csf_vieillissement_2021_07.pdf

Les experts s'attendent à ce que les dépenses de pension évoluent encore entre 10,5% et 14% du PIB d'ici 2070, ce qui représente une augmentation totale de 3,5%. Réparti sur une année, 0,1% d'augmentation moyenne par an semble supportable.

Pour y parvenir, la CSC propose quelques pistes³⁵ :

- Augmentation salariale en brut duquel les cotisations de sécurité sociale sont perçues.
- Augmenter le taux d'emploi en Belgique.
- Améliorer le bien-être au travail.
- Augmenter la productivité.

Il est donc possible de financer cette augmentation et que le système des pensions légales perdure.

4.3. Solutions envisagées

De leur côté, les employeurs sont aussi sensibles à la question de la généralisation du second pilier. Ils réfléchissent et envisagent des solutions qui rentrent dans leur périmètre d'action comme par exemple :

³⁵ CSC. (2022). *Des pensions décentes ? Un choix politique !*. Récupéré le 09 avril 2022 de <https://www.lacsc.be/actualite/campagnes/des-pensions-decentes-un-choix-politique#soutenabilite-des-carrieres-et-les-amenagements-de-fin-de-carriere>

- Le versement de contributions personnelles sur base volontaire qui viendraient s'ajouter aux cotisations patronales.
- Porter la garantie du rendement minimum à un niveau assurable pour eux. Ce n'est parfois pas évident pour l'employeur d'assurer ce rendement de 1,75%, ce qui refroidit pas mal d'employeurs.
- Maintenir les contributions de pension en dehors de la norme salariale. En d'autres mots, le montant des contributions ne dépendrait plus d'un pourcentage basé sur le salaire (comme les 3% actuellement).
- Laisser le choix entre la rente ou le capital. A l'heure actuelle, c'est le versement du capital qui est le plus pratiqué. C'est-à-dire que lorsque le travailleur part à la retraite, il perçoit son assurance de groupe en une fois. La rente, au contraire, permet de percevoir un montant mensuel jusqu'au décès du pensionné. La rente ne bénéficie pas d'avantage fiscal pour le moment.

En ce qui concerne l'éducation en matière des pensions, Assuralia a prévu de se concerter avec Sigedis et MyPension pour mettre en place de nouvelles mesures pour sensibiliser les employeurs et employés.

Comme soulevé précédemment, les plans sectoriels ont les pourcentages de cotisation les plus bas malgré qu'un tiers de la population belge soit affilié à une commission paritaire. Il faudrait environ 200 millions d'euros supplémentaires³⁶ pour couvrir les affiliés qui n'atteignent pas l'objectif des 3%. Comment y parvenir ?

4.3.1. Le compte de pension individuel

C'est un bon compris entre le système à points et les comptes notionnels. Cela fonctionne sous la forme de droits de pension exprimés en euros et qui tiennent compte du compte de l'année précédente. Le compte sera liquidé au moment de la pension et le travailleur ne se verra jamais diminuer ses réserves au cours de sa carrière.

4.3.2. A titre personnel

Si un montant minimum de 1500 euros a pu être instauré, pourquoi ne pas envisager de plafonner le montant de la pension légale ? Cela irait dans le sens d'une meilleure justice sociale. Il y aurait un minimum et un maximum à respecter. Cela permettrait peut-être de réduire les coûts relatifs aux pensions légales de l'Etat et de l'autre de sensibiliser toutes les personnes à la constitution d'une pension complémentaire. Que ce soient les plus petits salaires qui seront conscients de ne toucher « que » 1500 euros ou les salaires plus conséquents qui auront une pension légale limitée.

³⁶ PensionStat. (2021). *Rapport sur la constitution d'une pension complémentaire pour les employés en Belgique*. Récupéré le 6 octobre 2021 de <https://www.pensionstat.be/fr/publications>

4.4. Conclusion intermédiaire

Nous remarquons un réel investissement et une vraie volonté d'amélioration dans la réforme des pensions proposée. Madame Lalieux tient compte de l'évolution de la société (comme l'égalité homme/femme, les mi-temps pour raisons familiales, la durée de carrière dans des conditions réelles,...). Des actes concrets ont déjà été actés comme la pension légale minimum. Il est intéressant de voir les avis des professionnels du secteur. Cela semble mitigé : certaines choses semblent possibles et d'autres moins. Les employeurs réfléchissent aussi de leur côté aux manières d'appliquer cette réforme dans leurs établissements. Il peut être intéressant de regarder ce qui est fait en dehors de nos frontières. La question qui reste en suspens est de savoir si cette proposition va être acceptée dans son ensemble et quelles seront les choses mises en place dans la pratique.

PARTIE 2 : Le second pilier au service d'une meilleure équité

Le deuxième volet de ce travail a but d'apporter des pistes d'amélioration dans la recherche d'une certaine équité pour les pensions des citoyens belges avec l'aide du second pilier. Dans un premier temps, il est judicieux de comprendre l'impact de l'augmentation du plafond salarial.

1. Evolution de la pension légale et l'impact sur les pensions complémentaires

Durant l'été 2021, le gouvernement fédéral a décidé d'augmenter le plafond salarial via un arrêté royal³⁷. Cet arrêté a, par conséquent, des répercussions sur les pensions extralégales. Malheureusement, cette décision est restée sous les radars. Elle n'a pas fait l'objet d'une publicité de la part du gouvernement. L'explication la plus plausible est le fait qu'il n'avait pas prévu l'impact extralégal. Nous pouvons donc craindre une réaction du gouvernement dans les prochaines années.

Cette augmentation a surtout un impact sur les revenus plus élevés : ceux qui gagnent plus que le plafond actuel recevront une pension légale plus élevée. Sur papier, cela semble être une bonne idée. Mais dans les faits, une augmentation du plafond salarial peut entraîner une baisse des cotisations de la pension complémentaire comme nous allons le voir plus bas.

L'arrêté royal réglemente plusieurs choses :

- La réévaluation annuelle du plafond salarial qui est adapté à l'indice et à la prospérité. Si nous travaillons avec un plafond qui n'évolue pas alors que le salaire, lui, augmente chaque année alors une plus grande partie du salaire ne sera pas utilisée pour le plafond légal.
- Le gouvernement a décidé de laisser évoluer le plafond plus que la normale. En 2021, il est prévu une augmentation du plafond de 4,43%. Pour les années de carrière jusqu'à 2024, ce sera à chaque fois 2,38%.

1.1. Comment ce plafond est-il calculé ?

Le calcul de ce plafond est assez complexe. Si le gouvernement n'a rien prévu, il suit l'évolution de l'indice. Nous partons d'un montant de base.

Exemple : $40\ 963,89 \times 1,0443 = 42\ 778,59$ euros

³⁷ Arrêté royal (A.R 29.08.2021) portant sur l'adaptation au bien-être du plafond salarial. (2021). *Moniteur belge*, 10 septembre 2021.

Ce montant est ensuite ajusté en fonction de l'indice de santé moyen de l'année :

$$42\ 778,59 \text{ euros} * (154,160/103,14) = 69\ 939,66 \text{ euros}$$

Le plafond salarial 2022 a finalement été fixé à 63 944,74 (indice moyen = 154,172).

1.1.1. Evolution du plafond

<u>Année</u>	<u>Evolution du plafond</u>	<u>Pourcentage d'augmentation par rapport à l'année précédente</u>
2010	47 960,29	1,7%
2011	49 773,66	3,8%
2012	51 092,44	2,6%
2013	52 760,95	3,3%
2014	52 972,54	0,4%
2015	53 528,57	1%
2016	54 648,70	2,1%
2017	55 657,47	1,8%
2018	57 602,62	3,5%
2019	58 446,94	1,5%
2020	60 026,75	2,7%

En moyenne, nous avons une augmentation de 2,27% du plafond.

2021	62 684,50	4,4%
2022	64 176,39	2,4%
2023	65 705,90	2,4%
2024	67 266,74	2,4%

En août 2021, l'indice pivot a été dépassé, ce qui a causé une augmentation de 2% du plafond légal des pensions.

Pour rappel, l'indice pivot est un seuil qui reflète l'augmentation du coût de la vie. Il se base donc sur l'indice santé. Dès qu'il est atteint, les salaires et allocations sont indexés automatiquement. A titre d'exemple, l'indice-pivot a déjà été dépassé³⁸ en décembre 2021 et le Bureau fédéral du Plan a prévu un prochain dépassement en février 2022. Actuellement, l'indice-pivot est de 113,76.

Si nous supposons qu'en plus de la réévaluation annuelle, l'indice pivot est dépassé chaque année, cela pourrait donner ce type de projection :

2021	62 684,50	4,4%
2022	65 459,92	4,4%
2023	68 360,42	4,4%
2024	71 384,00	4,4%

Nous risquons d'atteindre une augmentation d'au moins 4,4% pour arriver à un plafond de plus de 70 000 euros. Si l'on regarde depuis 2010, l'évolution moyenne ne fait que grimper pour arriver à une augmentation moyenne de 2,88% si l'on reste sur cette voie.

1.2. Cas concret

Afin d'illustrer nos propos, voici un exemple chiffré dans le but de visualiser l'impact sur la pension complémentaire.

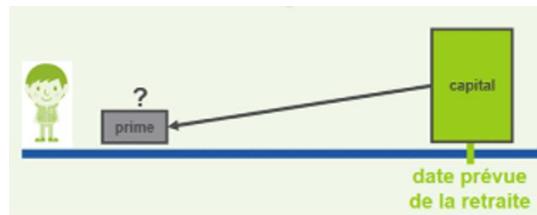
Mais avant, il est important de définir quelques concepts clés de l'assurance de groupe.

1.2.1. Les plans de type prestation définie

La prestation définie aussi appelée le but à atteindre correspond, dans la pratique, à un pourcentage du dernier salaire. Le règlement de pension définit la prestation qui devra être liquidée au terme. Les primes qui devront être payées pour financer ce but sont calculées par la compagnie d'assurances en fonction du taux, du salaire de l'affilié et des années de carrière. Le but à atteindre est recalculé annuellement pour être en adéquation avec la réalité.

Dans ce type de plan, le risque est supporté par l'employeur. Il se peut qu'à l'approche du terme, le capital ne corresponde pas à ce qui était prévu à la souscription du contrat. L'employeur devra y remédier en versant des primes plus importantes sur une plus courte période pour tenir son engagement.

³⁸ Liantis. (2021). *Indice-pivot dépassé : hausse des salaires et allocations sociales*. Récupéré le 16 février de <https://www.liantis.be/fr/nouvelles/indice-pivot-depasse-hausse-des-salaires-et-allocations-sociales>



Il existe plusieurs méthodes pour calculer un but à atteindre en capital vie :

$\text{Capital vie} = (a\% S1 + b\% S2) \times n/40 \times f$	<p>$S1$ = le traitement limité à un certain plafond</p> <p>$S2$ = la partie du traitement qui dépasse $S1$</p> <p>n = la durée de service</p> <p>f = un coefficient = 12 pour les affiliés mariés et 10 pour les affiliés isolés</p>
$\text{Capital vie} = (x\% S - La) \times n/40 \times f$	<p>S = le traitement annuel</p> <p>La = l'estimation de la pension légale de retraite</p> <p>n = la durée de service</p> <p>f = un coefficient = 12 pour les affiliés mariés et 10 pour les affiliés isolés</p>

Cette réforme a donc un impact sur la population d'affiliés ayant un salaire supérieur au plafond salarial utilisé pour le calcul de la pension légale. Mais aussi pour la population d'affiliés ayant un salaire inférieur au plafond salarial utilisé pour le calcul de la pension légale pour les formules avec une estimation de la pension légale (La).

Au contraire, cela n'a pas d'impact pour la population d'affiliés avec un salaire inférieur au plafond salarial.

Le capital assuré à l'âge de la retraite visible sur la fiche de pension diminuera. Dans les cas extrêmes, même la valeur actuelle de la prestation acquise diminuera par rapport à l'année de calcul précédente.

1.2.1.1. Impact de l'augmentation exprimée en chiffres

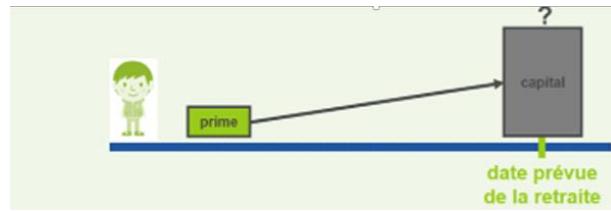
Formule règlement	(2% de S1 + 7% de S2) * n/40
Salaire annuel 2021	65 000,00
Plafond de la pension légale 2021	60 026,75
Plafond de la pension légale 2022	63 944,74
Augmentation du salaire annuel 2022 – indice des salaires 2%	66 300,00
Augmentation du salaire annuel 2022 – indice 3,58%	67 327,00

1.2.1.2. Exemple en cas de salaire supérieur au plafond

But 2021	But 2022 – Indice des salaires 2,00%	But 2022 – Indice des salaires 3,58%
S 2021 = 65 000,00	S 2021 = 65 000,00 S 2022 = 66 300,00	S 2021 = 65 000,00 S 2022 = 67 327,00
<u>But 2021</u> (60 026,75 * 2) + (4 973,25 * 3) * 40/40 = 154 866,25	<u>But 2022</u> (63 944,74 * 2) + (2 355,26 * 7) * 40/40 = 144 376,30	<u>But 2022</u> (63 944,74 * 2) + (3 382,26 * 7) * 40/40 = 151 565,30
	Diminution capital assuré = 10 489,95	Diminution capital assuré = 3 300,95
	La diminution du capital assuré peut entraîner une réduction du coût financier pour l'employeur ET une diminution d'encaissement pour les compagnies d'assurances	La diminution du capital assuré peut entraîner une réduction du coût financier pour l'employeur ET une diminution d'encaissement pour les compagnies d'assurances

1.2.2. Les plans de type contribution définie

La contribution définie, aussi appelée la charge définie, correspond à un montant prédéfini qui sera investi dans l'assurance de groupe. Dans la pratique, cette somme représente un pourcentage du salaire. Par conséquent, si le salaire augmente d'une année à l'autre, la prime qui en est dépendante le sera aussi. C'est au terme que nous verrons à combien s'élève le capital. L'impact, ici, est sur l'affilié, car si le taux diminue, il reçoit moins d'intérêt et le capital au terme en est moins impacté.



Tout comme les plans en prestation définie, il existe plusieurs manières de calculer la prime à verser :

Prime annuelle = $a\% S$	S = salaire annuel
Prime annuelle = $a\% \text{ de } S1 + b\% \text{ de } S2$	$S1$ = traitement annuel limité au plafond de la pension légale $S2$ = la partie du traitement dépassant ce plafond de pension légale

L'effet se situera sur le niveau de capital assuré de retraite accumulé au cours des années à venir. Les réserves acquises ne sont, quant à elles, pas affectées.

1.2.2.1. Impact de l'augmentation exprimée en chiffres

Formule règlement	3% $S1 + 6,5\% S2$
Salaire annuel 2021	66 120,00
Plafond de la pension légale 2021	60 026,75
Plafond de la pension légale 2022	63 944,74
Augmentation du salaire annuel 2022 – indice des salaires 1%	66 781,20
Augmentation du salaire annuel 2022 – indice des salaires 2%	67 442,40
Augmentation du salaire annuel 2022 – indice 3,58%	68 487,10

1.2.2.2. Exemple en cas de salaire supérieur au plafond

Exemple 1 (indice des salaires 1%)	Exemple 2 (indice des salaires 2%)	Exemple 3 (indice des salaires 3,58%)
$S \text{ 2021} = 66 \ 120,00$ $S \text{ 2022} = 66 \ 781,20$	$S \text{ 2021} = 66 \ 120,00$ $S \text{ 2022} = 67 \ 442,40$	$S \text{ 2021} = 66 \ 120,00$ $S \text{ 2022} = 68 \ 487,10$
<u>Prime 2021</u> $(60 \ 026,75 * 3\%) + (6093,25 * 6,5\%) = 2 \ 196,86$	<u>Prime 2021</u> $(60 \ 026,75 * 3\%) + (6093,25 * 6,5\%) = 2196,86$	<u>Prime 2021</u> $(60 \ 026,75 * 3\%) + (6093,25 * 6,5\%) = 2 \ 196,86$
<u>Prime 2022</u>	<u>Prime 2022</u>	<u>Prime 2022</u>

$(63\ 944,74 * 3%) + (2836,46 * 6,5\%) = 2102,71$	$(63\ 944,74 * 3%) + (3\ 497,66 * 6,5\%) = 2\ 145,69$	$(63\ 944,74 * 3%) + (4\ 542,36 * 6,5\%) = 2\ 213,60$
Diminution : $2\ 196,86 - 2\ 102,71 = 94,15$	Diminution = $2\ 196,86 - 2\ 145,69 = 51,17$	Augmentation = $2\ 213,60 - 2\ 196,86 = 16,74$
Diminution de la prime = réduction du capital assuré	Diminution de la prime = réduction du capital assuré	En raison d'une forte augmentation de l'indice des salaires, l'augmentation du plafond salarial sera partiellement absorbée

1.3. Règle des 80%

L'employeur verse une prime unique ou de manière périodique, prime qui est déductible comme frais professionnels pour autant que la règle des 80% soit respectée. Cette règle a été mise en place avec la Circulaire RH 243/376.395 du 4 février 1987 connue aussi sous le nom de « Circulaire Massard ».

En vertu de ce principe, les primes sont déductibles à titre de frais professionnels à condition que les prestations légales et extralégales en cas de retraite, exprimées en rentes annuelles, n'excèdent pas 80% de la dernière rémunération annuelle brute normale et doivent être calculées sur base de la durée normale d'une activité professionnelle. Si cette limite est dépassée, la cotisation patronale qui dépasse la limite est ajoutée au résultat de l'entreprise. Cela signifie que l'employeur ne peut pas déduire ses primes fiscalement si cette limite est atteinte.

La limite de 80% dans la formule : $EPL \leq ((80\% \times S - PL) \times N / 40 - \text{autre EPL})$

- EPL = pension légale supplémentaire, exprimée en rente annuelle
- S = dernière rémunération annuelle brute normale
- PL = pension légale
- N = temps de service (effectué et restant à effectuer dans l'entreprise)
- Autre EPL = les droits de pension accumulés à la suite de contrats dormants avec l'entreprise actuelle et avec des sociétés antérieures

Ce que les affiliés reçoivent légalement de la pension légale et ce qui provient d'une pension extralégale peuvent être au maximum égal à cette formule. Avec l'augmentation du plafond légal, le risque est d'arriver plus vite qu'avant au maximum. L'affilié ne perd rien, c'est l'employeur qui ne pourra plus déduire le surplus.

Par conséquent, les employeurs pourraient décider de diminuer le capital de pension maximal pour respecter la limite des 80%. En 2022, il pourrait s'avérer que les primes payées en 2021 étaient en partie non déductibles en raison de l'augmentation du plafond. Cette partie doit alors être rejetée.

Pour une formule pour un plan en but de type « 80%S – EPL » où S = salaire total, toute solution proposée pour éviter la chute du but pose problème avec la règle des 80%. Concrètement, une modification ne peut être proposée pour de tels règlements. Idem pour une charge avec une formule de type « 12%S1 + 32% S2 », il n'est pas possible de changer. Les compagnies d'assurances proposaient déjà des formules avantageuses qui étaient au maximum des 80%.

1.4. Proposition d'action

Pour contrer cet effet, les compagnies d'assurances proposent de changer les définitions de S1 et de S2. L'adaptation proposée est l'indexation annuelle du plafond 2021 avec l'indice de santé lissé uniquement. En d'autres termes, nous laissons tomber l'augmentation proposée par le gouvernement. Cela va moins vite augmenter et cela évitera les diminutions vues dans les différents exemples.

Une proposition alternative qui pourrait être envisagée est le principe de « diminution interdite ». Lorsque le salaire augmente plus vite que le plafond, le résultat de l'assurance de groupe n'est pas diminué. C'est la seule solution envisageable pour les règlements avec les formules « X%S – EPL ». Cette possibilité est à la demande explicite du client et doit être négocié avec les commerciaux au cas par cas, car cela nécessite une transformation complète du plan.

L'impact est beaucoup plus faible sur les plans sectoriels comme ils se situent souvent sous les plafonds de la pension légale.

1.5. Conclusion intermédiaire

Cette évolution du plafond légal a bien évidemment des répercussions à plusieurs niveaux. Les primes investies seront donc moins élevées. Ce qui entraînera une diminution du capital assuré. Les employeurs y verront une bonne nouvelle étant donné qu'ils devront payer des primes plus basses. Le revers de la médaille est qu'ils ne pourront plus bénéficier d'une déduction aussi importante puisque les primes seront plus faibles. Il y a aussi un impact pour les compagnies d'assurances qui verront leurs encaissements chuter.

Avec l'augmentation du plafond salarial et suivant la règle des 80%, les employeurs ne pourront plus autant déduire. Pourtant, l'avantage fiscal est l'un des arguments principaux des employeurs pour l'instauration de pensions complémentaires. Cela pourrait mener à de la réticence pour des employeurs sans plan complémentaire d'en prévoir si la déduction fiscale est plus faible. Bien évidemment, les compagnies d'assurances essaient de limiter l'impact et de suggérer des alternatives à leurs clients.

2. La loi sur les pensions complémentaires³⁹ et le taux de rendement minimum

2.1. De quoi s'agit-il ?

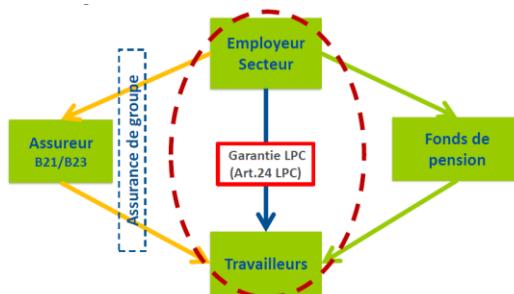
La loi sur les pensions complémentaires du 28 avril 2003 aussi appelée « LPC » est une loi à laquelle le monde de l'assurance se réfère beaucoup. Cette loi a été mise en place avec 2 objectifs :

- Instaurer un cadre de référence aux pensions complémentaires afin de démocratiser le second pilier et de permettre l'accès au deuxième pilier à un plus grand nombre de personnes.
- Protéger les travailleurs en leur donnant une garantie sur le rendement de leur prime.

L'article 24 alinéa 2 de cette loi requiert une attention particulière. En effet, celui-ci stipule que « § 2. Lorsque l'engagement de pension est de type contributions définies ou un engagement tel que visé à l'article 21, l'affilié a droit au moment de sa sortie, de sa retraite ou en cas d'abrogation de l'engagement de pension, à la partie de la contribution qui n'était pas supportée par lui et qui n'a pas été consommée pour la couverture du risque décès et invalidité avant la retraite et pour la couverture des frais limités à 5 % des versements, ou à la partie des montants attribués, capitalisées au taux maximum de référence pour les opérations d'assurance à long terme, fixé par les arrêtés d'exécution de la loi du 9 juillet 1975, diminué de 0,5 %, sans préjudice de l'article 17, alinéa 1er. »

En d'autres termes, cette loi prévoit que les organisateurs de pensions (comme par exemple un employeur ou un secteur) doivent garantir un rendement sur les contributions versées. Ce rendement est mis en place en vue d'assurer une certaine protection aux affiliés.

Figure 7 : Fonctionnement de l'article 24 de la LPC



Source : AG Insurance. (2017). *Formation sur les droits acquis – Article 24*. Récupéré le 20 mars 2022 de l'intranet de l'entreprise

³⁹ Loi (A.R 28.04.2003) relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celle-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale. (2003). *Moniteur belge*, 15 mai 2003.

2.1.1. Avant le 01-01-2016⁴⁰

Au moment de l'entrée en vigueur de cette loi, le rendement était de 3,25% sur les contributions patronales nettes de frais et de 3,75% sur les contributions personnelles. Il arrivait parfois que les assureurs octroient une participation bénéficiaire aux affiliés lorsque le taux de rendement était supérieur. Malheureusement, dans les années qui ont suivi, les taux ont baissé et il a fallu trouver une solution.

2.1.2. A partir du 01-01-2016⁴¹

L'article 24 a été adapté et le législateur a prévu une garantie de rendement minimum liée au rendement du marché des obligations. L'intention était très réaliste étant donné que ce taux suit les taux OLO⁴². Il s'agit d'obligations émises par l'Etat Belge sur du long ou très long terme (généralement 10 ans). L'évolution de l'OLO reflète l'évolution du taux du crédit logement. Ce taux est habituellement utilisé comme indicateur du niveau général des taux obligataires et est perçu comme un instrument financier standardisé utilisé par le secteur de l'investissement.

Cette garantie de rendement minimum est recalculée chaque année et modifiée, si nécessaire, le 1^{er} janvier. Le nouveau rendement est publié chaque année par la FSMA.

Tableau 6 : Evolution du taux de rendement minimum prévu par la LPC

A partir du 1 ^{er} janvier 2016	1,75 %
A partir du 1 ^{er} janvier 2017	1,75 %
A partir du 1 ^{er} janvier 2018	1,75 %
A partir du 1 ^{er} janvier 2019	1,75 %
A partir du 1 ^{er} janvier 2020	1,75 %
A partir du 1 ^{er} janvier 2021	1,75 %
A partir du 1 ^{er} janvier 2022	1,75 %

Source : FSMA. (2022). *Taux LPC – garantie de rendement*. Récupéré le 17 mars 2022 de <https://www.fsma.be/fr/taux-lpc-garantie-de-rendement>

2.1.3. Quel est le taux ?

Le taux d'intérêt ne peut jamais être inférieur à 1,75% ni supérieur à 3,75%, que ce soit pour les cotisations de l'employeur ou pour les cotisations du travailleur. Nous

⁴⁰ Loi du 18 décembre 2015 visant à garantir la pérennité et le caractère social des pensions complémentaires et visant à renforcer le caractère complémentaire par rapport aux pensions de retraite, M.B., 24 décembre 2015.

⁴¹ Wellemans, N. (2016). *Pensions complémentaires : quoi de neuf depuis le 1^{er} janvier 2016 ?*. Récupéré le 15 mai 2022 de <https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/Pensions-compl%C3%A9mentaires--quoi-de-neuf-depuis-le-1er-janvier-2016->

⁴² Abréviation d'Obligation linéaire / Lineaire obligatie

pouvons remarquer que ce taux n'a pas augmenté depuis 2016 et qu'il stagne au minimum légal.

Cette garantie à terme représente un cout fiscal pour l'Etat entre 3 et 5 milliards d'euros, selon le rapport⁴³ du bureau du plan.

2.2. Impact sur les employeurs

Il est important de souligner que cette obligation de rendement incombe à l'employeur et non à l'assureur. Même si l'assureur promet un certain taux, ceux-ci ne peuvent plus garantir qu'un taux variant entre 0,5% et 1,6% selon le produit. Le reste est donc à combler par l'organisateur de pension. Cette obligation de rendement qui pèse sur les employeurs est un véritable obstacle à la mise en place d'une pension complémentaire au sein de leur entreprise ou société.

Il ne faut pas oublier que la pension complémentaire est un revenu différé. Cela signifie que l'employeur renonce à verser un salaire en cash aujourd'hui pour l'investir et que l'affilié reçoit ce salaire 30,40, 45 ans plus tard. Il y a de ce fait un coup d'opportunité. Nous entendons par là « Perte à laquelle nous renonçons lorsque nous procédons à un choix. Autrement dit, lorsque nous allouons des ressources disponibles à un usage donné plutôt qu'un autre ».⁴⁴ C'est alors normal qu'il y ait un rendement minimal pour les travailleurs.

Si nous nous plaçons à la place d'un employeur, il est compréhensible que ce soit difficile d'offrir un tel taux quand, en comparaison, les comptes épargnes ne rapportent même pas du 1%. Comment un petit employeur peut-il assurer un tel taux quand des banques qui sont des grandes institutions ne le peuvent pas ?

2.3. Alternatives

Est-ce qu'il ne serait pas temps de revoir cette obligation de rendement minimum ? Et de ramener ce taux de rendement à un taux qui correspond plus à la réalité ? Cela pourrait être un levier d'action pour inciter les employeurs à développer le second pilier et, par extension, permettre un meilleur horizon de pension pour les travailleurs.

La suppression totale de ce minimum n'est politiquement pas envisageable comme le rapporte Monsieur Rietjens⁴⁵ lors d'un entretien sur la question. C'est pour cela qu'une diminution de ce taux de rendement à 1,5% ou 1% pourrait déjà encourager d'autres employeurs. Certes, les affiliés verraient leurs réserves diminuer au moment de la

⁴³ Peeters, H. (2021). *Belastinguitgaven voor tweedemijlpensioenen in België*. Récupéré le 23 mars de https://www.plan.be/publications/publication-2115-fr-les_depenses_fiscales_pour_les_pensions_du_deuxieme_pilier_en_belgique_un_chiffrage_de_la_subvention_publique_aux_pensions

⁴⁴ Kinon, V. (2021). *Corporate Finance*. Cours ex cathedra. Ihec, Bruxelles.

⁴⁵ Rietjens, F. (2022, 15 mars). *Conseiller Assurance-vie collectives chez Assuralia*. [Entretien]. Bruxelles

pension, mais si cela permet à plus de citoyens de profiter d'une pension complémentaire, c'est déjà un pas vers une meilleure équité.

Une autre possibilité pour palier ce rendement obligatoire est la possibilité de se tourner vers la branche 23 comme le propose Assuralia⁴⁶. C'est un constat pour Assuralia : Tant que les rendements sur les marchés financiers sont bas, les employeurs ne peuvent pas l'assurer. Surtout en branche 21.

2.3.1. Une assurance-vie de la branche 21

Une assurance de la branche 21 offre une garantie de capital et/ou un taux d'intérêt garanti. Cette option est parfois assortie d'une participation bénéficiaire en plus. C'est un petit extra octroyé par les assureurs qui dépend du résultat de la compagnie d'assurances. Cette participation bénéficiaire, quant à elle, n'est pas garantie. Une assurance investie en branche 21 assure ainsi une certaine sécurité étant donné que l'assureur s'engage sur un certain taux d'intérêt défini à l'avance⁴⁷. Il est donc concevable que les employeurs se tournent vers ce type de produit afin d'assurer un certain rendement à leur affilié.

2.3.2. Une assurance-vie de la branche 23

Pour une assurance en branche 23, il n'est généralement pas question d'un taux d'intérêt garanti par l'assureur. Il n'est pas possible de prédire l'évolution du fonds. Le rendement dépendra du fonds de placement auquel l'assurance a été placée. Si le fonds obtient de bons résultats, un bon rendement est à espérer. Dans le cas contraire, le capital investi peut être perdu. A noter, qu'il existe des garde-fous. L'article 24 de la loi sur les pensions complémentaires reste d'application pour la branche 23. C'est pour éviter que l'affilié soit défavorisé. Si, au terme, le rendement minimum n'est pas atteint, la loi impose qu'une prime unique de compensation doit être versée.

Si nous regardons l'évolution sur 10 ans : au départ, seulement 3% des primes étaient investies dans de la branche 23. Aujourd'hui, nous tournons aux alentours de 8%⁴⁸. Partant de ce constat, nous pouvons espérer que les employeurs continuent à s'intéresser à la branche 23 et décident de mettre une partie de leur pension complémentaire dans cette configuration.

Même si la branche 23 semble une bonne alternative pour pallier le rendement minimum, il ne faut pas oublier que ces fonds d'investissement dépendent de la conjoncture économique. Avec la guerre en Ukraine ou d'autres événements, la branche 23 peut diminuer, ce qui pourrait encore plus refroidir les employeurs.

⁴⁶ Rietjens, F. (2022, 15 mars). *Conseiller Assurance-vie collectives*. [Entretien]. Bruxelles.

⁴⁷ Qui se situe généralement entre 0,1 et 1% chez la plupart des assureurs selon NN.

⁴⁸ Rietjens, F. (2022, 15 mars). *Conseiller Assurance-vie collectives*. [Entretien]. Bruxelles.

L'impact ne se ressent pas directement, mais il faudra être vigilant à l'avenir et voir si cela se répercute sur le rendement.

2.4. Que se passerait-il si le taux diminuait ?

Nous avons remarqué plus haut que le taux de ce rendement reste inchangé depuis 2016. Il serait intéressant d'analyser ce qui se passerait si ce taux venait à diminuer. Pour rappel, la différence entre le taux garanti par l'assureur et le taux de rendement minimum doit être comblé par l'employeur. Aussi nommée « prime d'apurement ». C'est-à-dire que la différence de capital au terme doit être payée par l'employeur. Ce qui peut clairement constituer un obstacle quand le taux garanti par l'assureur est beaucoup plus faible que celui prévu dans l'article 24 de la LPC.

Pour ce faire, j'ai réalisé des simulations suivant plusieurs paramètres variables :

- La durée de carrière : C'est intéressant de voir la proportion de l'impact en fonction d'une carrière plus ou moins longue.
- Le salaire annuel : l'impact sur un salaire plus faible ou plus important.
- Le budget prévu dans le plan : autrement dit, le pourcentage du salaire annuel qui est investi dans l'assurance complémentaire.
- La prime annuelle : payée par l'employeur ou le secteur qui est exprimée mensuellement pour pouvoir effectuer les calculs.

2.4.1. Simulation 1 : Oscar (carrière courte) – Taux LPC

Comme premier exemple, nous allons prendre Oscar qui est chauffeur routier pour une société privée. Son salaire est de 25 350 euros par an. Il prend sa pension aujourd’hui après une carrière de 20 ans. Le budget prévu dans son plan est de 5%, ce qui donne une prime annuelle investie dans sa pension complémentaire de 1268,00 euros. Le taux garanti par l’assureur est actuellement de 1,25%. Analysons le capital au terme :

Oscar	Chauffeur routier	Mois
Durée carrière	20	240
Salaire annuel	25350	
Budget Plan	5%	
Prime annuelle	1.268	105,625
Réserve réelle		
Taux garantie Assureur	1,25% 0,10%	
1	105,63 €	105,63 €
2	105,63 €	211,36 €
3	105,63 €	317,20 €
4	105,63 €	423,16 €
5	105,63 €	529,22 €

Selon la formule pour convertir un taux annuel en taux mensuel :

$$(r+1)^{(1/12)}-1$$

Selon la formule :

$$\text{Capital de la période précédente} * (1+r) + \text{prime mensuelle}$$

Au terme (240 mois)⁴⁹, Oscar obtient un capital de 28 762,05 euros.

235	105,63 €	28.087,08 €
236	105,63 €	28.221,79 €
237	105,63 €	28.356,65 €
238	105,63 €	28.491,64 €
239	105,63 €	28.626,78 €
240	105,63 €	28.762,05 €

Voyons maintenant ce qu’il doit légalement obtenir selon l’article 24 de la LPC où le taux est actuellement de 1,75% :

105,625	29.686,41 €
105,625	29.834,98 €
105,625	29.983,77 €
105,625	30.132,78 €
105,625	30.282,00 €

Il y a une différence de 1519,94 euros que l’employeur devra mettre de sa poche.

⁴⁹ L’ensemble du détail des calculs sont repris en annexes

Ce montant semble dérisoire, mais il ne faut pas oublier qu'il doit être appliqué à toutes les personnes prenant leur pension. Cependant, regardons si la carrière avait été plus longue.

2.4.2. Simulation 2 : Oscar (carrière longue) – Taux LPC

Prenons maintenant le cas où Oscar a travaillé durant 40 ans (480 mois).

476	105,63 €	64.943,44 €	105,625	72.281,68 €
477	105,63 €	65.116,33 €	105,625	72.491,88 €
478	105,63 €	65.289,40 €	105,625	72.702,39 €
479	105,63 €	65.462,65 €	105,625	72.913,19 €
480	105,63 €	65.636,08 €	105,625	73.124,31 €

Il devrait obtenir un capital de 73 124,31 euros, mais l'assureur n'est en mesure de fournir que 65 636,08 euros. L'employeur sera redevable de 7488,23 euros.

Quel serait l'impact si nous diminuions le taux ?

2.4.3. Simulation 3 : Oscar (carrière courte) – Taux LPC fictif

Admettons que le taux descende à 1,5% :

235	105,63 €	28.087,08 €	105,625	28.801,54 €
236	105,63 €	28.221,79 €	105,625	28.942,92 €
237	105,63 €	28.356,65 €	105,625	29.084,48 €
238	105,63 €	28.491,64 €	105,625	29.226,21 €
239	105,63 €	28.626,78 €	105,625	29.368,12 €
240	105,63 €	28.762,05 €	105,625	29.510,21 €

La différence entre le capital promis par l'assureur et celui de l'article 24 ne s'élève plus qu'à 748,15 euros.

2.4.4. Simulation 4 : Oscar (carrière longue) – Taux LPC fictif

476	105,63 €	64.943,44 €	105,625	68.492,13 €
477	105,63 €	65.116,33 €	105,625	68.682,79 €
478	105,63 €	65.289,40 €	105,625	68.873,68 €
479	105,63 €	65.462,65 €	105,625	69.064,81 €
480	105,63 €	65.636,08 €	105,625	69.256,18 €

Sur une longue carrière, l'écart se réduit de presque moitié (3620,10 euros).

2.4.5. Simulation 5 : Jeanne (carrière courte) – Taux LPC

Regardons à présent l'impact sur un salaire plus élevé. Nous prendrons le cas de Jeanne qui est ingénier avec un salaire annuel de 68 500 euros. Le budget que sa société applique est de 6%, permettant d'atteindre une prime annuelle de 4110,00 euros. Jeanne décide de prendre sa pension après 15 ans de carrière (180 mois).

Jeanne		Ingénier	Mois		
Durée carrière		15	180		
Salaire annuel		68500			
Budget Plan		6%			
Prime annuelle		4.110	342,5		
		Réserve réelle		Réserve art 24	
Taux garantie Assureur		1,25%		1,75%	
		0,10%		0,14%	

175	342,50 €	65.675,94 €	342,5	68.152,34 €
176	342,50 €	66.086,47 €	342,5	68.593,44 €
177	342,50 €	66.497,41 €	342,5	69.035,18 €
178	342,50 €	66.908,79 €	342,5	69.477,56 €
179	342,50 €	67.320,59 €	342,5	69.920,58 €
180	342,50 €	67.732,82 €	342,5	70.364,24 €

Le rendement de 1,75% impose que Jeanne obtienne un capital de 70 364,24 euros, mais l'assureur n'est en mesure de lui donner que 67 732,82 euros.

2.4.6. Simulation 6 : Jeanne (carrière longue) – Taux LPC

Dans cette configuration, Jeanne prend sa pension à la suite d'une carrière complète de 45 ans (540 mois).

535	342,50 €	244.675,37 €	342,5	276.329,45 €
536	342,50 €	245.271,29 €	342,5	277.071,74 €
537	342,50 €	245.867,83 €	342,5	277.815,10 €
538	342,50 €	246.464,98 €	342,5	278.559,53 €
539	342,50 €	247.062,76 €	342,5	279.305,04 €
540	342,50 €	247.661,15 €	342,5	280.051,63 €

Lors d'une carrière complète, l'écart est conséquent et peut atteindre plus de 30 000 euros comme dans cet exemple.

2.4.7. Simulation 7 : Jeanne (carrière courte) – Taux LPC fictif

Poussons le raisonnement plus loin et voyons ce qui se passerait si le taux imposé par l'article 24 chutait à 1,25%. Dans ce cas, l'assureur s'adapterait et diminuerait aussi son taux. Nous émettons l'hypothèse que son taux passera à 1%.

175	342,50 €	64.477,70 €	342,5	65.675,94 €
176	342,50 €	64.873,69 €	342,5	66.086,47 €
177	342,50 €	65.270,00 €	342,5	66.497,41 €
178	342,50 €	65.666,65 €	342,5	66.908,79 €
179	342,50 €	66.063,62 €	342,5	67.320,59 €
180	342,50 €	66.460,92 €	342,5	67.732,82 €

L'écart n'est plus que de 1271,90 euros.

2.4.8. Simulation 8 : Jeanne (carrière longue) – Taux LPC fictif

535	342,50 €	230.526,19 €	342,5	244.675,37 €
536	342,50 €	231.059,92 €	342,5	245.271,29 €
537	342,50 €	231.594,09 €	342,5	245.867,83 €
538	342,50 €	232.128,70 €	342,5	246.464,98 €
539	342,50 €	232.663,76 €	342,5	247.062,76 €
540	342,50 €	233.199,27 €	342,5	247.661,15 €

Avec une carrière complète de 45 ans, Jeanne doit percevoir un capital de 247 661,15 euros au terme. L'employeur devra apurer un montant de 14 461,89 €.

2.4.9. Récapitulatif des simulations

Salaire annuel	Durée de carrière	Taux prévu par l'assureur	Capital au terme	Taux prévu par la LPC	Capital au terme	Gap
25 350,00 €	20	1,25%	28 762,05 €	1,75%	30 282,00 €	1 519,94 €
25 350,00 €	40	1,25%	65 636,08 €	1,75%	73 124,31 €	7 488,23 €
25 350,00 €	20	1,25%	28 762,05 €	1,50%	29 510,21 €	748,15 €
25 350,00 €	40	1,25%	65 636,08 €	1,50%	69 256,18 €	3 620,10 €
68 500,00 €	15	1,25%	67 732,82 €	1,75%	70 364,24 €	2 631,42 €
68 500,00 €	45	1,25%	247 661,15 €	1,75%	280 051,63 €	32 390,48 €
68 500,00 €	15	1%	66 460,92 €	1,25%	67 732,82 €	1271,90 €
68 500,00 €	45	1%	233 199,27 €	1,25%	247 661,15 €	14 461,89 €

2.5. Conclusion intermédiaire

Faire des simulations a permis de constater que diminuer le taux de rendement minimum permet de faire des économies considérables pour l'employeur. En réduisant le taux de 0,25%, l'employeur peut diminuer de moitié le montant qu'il devra débourser au terme pour satisfaire l'obligation légale de l'article 24.

Pour un salaire plus élevé, il est plus facile de remarquer qu'un employeur soit réticent à mettre en place une pension complémentaire quand nous voyons qu'il doit débourser plus de 30 000 euros de sa poche pour respecter la loi. Il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'un exemple d'une seule personne, mais qu'appliqué à l'ensemble des travailleurs, cela peut devenir une véritable charge pour l'employeur qu'il n'est pas capable de soutenir financièrement. En abaissant le taux, il est possible de diminuer considérablement cette prime d'apurement.

Quand nous regardons le capital que l'affilié percevra au terme, les différences ne sont pas énormes sauf pour les carrières complètes avec des salaires plus conséquents (+ 33 000 euros). Il faut peser le pour et le contre dans la balance :

certains affiliés y perdront, mais cela incitera peut-être des employeurs à instaurer du second pilier dans leur entreprise. N'est-ce donc pas là la définition d'équité sociale ?

3. Les plans sectoriels

3.1. Qu'est-ce qu'un plan sectoriel ?

Les plans sectoriels sont des assurances de groupe mise en place par un secteur. Ce n'est donc pas l'employeur qui prend l'initiative d'instaurer un plan de pension au sein de son entreprise, mais bien une commission paritaire pour les entreprises reprises au sein de celle-ci. Bien évidemment, toutes entreprises appartenant à une commission paritaire ne sont pas reprises dans un plan sectoriel, et cela, pour plusieurs raisons :

- Certaines entreprises ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'un plan sectoriel.
- Parfois ce sont certains travailleurs qui ne sont pas repris car ils sont étudiants, intérimaires ou sans contrat à durée indéterminée,... Parfois, c'est uniquement une catégorie du personnel qui bénéficie du plan sectoriel ou au contraire une catégorie est exclue (cadre par exemple).
- La raison la plus courante est le fait que l'employeur a déjà une assurance de groupe qui équivaut ou dépasse le taux des plans sectoriels. Par conséquent, il n'est pas obligé de s'affilier au plan sectoriel de sa commission paritaire.

La dernière raison nous montre bien que les plans sectoriels ont été instaurés pour répondre à une certaine équité. Pour permettre aux travailleurs qui n'avaient pas d'assurance de groupe, ou une assurance de groupe insuffisante, de bénéficier tout de même d'une pension complémentaire décente. C'est une sorte d'aide qui est donnée par un niveau supérieur. C'est intéressant pour les petites entreprises (par exemple un restaurant familial) qui n'est pas en mesure de mettre en place une assurance de groupe au sein de leur structure.

3.1.1. *Les commissions paritaires en Belgique*

Au 1^{er} janvier 2021, le service public fédéral pour l'emploi, travail et concertation sociale dénombrait 100 commissions paritaires en Belgique⁵⁰.

Sur ces 100 commissions paritaires, 53 disposaient d'un régime de pension sectoriel⁵¹. Ce qui représente plus de 2 millions de travailleurs. C'est une augmentation de 5% par rapport à 2018. Tous ont choisi de la branche 21. Le poids

⁵⁰ Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (2022). *Institution et composition des commissions paritaires*. Récupéré le 03 avril 2022 de <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/commissions-paritaires-1#:~:text=Au%201er%20janvier%202021%2C%20on,et%2064%20sous%2Dcommissions%20paritaires.>

⁵¹ FSMA. (2021). *Rapport bisannuel relatif aux pensions complémentaires des travailleurs salariés*. Récupéré le 03 avril 2022 de <https://www.fsma.be/fr/news/rapport-bisannuel-relatif-aux-pensions-complementaires-des-travailleurssalaries>

total de l'ensemble de ces réserves s'élève à 5,3 milliards d'euros. Nous constatons donc que les plans sectoriels peuvent être considérés comme une niche, mais représente un poids considérable dans la pension complémentaire.

Il est encore difficile de voir l'impact des plans sectoriels, car ceux-ci existent depuis 2004. En effet, la réserve moyenne pour un travailleur s'élève actuellement à 1640 euros. L'historique des plans sectoriels nous montre que le budget alloué tournait autour des 0,3% du salaire brut. Aujourd'hui, nous sommes plutôt sur du 1%. C'est quelque chose qui va continuer d'évoluer. Nous ne possédons pas encore des chiffres pour des carrières complètes de 40 ou 45 ans.

Mais rien ne nous empêche d'effectuer des projections pour des carrières plus longues et ainsi démontrer l'apport des plans sectoriels.

3.2. Projections

3.2.1. Objectifs

Pour ce faire, nous allons prendre l'exemple de personnes qui travaillent dans différentes commissions (et donc avec des taux de contributions différentes) avec des carrières longues pour visualiser à combien leur pension complémentaire pourrait s'élever. Cela nous permettra de la comparer avec l'estimation de pension légale qui est prévue à ce moment-là et de l'analyser.

J'ai aussi simulé les mêmes secteurs, mais avec une contribution de 3% comme prévu par la réforme. Ce sera l'occasion de comparer un secteur qui atteint la cotisation prévue par le gouvernement avec une carrière complète avec d'autres secteurs qui ont une contribution moindre.

La première chose a été de trouver les pourcentages du salaire brut que chaque secteur alloue au plan sectoriel. Cette information est consultable sur le site du service public fédéral pour l'Emploi, Travail et concertation sociale⁵². Les conventions collectives de travail de toutes les commissions paritaires sont disponibles.

La chose qui m'a surprise en premier est que la contribution des commissions tourne aux alentours de 1% mais n'atteint jamais 2%. Nous remarquons là un grand pas à franchir pour atteindre la contribution de 3% prévue par la réforme. C'est un grand effort à effectuer qui, nous pouvons le comprendre, peut constituer un frein.

⁵² Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (2022). *CCT intersectorielles et sectorielles*. Récupéré le 15 avril de <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>

3.2.1.1. Projection 1 : Secteur de l'Horeca

Pour ce premier exemple, nous allons prendre Angèle qui est serveuse dans un restaurant. Elle aimerait savoir combien elle pourra espérer toucher de cette pension complémentaire si elle effectue une carrière complète de 45 ans. Son salaire annuel est de 25 000 euros bruts par an. Une indexation salariale de 2% est prévue pour coller au plus à la réalité. Le secteur de l'Horeca prévoit une cotisation de 1,2%. Nous prenons l'hypothèse que le taux prévu par l'article 24 reste à 1,75%.

Angèle		Mois
Durée carrière	45	540
Salaire annuel	25000	
Indexation salariale	2%	
Budget du plan	1,20%	
Prime	300,00 €	25,00 €
Secteur	<u>Horeca</u>	
Taux de rendement	1,75%	

La première chose que nous avons faite est de calculer la prime mensuelle en tenant compte de l'indexation salariale. Durant la 45^{ème} année de carrière, la prime s'élève à 59,75 euros.

529	45	59,75 €
530	45	59,75 €
531	45	59,75 €
532	45	59,75 €
533	45	59,75 €
534	45	59,75 €
535	45	59,75 €
536	45	59,75 €
537	45	59,75 €
538	45	59,75 €
539	45	59,75 €
540	45	59,75 €

Suivant la formule : Prime en
 $n-1*(1+\text{indexation salariale})$

Ensuite, nous avons actualisé cette prime en fonction du taux de rendement de 1,75%. A la fin des 45 années de carrière, nous arrivons à un capital de 30 830,11 euros.

530	45	59,75 €	29.794,81 €
531	45	59,75 €	29.897,67 €
532	45	59,75 €	30.000,68 €
533	45	59,75 €	30.103,83 €
534	45	59,75 €	30.207,14 €
535	45	59,75 €	30.310,59 €
536	45	59,75 €	30.414,19 €
537	45	59,75 €	30.517,95 €
538	45	59,75 €	30.621,85 €
539	45	59,75 €	30.725,91 €
540	45	59,75 €	30.830,11 €

Suivant la formule : Capital en $n-1*(1+ \text{taux de rendement}) + \text{la prime annuelle}$

Ce capital est à convertir en rente annuelle afin de pouvoir le comparer à l'estimation de pension légale prévue. Pour ce faire, j'ai utilisé un outil fourni par AG Insurance⁵³ dans lequel nous introduisons les données (âge, date de naissance, date de pension prévue,...) et qui va nous donner un coefficient que nous pourrons utiliser.

Prix de rente pour transformer le capital à liquider en rente

25,86155

Ce qui nous donne : 30 830,11 euros : 25,86155 = 1 192,12 euros.

Ce montant est à comparer avec l'estimation de pension légale prévue pour ce profil. Ces estimations proviennent d'AG Insurance⁵⁴ et il m'a été demandé de ne pas divulguer la manière dont elles sont calculées.

Pour le profil d'Angèle, qui est une femme isolée, avec un salaire annuel de 25 000 euros, la pension légale prévue est de 16 425,00 euros par an.

⁵³ AG Insurance. (2022). *Calcul prix d'une rente*. Utilisé le 15 avril 2022

⁵⁴ AG Insurance (2022). *Estimations de pension légales*. Consulté le 15 avril 2022

3.2.1.1.1. Constatations

La première chose qui nous saute aux yeux est le montant assez faible de la rente annuelle de la pension complémentaire malgré une carrière longue. Comparativement à l'estimation de pension légale, elle représente seulement 7%. Il faut aussi garder en tête que ces montants sont des montants annuels et que la pension complémentaire est rarement liquidée sous cette forme, mais plutôt en une fois sous forme de capital.

Il ne faut pas non plus oublier que le salaire d'Angèle est de 25 000 euros bruts et que cela aura probablement plus d'impact sur des salaires plus importants comme nous allons le voir dans les projections suivantes.

3.2.1.2. Projection 2 : Secteur Horeca – Taux fictif de 3%

Pour cette projection, nous allons considérer le même secteur, mais qui applique dorénavant un taux de 3% comme il est préconisé dans la réforme des pensions.

Nous reprendrons le même profil pour des comparaisons plus évidentes.

Angèle		Mois
Durée carrière	45	540
Salaire annuel	25000	
Indexation salariale	2%	
Budget du plan	3,00%	
Prime	750,00 €	62,50 €
Secteur	Horeca	
Taux de rendement		1,75%

Suivant les mêmes paramètres et calculs que dans la projection précédente, nous arrivons à un capital au terme de 45 ans d'année de carrière de 77 075,27 euros.

529	45	149,38 €	74.230,26 €
530	45	149,38 €	74.487,03 €
531	45	149,38 €	74.744,18 €
532	45	149,38 €	75.001,69 €
533	45	149,38 €	75.259,58 €
534	45	149,38 €	75.517,84 €
535	45	149,38 €	75.776,48 €
536	45	149,38 €	76.035,49 €
537	45	149,38 €	76.294,87 €
538	45	149,38 €	76.554,63 €
539	45	149,38 €	76.814,76 €
540	45	149,38 €	77.075,27 €

La rente annuelle s'élève dorénavant à 2980,30 euros.

3.2.1.2.1. *Constatations*

Le capital est beaucoup plus important avec une contribution de 3%. Nous passons d'une part de 7% de l'estimation de pension légale à 18%. Avec une meilleure contribution, les affiliés atteignent de jolis capitaux au terme de leur carrière.

3.2.1.3. *Projection 3 : Secteur Groen*

Ce secteur regroupe plusieurs commissions paritaires comme la CP 132 pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles ou la CP 144 relative à l'agriculture. Ce secteur prévoit une cotisation plus faible de 0,96%.

Nous prendrons l'exemple d'Henri qui est technicien agricole. Son salaire brut annuel est de 40 000 euros.

Henri		Mois
Durée carrière	45	540
Salaire annuel	40000	
Indexation salariale	2%	
Budget du plan	0,96%	
Prime	384,00 €	32,00 €
Secteur	Groen	
Taux de rendement	1,75%	

Nous arrivons à ce capital au terme :

529	45	76,48 €	38.005,89 €
530	45	76,48 €	38.137,36 €
531	45	76,48 €	38.269,02 €
532	45	76,48 €	38.400,87 €
533	45	76,48 €	38.532,91 €
534	45	76,48 €	38.665,13 €
535	45	76,48 €	38.797,56 €
536	45	76,48 €	38.930,17 €
537	45	76,48 €	39.062,97 €
538	45	76,48 €	39.195,97 €
539	45	76,48 €	39.329,16 €
540	45	76,48 €	39.462,54 €

La rente annuelle est estimée à 39 462,54 : $24,52143 = 1\ 609,30$ euros.

Pour un homme marié avec un salaire comme Henri, l'estimation de pension légale est fixée à 29 925,00 euros.

3.2.1.3.1. *Constatations*

Malgré un taux de cotisation plus faible, le fait d'avoir un salaire plus élevé permet de relever le montant de la pension complémentaire. Il faut tout de même prendre en considération qu'il s'agit déjà d'un salaire élevé (3300 euros bruts par mois) et que ce plan complémentaire ne représente « que » 5,37% de l'estimation de pension légale.

3.2.1.4. *Projection 4 : Secteur Groen – Taux fictif de 3%*

Nous allons effectuer la même démarche pour le secteur Groen en appliquant un taux de 3%.

Henri		<u>Mois</u>
Durée carrière	45	540
Salaire annuel	40000	
Indexation salariale	2%	
Budget du plan	3,00%	
Prime	1.200,00 €	100,00 €
Secteur	<u>Groen</u>	
Taux de rendement	1,75%	

Avec cette configuration, nous arrivons à un capital au terme comme tel :

529	45	239,01 €	118.768,42 €
530	45	239,01 €	119.179,25 €
531	45	239,01 €	119.590,68 €
532	45	239,01 €	120.002,71 €
533	45	239,01 €	120.415,33 €
534	45	239,01 €	120.828,55 €
535	45	239,01 €	121.242,36 €
536	45	239,01 €	121.656,78 €
537	45	239,01 €	122.071,79 €
538	45	239,01 €	122.487,41 €
539	45	239,01 €	122.903,62 €
540	45	239,01 €	123.320,44 €

Nous passons d'un capital de 39 462,54 euros à un capital de 123 320,44 euros. Nous visualisons bien la grande augmentation.

La rente annuelle passe donc maintenant à 5 029,08 euros.

3.2.1.4.1. *Constatations*

Nous parvenons à un capital qui a triplé. Cela représente 16,80% de l'estimation de la pension légale. C'est une part non négligeable. Nous remarquons donc qu'avoir un salaire « élevé » permet de bénéficier d'une pension complémentaire plus confortable.

3.2.1.5. Projection 5 : Secteur de la chimie

Le dernier secteur étudié est celui de la chimie. Celui-ci applique actuellement un taux de 0,60% du salaire brut, que ce soit pour les employés ou les ouvriers. Selon Jobat, « il s'agit du secteur qui rémunère le mieux ses travailleurs »⁵⁵. Nous prendrons le cas de Serge qui travaille en tant qu'employé dans ce secteur et qui gagne 56 000 euros bruts par an.

Serge		Mois
Durée carrière	45	540
Salaire annuel	56000	
Indexation salariale	2%	
Budget du plan	0,60%	
Prime	336,00 €	28,00 €
Secteur	Chimie	
Taux de rendement		1,75%

Toujours selon une indexation salariale de 2% et un taux de rendement de 1,75%.

530	45	66,92 €	33.370,19 €
531	45	66,92 €	33.485,39 €
532	45	66,92 €	33.600,76 €
533	45	66,92 €	33.716,29 €
534	45	66,92 €	33.831,99 €
535	45	66,92 €	33.947,86 €
536	45	66,92 €	34.063,90 €
537	45	66,92 €	34.180,10 €
538	45	66,92 €	34.296,47 €
539	45	66,92 €	34.413,01 €
540	45	66,92 €	34.529,72 €

Au terme, Serge peut espérer obtenir un capital de 34 529,72 euros.

La rente annuelle, quant à elle, est estimée à 1408,14 euros.

Serge, qui est célibataire sans enfant, peut prétendre à une pension légale de 42 050,00 euros.

⁵⁵ Jobat. (2020). *Rapport des salaires 2020*. Récupéré le 18 avril de <https://www.jobat.be/fr/art/combien-gagne-t-on-dans-le-secteur-de-la-chimie#:~:text=Tels%20sont%20les%20chiffres%20repris,4.639%20euros%20brut%20par%20mois.>

3.2.1.5.1. Constatations

Malgré un salaire assez important, Serge se retrouve avec un capital presque équivalent à celui d'Angèle qui travaille dans le secteur de l'Horeca et qui gagne bien moins que lui. Cela s'explique par le faible pourcentage de contribution qu'applique ce secteur.

3.2.1.6. Projection 6 : Secteur de la chimie – contribution fictive de 3%

Jetons un coup d'œil au capital obtenu par Serge si le secteur devait respecter l'obligation de 3%.

530	45	334,61 €	166.850,95 €
531	45	334,61 €	167.426,96 €
532	45	334,61 €	168.003,79 €
533	45	334,61 €	168.581,46 €
534	45	334,61 €	169.159,97 €
535	45	334,61 €	169.739,31 €
536	45	334,61 €	170.319,49 €
537	45	334,61 €	170.900,51 €
538	45	334,61 €	171.482,37 €
539	45	334,61 €	172.065,07 €
540	45	334,61 €	172.648,62 €

Le saut est nettement visible. Le capital a quadruplé. La rente annuelle est maintenant de 7040,72 euros.

3.2.1.6.1. Constatations

Le fait d'amener une participation de 3% sur des salaires importants permet de mieux visualiser l'augmentation considérable du capital au terme. L'impact est d'autant plus important sur des salaires élevés avec un taux de contribution faible à la base.

3.2.2. Récapitulatif des simulations

Salaire annuel	Secteur	% de contribution	Capital au terme	Evolution	Rente annuelle	Estimation de pension légale	Proportion
25 000,00 €	Horeca	1,2 %	30 830,11 €		1192,12 €	16 425,00 €	7,26%
25 000,00 €	Horeca	3%	77 075,27 €	+150%	2980,30 €	16 425,00 €	18,14%
40 000,00 €	Groen	0,96 %	39 462,54 €		1609,30 €	29 925,00 €	5,38%
40 000,00 €	Groen	3%	123 320,44 €	+212,5%	5029,08 €	29 925,00 €	16,81%
56 000,00 €	Chimie	0,6 %	34 529,72 €		1408,14 €	42 050,00 €	3,35 %
56 000,00 €	Chimie	3%	172 648,62	+400%	7040,72 €	42 050,00 €	16,74%

3.3. Conclusion intermédiaire

Pour rappel, ce sont des pensions complémentaires mises en place par le secteur. Il se peut que l'employeur ait décidé de mettre aussi en place une assurance de groupe. Les affiliés bénéficieront donc de deux assurances de groupe ce qui permettra d'augmenter leur rente. Ils peuvent atteindre aussi un meilleur taux de remplacement s'ils ont aussi constitué une épargne-pension à titre individuel.

Adapter le taux à 3% sur des salaires corrects permet de percevoir un capital assez conséquent. Nous nous rapprochons de montants similaires à des assurances de groupe mise en place par l'employeur. Nous pouvons dire qu'avec cette cotisation, les plans sectoriels sont de réelles plus-values.

Mais augmenter le taux à 3% représente d'énormes coûts pour l'employeur. Ce qui peut constituer un frein.

Il serait en conséquence peut-être intéressant pour les secteurs de combiner de la branche 21 avec de la branche 23 afin d'obtenir un meilleur rendement.

Effectivement, combiner les deux branches permet un rendement potentiel plus élevé tout en gardant une certaine sécurité. Les compagnies d'assurances et fonds de pension proposent une large gamme de produits qui permettent une diversification plus sûre.

4. La communication

La manière dont le citoyen reçoit et manipule l'information requiert une attention toute particulière. Nous avons soulevé plus haut que c'était clairement une grande lacune pour les citoyens, mais aussi pour les employeurs. Manque d'informations, manque de transparence, difficulté dans la compréhension, manque d'éducation financière sont souvent pointés du doigt. Mais comment y remédier ?

4.1. La communication vers le citoyen

A l'heure actuelle, la communication vers l'affilié s'opère de deux façons. Via la plateforme MyPension.be et via la fiche de pension individuelle que le citoyen reçoit une fois par an.

4.1.1. *La plateforme MyPension.be*

La plateforme est accessible via l'identification avec un lecteur de carte d'identité ou via l'application Itsme. Le but de ce site est de centraliser les données relatives aux pensions en un seul canal.

MyPension.be ne concerne pas uniquement les droits de pension complémentaire, mais permet aussi de visualiser la date de pension légale, la carrière, l'estimation de celle-ci et de faire des simulations en cas de pension anticipée.

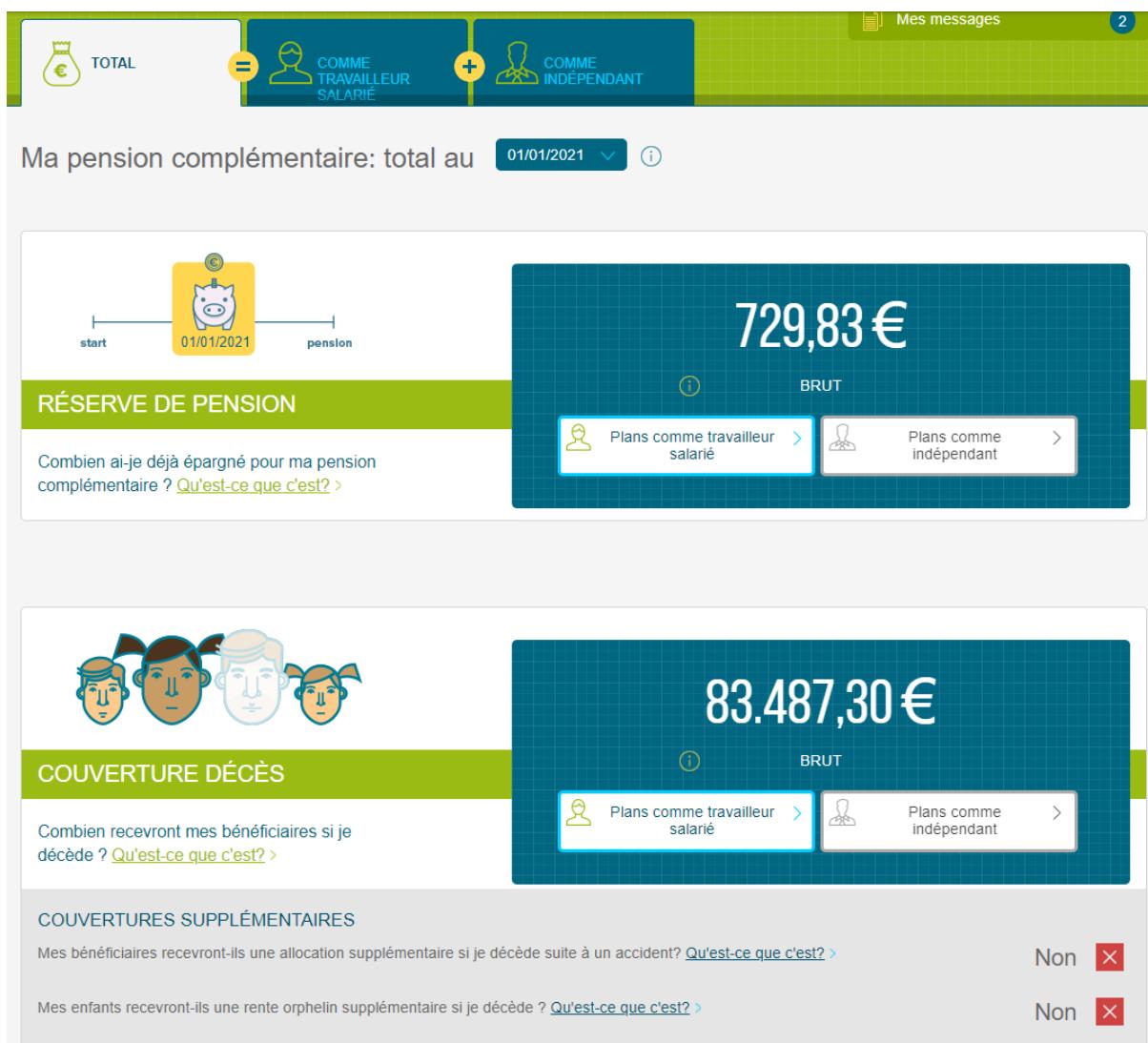
Figure 8 : Aperçu de la pension sur MyPension.be



Source : Mypension.be. (2022). *Ma pension légale : mon aperçu*. Récupéré le 20 mars 2022 de <https://www.mypension.be/fr/mylegalpension>

Pour la partie pension complémentaire, il est possible d'obtenir un aperçu des réserves de pension actuelle, mais aussi celle de la couverture décès. Nous remarquons une scission entre la partie « salarié » et la partie « indépendant ».

Figure 9 : Aperçu de la pension complémentaire sur MyPension.be



Source : Mypension.be. (2022). *Ma pension complémentaire : total au 01/01/2021*. Récupéré le 20 mars 2022 de <https://www.mypension.be/fr/mylegalpension>

Ce dernier doit devenir l'outil préféré des personnes. A l'heure actuelle, seulement 40%⁵⁶ des Belges ayant des droits complémentaires utilisent la plateforme. Il reste encore 60% de personnes qui ne prennent pas l'habitude de s'identifier sur MyPension.be. Une explication pourrait être le fait que ces informations ne sont pas consultables en ligne. Une tendance qui pourrait s'inverser quand on voit le degré de connectivité des jeunes et l'utilisation toujours plus présente des TIC⁵⁷.

Une évolution est possible. Cela pourrait passer par des campagnes jointes avec les assureurs, Sigedis et Assuralia.

⁵⁶ Rietjens, F. (2022, 15 mars). *Conseiller Assurance-vie collectives chez Assuralia*. [Entretien]. Bruxelles.

⁵⁷ Technologies de l'information et de la communication

4.1.2. *La communication vers les employeurs*

La communication vers les employeurs n'est pas sans reste. Ils doivent pouvoir comprendre de quoi il s'agit pour faire le choix d'instaurer ou non du second pilier et ensuite pouvoir l'expliquer auprès de leurs employés et ouvriers.

Il ne faut pas oublier qu'une assurance de groupe est un argument à l'embauche. Les ressources humaines peuvent valoriser le fait qu'ils disposent d'une bonne couverture vie/décès auprès des nouveaux candidats. Surtout quand celle-ci est assortie d'autres couvertures comme l'invalidité par exemple. Comparativement à une autre société qui n'en propose pas.

Pour le Cabinet de la Ministre⁵⁸, il faudrait lancer un processus de compréhension beaucoup plus simple et accessible qui passerait par un cadre législatif basé sur des principes de bases. Le but est aussi de travailler avec des standards d'informations que tout le monde emploierait de manière uniforme.

Aujourd'hui, nous remarquons un très grand manque de connaissances au sein des PME⁵⁹. Les dirigeants d'entreprise ne connaissent rien dans cette matière. En conséquence, cela empêche des travailleurs ou ouvriers d'avoir accès à une pension complémentaire qui pourrait venir compléter leur pension légale, qui est insuffisante comme nous le savons tous.

Des campagnes de sensibilisation sont nécessaires et doivent contribuer à une meilleure compréhension et prise de conscience. Une solution envisageable à laquelle j'ai toujours pensé est de créer un poste au sein des compagnies d'assurances qui serait dédié à l'information auprès des employeurs. Une sorte de commercial qui viendrait expliquer au sein des entreprises faisant partie du portefeuille de la compagnie d'assurances en quoi consiste une assurance de groupe, quelles sont leurs garanties, où trouver les informations, etc. Il est vrai que c'est au service ressources humaines d'effectuer ce travail, mais un professionnel dans le domaine pourrait être plus pertinent pour vulgariser des termes parfois complexes ou répondre aux questions. D'autant plus que cette personne connaît parfaitement le produit que la société a choisi ou dans quel plan elle se situe. Cette solution permet de faire d'une pierre deux coups : elle s'adresse autant aux affiliés qu'aux employeurs.

4.1.3. *A titre individuel*

Dans mon emploi actuel, je peux constater chaque jour que les affiliés ne sont pas au courant qu'ils ont une pension complémentaire ou bien qu'ils ne comprennent pas de quoi il s'agit. Selon moi, cette éducation doit se faire avant l'entrée dans la vie active.

⁵⁸ Gieselink, G. (2021, 02 décembre). *Conseiller Pensions au sein du Cabinet de la Ministre des Pensions et de l'intégration sociale, en charge des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris*. [Entretien]. Bruxelles.

⁵⁹ Selon Assuralia. Rietjens, F. (2022, 15 mars). *Conseiller Assurance-vie collectives chez Assuralia*. [Entretien]. Bruxelles.

C'est pour cela que je souhaiterais développer une activité complémentaire après mon master qui consisterait en des séances d'informations auprès des élèves de rhétoriques ou de dernière année d'étude dans les hautes écoles, universités ou écoles professionnelles. Ces séances porteraient, entre autres, sur l'importance de se constituer une pension complémentaire et de la comprendre. Ainsi que sur tous les autres aspects de la vie active qui ne sont pas enseignés dans les bouquins, mais qui sont nécessaires avant l'entrée dans le monde professionnel.

4.2. La fiche individuelle de pension

4.2.1. Qu'est-ce qu'une fiche de pension ?

La fiche de pension est définie par Assuralia comme « le document par excellence à utiliser pour informer l'affilié sur sa situation individuelle concernant sa pension complémentaire »⁶⁰. Toute personne bénéficiant d'un plan de pension reçoit chaque année (période variable selon les compagnies) une fiche de pension individuelle, qu'il le veuille ou non. Celle-ci donne un aperçu des primes payées par l'employeur et/ou l'affilié, de la pension complémentaire déjà constituée ainsi que de la couverture décès si elle est prévue.

C'est aussi une obligation légale comme l'exige l'article 26 de la loi sur les pensions complémentaires :

« Art. 26. § 1er. L'organisme de pension ou l'organisateur lui-même, si ce dernier le demande, communique chaque année, aux affiliés qui ne sont pas sortis, une fiche de pension qui contient... »⁶¹.

L'article détaille par ailleurs tous les éléments qui doivent s'y retrouver. Assuralia et le législateur ont déjà fait beaucoup d'efforts pour améliorer la transparence et la communication, comme par exemple avec une uniformisation de la fiche de pension en 2016.

4.2.1.1. Principes de la fiche de pension

La fiche pension repose sur quelques principes de base :

- ✓ « Less is more » : Il ne faut pas que la fiche de pension présente trop de montants ou d'informations pour éviter que cela devienne illisible ou indigeste

⁶⁰ FSMA. (2017, 31 janvier). *Transparence sur les frais et le rendement afférents aux engagements de pension de type contributions définies sans garantie de rendement – Attentes de recommandation*. [Communication]. Bruxelles : FSMA. Récupéré de

https://www.fsma.be/sites/default/files/legacy/content/consultaties/FR/communication_transparence_plans_dc.pdf

⁶¹ Loi (A.R 28.04.2003) relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celle-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale. (2003). *Moniteur belge*, 15 mai 2003.

pour l'affilié. Pour rappel, la plupart des affiliés n'ont pas eu une éducation économique. Pour Assuralia⁶², seulement les montants-clés sont nécessaires.

- ✓ Une communication plus digitale : Supprimer les circuits papier (voir point sur la digitalisation des fiches de pension).
- ✓ Stabilité : Les fiches ont déjà été changées en 2016 et vont peut-être l'être encore dans le futur. Il faut penser une solution sur le long terme pour maintenir la confiance des affiliés.

4.2.2. Aperçu

Voici comment une fiche de pension se présente :

Figure 10 : Extrait d'une fiche de pension du 2^{ème} pilier

Vous travaillez actuellement ou vous avez travaillé dans le secteur mentionné ci-dessus. Vous bénéficiez ainsi d'un plan de pension complémentaire.

Veuillez trouver ci-dessous la première partie de votre fiche de pension reprenant les chiffres les plus importants. Vous trouverez plus de détails ci-après.

Situation au 01/01/2021 (en EUR)		
Dernière date de recalcul, conformément au règlement de pension: 30/09/2020		
• En cas de retraite au 01/05/2036		
Prestations acquises	1.339,71	
Capital simulé (prestations acquises incluses)	1.339,71	
Estimation ne valant pas notification d'un droit à une pension complémentaire.		
Hypothèses utilisées pour la projection du capital: voir détails ci-après.		
• En cas de décès avant le 01/05/2036		
Réserves acquises		
Capital complémentaire en cas de décès suite à un accident (ACCRAM)	Non	
Rente d'orphelin	Non	
• Réserves acquises au 01/01/2021		
Part organisateur	1.164,06	
Part affilié	0,00	
Montant minimum garanti par l'organisateur	1.177,83	

Source : AG Insurance. (2022). *Fiche de pension – Fonds 2^{ème} pilier*. Récupéré le 20 mars 2022.

- La prestation acquise est le capital que l'affilié reçoit s'il arrête de travailler à la date de pension légale prévue (en l'occurrence le 01/05/2036 pour cet exemple).
- Le capital simulé représente ce que l'affilié percevra s'il continue de travailler.
- La réserve acquise est le montant qu'il y a actuellement sur le contrat. Donc s'il vient à arrêter de travailler aujourd'hui, c'est ce montant qu'il peut espérer toucher.

Ces montants sont bien évidemment des estimations brutes et servent à l'information obligatoire des affiliés.

⁶² Rietjens, F. (2022, 15 mars). *Conseiller Assurance-vie collectives chez Assuralia*. [Entretien]. Bruxelles.

Figure 11 : Second extrait d'une fiche de pension du 2^{ème} pilier

■ Primes (hors taxes) pour la période du 01/01/2020 au 31/12/2020

	Part organisateur	Part affilié	Total
Prime vie	121,86	0,00	121,86

■ En cas de vie au 01/05/2036

Prestations acquises

	Part organisateur	Part affilié	Total
Prestations acquises	1.339,71	0,00	1.339,71

A la date prévue de la retraite et sur base de votre temps de service presté, vous pouvez prétendre au montant des prestations acquises mentionné ci-dessus (participation bénéficiaire comprise). Ceci suppose que vous laissiez vos réserves acquises, telles que définies ci-après, dans votre engagement de pension actuel.

■ En cas de décès avant le 01/05/2036

En cas de décès avant le 01/05/2036, le(s) bénéficiaire(s) recevra(ont) un capital décès égal aux réserves constituées au jour du décès.

Si vous ne remplissez plus les conditions d'affiliation de l'engagement de pension, mais que votre contrat de travail est maintenu, vous pouvez choisir de laisser vos réserves acquises dans l'engagement de pension avec comme seule modification une couverture décès égale aux réserves acquises. Comme votre engagement de pension prévoit déjà le paiement des réserves en cas de décès, cette option de choix correspond à laisser vos réserves acquises dans votre engagement de pension.

Source : AG Insurance. (2022). *Fiche de pension – Fonds 2^{ème} pilier*. Récupéré le 20 mars 2022.

La fiche de pension indique aussi le montant de la prime qui est investie dans l'assurance complémentaire ainsi que sa répartition entre organisateur et affilié.

Un aperçu des prestations en cas de décès est aussi communiqué.

4.2.3. *Digitalisation de la fiche de pension*

Depuis l'année passée, il est proposé aux affiliés de recevoir leur fiche de pension en version digitale. Ceci dans un but de simplification administrative et environnementale. Il est désormais possible de la consulter sur le website MyPension.be ou bien de la retrouver sur la plateforme de la compagnie d'assurances. Cette possibilité est donnée aux personnes qui ont marqué leur accord. Il est donc toujours possible de la recevoir en version papier pour les personnes qui le souhaitent.

4.2.4. *Solutions en vue d'améliorer la fiche de pension*

Lors de mon entretien avec Monsieur Rietjens⁶³ qui est conseiller assurances-collectives d'Assuralia, nous avons discuté des pistes d'améliorations en ce qui concerne la communication du deuxième pilier. A l'heure actuelle, Assuralia fait des brainstormings avec les stakeholders comme Sigedis pour chercher des idées. Notamment sur la question de savoir quel canal est à privilégier ou bien comment communiquer en dehors de la fiche de pension annuelle comme par exemple en interne avec les employeurs. C'est un exercice assez complexe et qui demande beaucoup de temps. Ce sont des questions qui sont sur le feu et sur lesquelles les différents partenaires travaillent et se penchent avec beaucoup de sérieux.

⁶³ Rietjens, F. (2022, 15 mars). *Conseiller Assurance-vie collectives chez Assuralia*. [Entretien]. Bruxelles.

En ce qui concerne la communication au niveau sectoriel, énormément de déclarations sont faites à la banque de données de Sigedis. Nous parlons de ce que déclarent les compagnies d'assurances sur les différents contrats comme l'âge, la durée de carrière, la date de pension, le montant des réserves, les transferts éventuels, ... Assuralia et le législateur regardent à une loi afin d'uniformiser et de réglementer cela. Quels sont les éléments et données qui doivent être transmis à Sigedis dans le but que chaque institution travaille de la même manière. C'est un travail très conséquent. Par exemple : si tout est centralisé sur MyPension.be avec des définitions uniques, cela contribue à une meilleure compréhension de la pension complémentaire. C'est aussi plus facile pour les affiliés de comparer les montants.

D'un point de vue personnel, je trouve qu'une fiche de pension en version papier reste nécessaire. C'est un document personnel et confidentiel qui reprend les montants. Elle est envoyée à l'adresse privée de chaque affilié. Par contre, si la fiche de pension venait à être revue encore une fois, il faudra être très prudent. La confiance envers le politique et les institutions est déjà très fragile.

Dans mon travail, nous sommes actuellement dans la période où les fiches de pension sont envoyées et où nous recevons beaucoup d'appels concernant celles-ci. Les questions les plus récurrentes des affiliés sont « De quoi s'agit-il ? », « Est-ce que ce sont des montants bruts ou nets ? », « Est-ce que je peux les toucher maintenant ? », « Est-ce que je vais recevoir ça chaque mois ? »,...

Partant de ces constats, je trouve qu'il faudrait d'abord ajouter un petit encadré en début de lettre pour expliquer de quoi retourne cette fiche de pension. Par exemple :

« Vous disposez d'une assurance de groupe mise en place par le secteur/l'employeur x. Ce dernier verse périodiquement des primes sur ce contrat. Il sera liquidé au moment de la pension ou en cas de décès avant celle-ci. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des montants qu'il y a pour le moment sur le contrat, combien vous pourrez prétendre au moment de la pension ainsi que le montant des primes investies par le secteur/l'employeur. Attention, ces montants sont bruts et ce sont des estimations. Cette lettre est une fiche informative et descriptive, vous n'avez donc rien à faire ou rien à payer. Nous vous conseillons tout de même de la garder jusqu'à ce que vous receviez la fiche suivante l'année prochaine ou pour vous aider à compléter votre déclaration fiscale ».

Le reste de la fiche ressemblerait à ce qui est déjà fait actuellement pour ne pas trop perturber les affiliés et qu'ils s'y retrouvent tout de même. Je rajouterais tout de même un lexique, car les termes d'assurance ne sont pas toujours compréhensibles pour tout le monde. Je pense notamment aux termes : prestations acquises, réserves acquises, capital simulé, couverture décès, ...

Une autre suggestion pourrait être de proposer une séance d'une heure aux employés sur « comment lire et comprendre une fiche de pension ? ». Cela ne prendrait qu'une heure au service du personnel ou au représentant de la compagnie d'assurances, mais permettrait une meilleure compréhension dans les années futures.

4.3. Conclusion intermédiaire

Nous pouvons déjà remarquer que les moyens de communication ne sont pas exhaustifs. Ce qui permet un meilleur ciblage et de ne pas s'éparpiller ou d'embrouiller le citoyen. Ces canaux doivent encore être améliorés et vulgarisés pour une meilleure compréhension de tous. C'est une tâche qui incombe à tous : au gouvernement, à l'employeur, aux compagnies d'assurances dans leur communication, mais aussi à l'affilié de son initiative personnelle. Une meilleure compréhension impliquera une plus grande confiance dans la politique et dans les compagnies d'assurances. Quelqu'un qui comprend ce qu'il possède ou lit, se dira peut-être que c'est intéressant d'investir ou de se tourner vers d'autres produits en vue de booster sa pension. C'est un cercle vertueux.

5. Un deuxième pilier obligatoire ?

Pour rappel, le second pilier est instauré par les employeurs ou secteurs sur base volontaire. Rien ne les oblige à mettre en place une pension complémentaire pour les travailleurs. Une solution alternative pour généraliser le second pilier serait de le rendre obligatoire.

5.1. Système hollandais⁶⁴

Cette proposition n'est pas anodine. Elle ressemble beaucoup à ce qui est déjà en place aux Pays-Bas. Le système des pensions hollandais fonctionne comme suit :

- Le premier pilier est appelé « le minimum de vieillesse universel » et existe depuis 1957. Ce montant est fixé à 900 euros bruts. C'est l'équivalent de notre pension légale. Il est versé par l'Etat hollandais pour toutes les personnes à partir de 67 ans.
- A côté de cette pension dite « nationale », il existe des régimes obligatoires de pension complémentaire qui sont établis et gérés par les partenaires sociaux. Ces pensions complémentaires font partie du contrat salarial. Elles sont rédigées sous forme d'accords collectifs établis par secteur d'activité, par entreprise ou par contrats d'assurances. Étant donné qu'il s'agit de quelque chose d'obligatoire, le contrôle du respect est supervisé par la Banque Néerlandaise.
- Le dernier étage est l'assurance vie qui s'apparente au troisième pilier en Belgique. C'est un produit d'épargne ou d'assurance qui peut être déduit fiscalement.

5.2. Impacts pour les affiliés

Le deuxième pilier aux Pays-Bas fonctionne sur base de contributions définies et tente de viser un taux de remplacement net de 95%⁶⁵. Ce qui est bien plus important que l'objectif de 80% en Belgique. Si nous comparons avec d'autres pays, le régime des pensions est beaucoup plus élevé aux Pays-Bas.

⁶⁴ Expat aux Pays-Bas. (2016). *Comment fonctionne le système de retraite aux Pays-Bas ?*. Récupéré le 10 avril 2022 de <https://expatpaysbas.com/le-systeme-de-retraite-aux-pays-bas/>

⁶⁵ Cleiss (2019). *Le régime néerlandais de sécurité sociale (salariés)*. Récupéré le 10 avril 2022 de https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_paysbas_salaries.html

Tableau 7 : Le niveau théorique des pensions des régimes de retraite obligatoire (1^{er} et 2^{ème} pilier)

	Pension (en pourcentage du dernier salaire) par niveau de revenu					Proportion de travailleurs couverts
	0.5 × salaire moyen	Salaire moyen	1.5 × salaire moyen	2.0 × salaire moyen	2.5 × salaire moyen	
Pays-Bas	70	70	70	70	70	91
Allemagne	50	38	38	32	26	46
France	80	72	65	54	48	—
Italie	58	58	58	58	58	5
Espagne	88	88	88	76	61	—
Suède	93	69	66	65	65	90
Suisse	63	58	46	34	28	—
Royaume-Uni	51	35	30	22	18	46
États-Unis	57	45	39	33	29	45

Source : van Ewijk, C. (2004). Épargne retraite et finances publiques aux Pays-Bas. Revue économique de l'OCDE, no<(sup>39), 189-210. <https://doi.org/>

Dans son article⁶⁶, Van Ewijk nous apprend que le revenu d'un pensionné hollandais est constitué à 50% du premier pilier, 40% du second pilier et 10% pour le dernier. Nous remarquons donc que la part relative aux pensions complémentaires est assez significative. La partie consacrée au deuxième pilier devrait encore accroître pour atteindre jusqu'à 60% du revenu total d'ici 2040.

5.3. Impact sur les employeurs

En rendant le deuxième pilier obligatoire, les entreprises vont devoir prévoir un certain budget pour en instaurer un. L'employeur paie une taxe de 4,4% sur la prime et une cotisation ONSS de 8,86% sur la partie de la prime relative aux garanties pension et décès⁶⁷. Ces coûts pouvaient être évités lorsque aucune pension complémentaire n'était prévue.

Pour rappel, une assurance de groupe est fiscalement intéressante pour l'employeur. En effet, les primes peuvent être déduites comme charges professionnelles.

Un autre argument qui peut être mis en avant pour la mise en place d'une pension complémentaire est l'imposition. Prenons l'exemple d'un employeur qui souhaite accorder une somme de 100 euros bruts à un salarié :

⁶⁶ Source : van Ewijk, C. (2004). Épargne retraite et finances publiques aux Pays-Bas. Revue économique de l'OCDE, no<(sup>39), 189-210. <https://doi.org/>

⁶⁷ NN. (2022). *Que coûte une assurance de groupe pour l'employeur ?*. Récupéré le 14 mai de <https://www.nn.be/fr/questionscapitales/que-coute-une-assurance-de-groupe-pour-employeur#:~:text=Le%20co%C3%BBt%20et%20les%20taxes,les%20garanties%20Pension%20et%20D%C3%A9c%C3%A8s.>

Tableau 8 : Illustration d'une augmentation salariale

	Augmentation du salaire	Assurance de groupe	Effet
Coûts pour l'employeur	135 euros	113,26 euros	Une économie de 21,74 euros pour l'employeur en choisissant une assurance de groupe. Cela donne un gain de 16% en faveur de l'employeur
Bénéfice pour le salarié	<p>+- 40 euros</p> <p>Disponible immédiatement</p> <p>Augmentation salariale nette</p>	<p>+- 76 euros</p> <p>Disponible à partir de la pension légale</p>	<p>Le salarié perçoit en net 36 euros supplémentaires en optant pour l'assurance de groupe.</p> <p>Cela équivaut à un bénéfice de 90% pour le salarié</p>

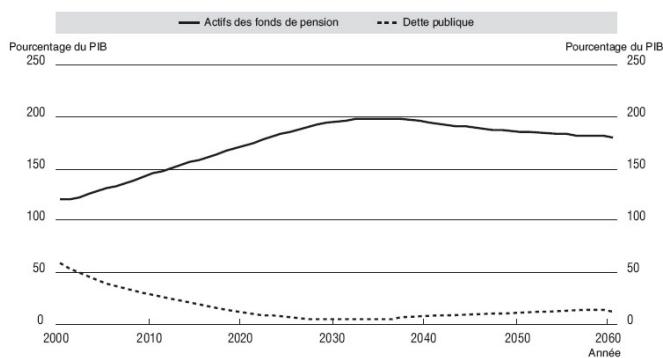
Source : NN. (2022). *Quels avantages l'assurance groupe offre-t-elle à l'employé et à l'employeur ?*. Récupéré le 14 mai de <https://www.nn.be/fr/questionscapitales/en-quoi-une-assurance-groupe-est-elle-interessante-la-fois-pour-le-travailleur-et>

Nous constatons donc que c'est tout autant avantageux pour l'employeur que pour l'affilié. Il ne faut pas oublier que l'assurance de groupe est un salaire différé et que ce bénéfice s'explique, entre autres, par le fait que l'affilié va devoir attendre une période plus ou moins longue avant de récupérer cet argent. C'est ce qu'on appelle le coût d'opportunité.

5.4. Impact budgétaire

L'accroissement prévu aura un impact aussi sur les finances publiques. Comme indiqué sur le graphique suivant, la dette publique devrait diminuer. Nous constatons un lien direct entre l'augmentation des actifs liés à des fonds de pension et la dette publique. Cette dernière devrait atteindre 10% du PIB d'ici 2040. Ce qui est une diminution considérable quand nous voyons qu'elle était de plus de 50% en 2001.

Tableau 9 : Actifs des fonds de pensions et dette publique aux Pays-Bas (en pourcentage du PIB), 2002-2060



Source : van Ewijk, C. (2004). Épargne retraite et finances publiques aux Pays-Bas. Revue économique de l'OCDE, no<(sup>39), 189-210. <https://doi.org/>

Au lieu de constituer un budget important pour l'Etat, l'obligation de second pilier pourrait aider les finances de l'Etat. Par ailleurs, les cotisations sont déductibles pour l'employeur et les bénéfices des fonds de pension sont exonérés d'impôts. La retraite en tant que telle est taxée. Si elle est plus importante, l'Etat Belge y gagnera aussi lors du prélèvement à la source. Avec une retraite plus conséquente, le ou la pensionné(e) pourra consommer plus et aura un plus grand pouvoir d'achat. Argent qui sera réinvesti dans la société.

5.5. Applicable en Belgique ?

La question est de savoir si ce modèle est transposable en Belgique. Avec la première phase de la réforme qui a élevé les pensions minimums à 1500 euros, nous nous rapprochons déjà du modèle hollandais.

Un renforcement du second pilier mène à une capitalisation plus forte. Les employeurs qui se verrait obligés de déployer une pension complémentaire devront prévoir une partie de leurs coûts à destination du second pilier. Leur plan de financement devra être revu. L'entreprise devra faire face à de nouvelles charges dans un contexte économique actuel déjà compliqué. Bien évidemment, rien ne les empêche de scinder une partie des frais et de les reporter sur l'affilié.

5.6. Conclusion intermédiaire

Nous avons soulevé les avantages et les réticences à rendre le deuxième pilier des pensions obligatoire. Il ne semble pas impossible à instaurer et le cas des Pays-Bas nous montre que cela est possible avec des perspectives prospères pour l'avenir. Une première étape a déjà été franchie dans l'instauration d'un montant minimum de pension légale. C'est au tour des entreprises, secteurs ou partenaires sociaux de rendre obligatoire le deuxième pilier en valorisant les projections et en démontrant que ce complément de revenus est non négligeable. C'est une solution à envisager sur du long terme.

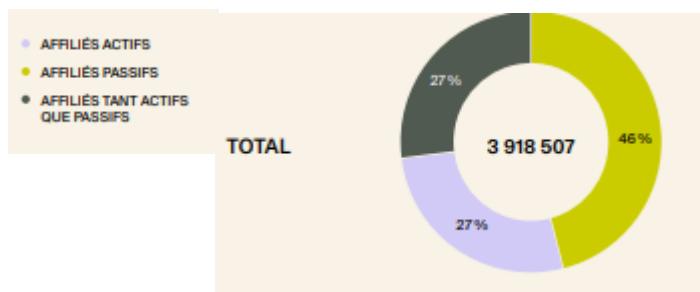
6. Les contrats dormants

6.1. Qu'est-ce que c'est ?

Lorsqu'un travailleur disposant d'une assurance de groupe change d'employeur ou de secteur, plus aucune nouvelle prime n'est versée dans son plan complémentaire. Le contrat continue d'exister car les réserves lui sont acquises et le taux de rendement continue de courir. C'est pourquoi nous appelons ce genre de contrat des « dormants ».

Ces contrats dormants concernent environ 2 millions de personnes⁶⁸ (salariés et indépendants confondus). Et ce chiffre ne cesse d'augmenter d'année en année. Cela signifie plus de 2 millions de contrats « dorment » auprès des compagnies d'assurances ou fonds de pension.

Figure 12 : Nombre total d'affiliés à un plan de pension complémentaire



Sigedis. (2020). *Rapport d'activité Sigedis 2020*. Récupéré le 09 avril 2022 de <https://sigedis.be/fr/publications/rapport-dactivites-2020>

Sur 3 918 507 affiliés à un plan complémentaire, il n'y a « que » 27% d'actifs. C'est-à-dire qui n'ont pas de droits de pension « dormants ». Nous constatons donc que les contrats dormants concernent beaucoup de gens.

6.2. Problématique

A l'heure actuelle, les carrières ne sont plus aussi linéaires comme c'était le cas auparavant. En d'autres mots, il est de plus en plus rare qu'une personne preste l'entièreté de sa carrière au sein de la même entreprise ou pour le même secteur. C'est d'autant plus vrai aujourd'hui avec les jeunes qui sont à la recherche de ce qu'ils

⁶⁸ Sigedis. (2020). *Rapport d'activité Sigedis 2020*. Récupéré le 09 avril 2022 de <https://sigedis.be/fr/publications/rapport-dactivites-2020>

veulent réellement faire de leur vie. Les carrières sont de plus en plus mobiles et muables.

Pour des personnes qui changent régulièrement d'emploi, cela peut devenir difficile de se souvenir de tous ces contrats et par qui ils sont gérés surtout quand des compagnies d'assurance sont reprises par d'autres ou que la gestion a été reprise par un autre organisme. Ce qui peut avoir comme conséquences que ces droits deviennent des droits oubliés.

6.3. Lien avec le second pilier

Ces contrats peuvent aussi exister dans le milieu bancaire. Mais le risque d'oublier leur existence est plus important quand ils sont liés à l'activité professionnelle. En effet, les affiliés ne sont parfois pas au courant qu'ils disposent d'un tel contrat. Par conséquent, au moment de la pension, il arrive qu'un contrat ne soit pas liquidé et que l'affilié perde son capital.

Exemple : Un affilié a travaillé pour Brussels Airlines qui met en place une assurance de groupe. Par la suite, il part travailler à l'étranger. A ses 65 ans, ce dernier ne se souvient plus de l'existence de cette assurance de groupe et la compagnie d'assurances qui gère le contrat n'est pas en possession de la nouvelle adresse de l'affilié. Le contrat est donc liquidé au fonds de financement de la compagnie d'assurances.

C'est d'autant plus fréquent si l'affilié cumule des petits bouts de carrière un peu partout. Il est difficile, en fin de carrière, de se souvenir quel employeur disposait d'une pension complémentaire pour aller la réclamer.

Ce sont aussi des contrats qui dorment et qui doivent être gérés par les compagnies d'assurances. C'est un énorme travail pour des contrats qui, parfois, n'ont pas beaucoup de réserves en raison du peu de temps presté dans cette société ou dans ce secteur.

Le citoyen qui a une bonne connaissance et vision d'ensemble de ses contrats aura plus confiance en l'instauration de plan complémentaire.

6.4. Solution

Pour éviter d'en arriver là, Sigedis avait comme objectif en 2006 de mettre en place une banque de données sur les pensions complémentaires.

L'une des finalités de la Loi programme du 27 décembre 2006 était la suivante :

« Sans préjudice de l'application de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-Carrefour de la sécurité sociale et de ses arrêtés d'exécution, DB2P rassemble toutes les données utiles qui sont communiquées par

les organismes de pension, par les organismes de solidarité ou par les organisateurs aux fins suivantes : ... »⁶⁹

Depuis lors, Sigidis fournit les informations actualisées des affiliés aux compagnies d'assurances et fonds de pension pour qu'ils puissent prendre leurs dispositions afin de liquider le contrat à qui de droit.

6.5. Proposition

Cette solution est une belle avancée, mais elle ne s'adresse qu'aux organisateurs de pension et non à l'affilié concerné. Même si tout est repris sur MyPension.be, les citoyens n'ont pas encore l'habitude de se rendre sur la plateforme. La fracture digitale en est l'une des causes.

Pour plus de facilité pour tout le monde, les contrats dormants pourraient être repris et gérés au niveau national. Dès que le contrat d'un affilié n'est plus alimenté, la gestion est reprise par un organisme dédié uniquement aux contrats dormants. Ils pourraient ainsi émettre chaque année une fiche (semblable à la fiche de pension) reprenant différentes informations :

- Les réserves acquises,
- Le taux de rendement,
- La date terme,
- Quel employeur ou quel secteur cela concerne,
- Quelle période de travail cela concernait,
- ...

Cette fiche serait envoyée chaque année à l'adresse de l'affilié et permettrait d'avoir une vue globale de ses différents contrats. Au moment de la pension, il sera plus simple de récupérer les différents capitaux et de ne pas en perdre en chemin.

Cette alternative permettrait aussi de redonner confiance aux affiliés, car ils disposeraient d'une meilleure transparence et visibilité de leurs contrats. Ils pourront être rassurés quant à leur pension complémentaire qui n'est pas perdue dans tout ce brouillard que représente le système des pensions belge aux yeux de beaucoup.

⁶⁹ Article 306 § 2 de la loi-programme (I). Loi-programme (I), M.B., 28 décembre 2006.

Conclusion finale

Conclusion générale

Le système belge des pensions est une structure qui existe depuis des décennies. La pension légale est un droit garanti par la Sécurité Sociale pour tous les citoyens belges. Malheureusement, elle ne permet pas de garder le même niveau de vie que lors de la vie active. L'écart entre le dernier salaire et le montant de la pension étant trop important.

Par ce mémoire, j'ai voulu démontrer l'apport et l'impact (positif et/ou négatif) du second pilier des pensions. Ce pilier qui repose sur l'aspect professionnel. La première chose a été d'analyser l'état actuel du second pilier. Malgré qu'un Belge sur 3 dispose d'une pension complémentaire mise en place dans le cadre de son travail, nous avons pu remarquer qu'il souffrait énormément du manque de confiance et de connaissances de la part des employeurs tout autant que des affiliés. Même si la constitution d'un plan complémentaire constitue un attrait pour l'entreprise, que ce soit au niveau fiscal ou pour la politique de recrutement.

L'étude particulière du deuxième pilier s'inscrit dans le prolongement de la réforme des pensions instituée par la Ministre Lalieux. Nous avons pu relever une réelle volonté de changement de la part du cabinet pour répondre à plus d'équité. Cette réforme est à l'heure actuelle toujours en cours d'arbitrage, mais la première phase qui consistait à relever les pensions au minimum de 1500 euros est déjà actée. Le reste de la réforme se penche surtout sur le nombre d'années pour toutes sortes de carrières. Sachant que la pension légale se base sur ce nombre d'années, il convient de prendre en compte toutes sortes de parcours : métiers dits « pénibles », personnes qui ont commencé dans la vie active plus tard, personne à mi-temps,...

Le positionnement des différents acteurs par rapport à cette réforme est enrichissant. Ce qui revenait à chaque entretien était que le montant des pensions était beaucoup trop faible par rapport à la réalité de la vie et qu'il y avait un sérieux problème de communication et de compréhension sur le sujet. Suivant l'institution, le travail est différent. Certains vont axer leurs actions plus vers les professionnels du milieu, d'autres vont se tourner vers les affiliés ou encore jouer sur la législation et la fiscalité.

La problématique des pensions inquiète aussi les organisateurs de pension. Ils se penchent aussi sur la question pour amener des propositions sur base de la réalité du terrain. Sortir des sentiers battus et se tourner vers nos voisins européens qui mettent en place d'autres mécanismes comme le système de retraite à points ou les comptes notionnels peuvent être sources d'inspiration.

Du point de vue pratique, l'augmentation du plafond salarial a un impact sur les pensions extralégales. Plus particulièrement sur les affiliés qui bénéficient d'un salaire plus important. Le montant étant limité, les primes seront prélevées sur un montant

moindre, ce qui pourra mener à un capital au terme moins important que ce qui était prévu à la base. A priori, cela semble être une bonne nouvelle étant donné qu'il y aura moins de primes à payer. Cependant, la règle des 80% qui permet à l'employeur de déduire fiscalement les primes est aussi affectée.

Par la suite, nous avons analysé le taux de rendement imposé par la loi sur les pensions complémentaires. L'article 24 exige un rendement garanti pour protéger les affiliés et leur assurer un certain capital au terme et en vue d'attirer la mise en place de pensions extralégales. Malheureusement, ce taux reste fixé à 1,75% depuis quelques années. C'est un réel obstacle à la mise en place d'un plan complémentaire car cette charge incombe à l'employeur.

Grâce aux projections, nous avons pu voir l'impact réel d'une diminution du taux. Cela semble être plus soutenable pour l'employeur. Surtout pour des salaires élevés où l'écart entre le capital obtenu et celui qu'il doit débourser pour respecter la loi peut vite grimper. De l'autre côté, diminuer le taux aura un impact sur les montants des capitaux (davantage pour les salaires élevés). D'un point de vue politique, il est très compliqué d'abaisser ce taux. Il y a donc beaucoup de paramètres à prendre en compte et ce n'est pas aussi simple que cela n'y paraît.

Nous avons continué notre cheminement vers les plans sectoriels. Ces assurances de groupe mises en place par les commissions paritaires. Ceux-ci nous ont appris que c'est un complément à la pension légale assez intéressant. Surtout si la contribution du salaire brut est élevée à 3% comme le gouvernement le prévoit. Cela reste assez utopique pour les employeurs qui ont déjà parfois du mal à garantir le taux en plus de devoir augmenter la contribution relative au plan sectoriel.

Pour bien faire, il faudrait diminuer le taux de rendement minimum pour les employeurs, pour que les affiliés ne soient pas défavorisés et par ailleurs, augmenter ce taux de contribution. Ce serait un bon équilibre pour tout le monde tout en permettant de maintenir une pension sectorielle convenable.

Un grand chapitre a été consacré à la communication qui mérite un point d'attention tout particulier. Transmettre des informations sur un sujet assez complexe, mais qui touche une grande partie de la population est crucial. La plateforme MyPension.be est une belle avancée en termes de centralisation des données. Malheureusement, la fracture digitale évidente fait que ce n'est pas encore le réflexe pour tous de s'y rendre.

Il reste encore la fiche de pension individuelle pour les réfractaires à l'utilisation d'Internet. Personnellement, elle devrait encore faire l'objet d'améliorations et d'explications avec un petit texte dans un langage abordable et compréhensible pour tous. Il ne faut pas oublier que nous parlons d'un sujet complexe avec un vocabulaire particulier et des calculs. Trop de personnes ne sont pas au courant qu'ils ont une assurance de groupe ou la confondent avec leur pension légale.

Ce travail doit aussi être fait vers les employeurs et dans les entreprises. Les partenaires sociaux travaillent sur des sessions d'informations et de sensibilisation à

l'attention du personnel des entreprises, mais aussi pour les ressources humaines pour qu'ils comprennent et expliquent correctement les mécanismes de l'assurance de groupe.

Nous avons envisagé de rendre le deuxième pilier des pensions obligatoire comme aux Pays-Bas. Cette obligation permettrait de viser un meilleur taux de remplacement que ce qui est actuellement le cas en Belgique. La dette publique devrait baisser en imposant une pension extralégale. Ce sera plus difficile financièrement pour les employeurs qui n'ont pas encore de deuxième pilier mis en place.

Nous avons achevé notre travail par un mot sur les contrats dormants qui prennent de plus en plus d'importance dans la société actuelle. Une centralisation de toutes les informations et de tous les contrats dormants permettrait une meilleure visualisation. Cela pourrait aussi rétablir une certaine confiance dans le second pilier. Les affiliés pourraient y voir un certain avantage.

Il ne faut pas oublier que les assurances de groupe prévoient souvent une couverture décès. En d'autres mots, si l'affilié décède, le capital est liquidé aux bénéficiaires prévus dans le contrat ou dans le règlement. C'est un réel avantage pour les personnes qui ne sont pas en mesure de se constituer une épargne à titre individuel. Les personnes sous-estiment généralement les assurances de groupe, car c'est un salaire différé et donc difficilement tangible ou par manque de connaissance. Certaines assurances de groupe prévoient encore d'autres garanties supplémentaires comme en cas d'invalidité ou le remboursement des frais médicaux.

Si nous reprenons notre introduction où nous nous demandions si le deuxième pilier pouvait apporter une contribution à la réforme des pensions, il faut mettre en exergue quelques points.

- Le système belge des pensions existe depuis 1954. C'est un mécanisme fort, bien compartimenté qui profite à tous. Il ne risque pas de disparaître dans les années à venir et assure une pension légale à tous les citoyens.
- Le second pilier des pensions n'est pas encore accessible à tous mais le taux de rendement prévu par la loi sur les pensions complémentaires assure une rentabilité pour les affiliés qui en bénéficient.
- Réformer les pensions n'est pas uniquement une ambition belge. Nous avons pu remarquer chez nos voisins français que les mêmes questions sociétales se posent et que la problématique des pensions est un vrai sujet d'actualité. D'autres pays européens fonctionnent d'une manière différente. Il pourrait être intéressant de s'inspirer de ce qui se fait à l'étranger ou bien de prévoir une réforme à l'échelle européenne.
- La réforme des pensions belge est ambitieuse et vise une meilleure égalité. Nous y voyons une réelle envie d'être en accord avec son temps et de prendre

en considération les évolutions sociétales du 21^{ème} siècle. C'est un véritable travail d'équipe qui doit être entrepris : les entreprises comme les partenaires sociaux doivent travailler main dans la main pour y parvenir malgré leurs désaccords ou avis tergiversant.

- L'augmentation du plafond salariale partait d'une bonne intention, mais implique des conséquences pour les pensions extralégales. L'impact se répercute autant sur les affiliés que les employeurs. Heureusement que les compagnies d'assurances ont su réagir et sont capables de proposer des solutions alternatives pour limiter les pertes. Nous remarquons là qu'une modification à l'apparence minime de la part du législateur peut changer beaucoup de choses.
- Diminuer le taux de rendement prévu par la loi sur les pensions complémentaires faciliterait et inciterait les employeurs à mettre en place des pensions complémentaires au sein de leur entreprises. L'instauration d'un plan de pension est un coût indéniable. Pouvoir leur montrer à l'aide de calculs et de simulations ce que cela leur coûterait et ce qu'ils pourraient en retirer permet une meilleure visualisation et projection.
- Un plan sectoriel peut venir en complément d'une assurance de groupe déjà mise en place par l'employeur. Si c'est le cas, l'affilié bénéficie d'une double pension complémentaire. C'est encore mieux si nous parvenons à atteindre un taux de cotisation de 3% comme cela est prévu. Dans ce cas-ci, l'affilié part à la pension avec un très joli capital. C'est ce genre d'initiative qu'il faut promouvoir pour gagner la confiance des personnes sur la question des pensions complémentaires. Pour les personnes qui n'ont qu'un plan sectoriel, la solution d'investir une partie des primes en branche 23 permettrait un meilleur rendement.
- La communication est de loin l'élément le plus important. Un citoyen qui a une éducation sur le sujet pourra mieux appréhender la pension. C'est un élément sur lequel tous les acteurs peuvent travailler et en tirer un bénéfice. Le constat est pourtant clair : la confiance dans les pensions est en chute libre et beaucoup de personnes ne sont pas au courant qu'ils sont détenteurs d'une pension complémentaire mise en place par le milieu professionnel.
- Rendre le second pilier des pensions obligatoire est tout à fait possible, comme le démontre les Pays-Bas. Certes, c'est un coût pour les entreprises qui n'en ont pas jusqu'à présent, mais permet aussi une certaine économie quand nous comparons avec l'augmentation directe du salaire brut. L'affilié devra attendre avant d'en tirer les bénéfices, mais ils seront plus importants.

- Les contrats dormants représentent un grand nombre de contrats à l'heure actuelle. Nous y voyons là une opportunité d'amélioration et de changement dans l'optique d'une meilleure équité pour tous.

En conclusion, nous pouvons dire que le deuxième pilier est un réel apport en complément de la pension légale, mais qu'il doit être bien compris pour être utilisé correctement. Il est vrai qu'il n'est pas parfait, qu'il a des points faibles et qu'il mériterait sûrement des adaptations, mais nous ne pouvons pas nier son bénéfice pour la société.

« Le projet d'une réforme des pensions structurelle, pragmatique et non dogmatique doit prévoir l'instauration d'un régime de pension basé sur des règles communes (régime de pension des fonctionnaires, salariés et indépendants) qui pérennise la solidarité intergénérationnelle, rend chacun responsable de ses choix, protège les plus faibles par la solidarité et permet à chacun de récolter les fruits de son travail en liant la pension aux efforts de cotisations » (Pierre Devolder et Jean Hindriks, 2019, al. 13).

Conclusion personnelle

Il est bien évident que ce travail présente des limites. Je me suis cantonnée principalement à l'aspect salarié du second pilier. Une certaine humilité doit être de mise quand un sujet aussi technique comportant de nombreux aspects est traité.

Les pensions ayant déjà fait l'objet de multiples réformes, ce mémoire n'a pas la prétention d'apporter des solutions miracles, mais de proposer un autre point de vue sur la question. En tant qu'étudiante et novice dans ce milieu professionnel, je n'ai pas l'ambition de tout savoir. Il y a surement des aspects qui n'ont pas été pris en compte et sur lesquels je dois encore apprendre.

J'ai pu aussi acquérir des nouvelles connaissances, faire des liens, entrecouper des informations, structurer ma pensée et me poser des questions. Tant l'aspect financier/mathématique du master que les cours de management m'ont été d'une grande aide lors de la rédaction de ce travail. Ce sont des acquis qui seront nécessaires dans la suite de ma vie professionnelle.

Ce travail m'a justement appris à mettre en perspective plusieurs points de vue, de remettre en question certaines pratiques et d'appliquer un esprit critique sur ce que nous pouvons voir ou lire. Amener des propositions alternatives est un rôle du manager de demain. Ce sont des compétences que j'ai pu acquérir durant mon master et mettre en pratique lors de ce travail.

Bibliographie

1. AG employee benefit. (2021). *Un plafond salarial plus élevé peut faire baisser votre pension complémentaire*. Récupéré le 01 mars 2022 de <https://www.agemployeebenefits.be/fr/saviez-vous-que/Pages/pension-complementaire-primes-plafond-salarial.aspx#:~:text=En%202020%2C%20le%20plafond%20salarial,effet%20%C3%A0%20partir%20de%202022>.
2. AG Insurance. (2022). *Fiche de pension – Fonds 2ème pilier*. Récupéré le 20 mars 2022.
3. AG Insurance. (2017). *Formation sur les droits acquis – Article 24*. Récupéré le 20 mars 2022 de l'intranet de l'entreprise
4. AG, (2021, novembre 2021). *Impact van de evolutie wettelijk pensioen plafond*. [Présentation Power Point]. Bruxelles : AG Insurance.
5. AG Insurance. (2022). *Pensions : envie de stabilité ?* Récupéré le 11 février 2022 de https://www.agemployeebenefits.be/fr/saviez-vous-que/Pages/plan-de-pension-remuneration-fiscalite-etude.aspx?utm_medium=email-non-paid&utm_source=newsletter&utm_campaign=Assuralia-10-02-2022-fr&utm_term=EBM-35
6. Alofs E. et Van Limberghen G. (2020) Les réformes des pensions en Belgique au regard du droit à la sécurité sociale et du principe de standstill prévu à l'article 23 de la Constitution belge. In: Kasagi E. (eds) Solidarity Across Generations. Ius Comparatum - Global Studies in Comparative Law, vol 49. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50547-9_4
7. Arrêté royal (A.R 29.08.2021) portant sur l'adaptation au bien-être du plafond salarial. (2021). *Moniteur belge*, 10 septembre 2021.
8. Assuralia. (s.d.). *De Nouvelles fiche info aident à comprendre les assurances-pension pour professionnels*. Récupéré le 17 mars 2022 de <https://press.assuralia.be/de-nouvelles-fiches-info-aident-a-comprendre-les-assurances-pension-pour-professionnels>
9. Assuralia. (s.d.). *La loi sur les pensions complémentaires (LPC)*. Récupéré le 17 mars 2022 de <https://www.assuralia.be/fr/infos-secteur/contexte-juridique/35-infos-secteur/contexte-juridique/426-la-loi-sur-les-pensions-complementaires-lpc>
10. Assuralia. (s.d.). *Les personnes âgées de 18 à 40 ans sont peu familiarisées avec le système des pensions et n'ont guère confiance en lui : le système belge des pensions n'obtient qu'un score de 5,4 sur 10*. Récupéré le 15 mai 2022 de <https://press.assuralia.be/les-personnes-agees-de-18-a-40-ans-sont-peu-familiarisees-avec-le-systeme-des-pensions-et-nont-guere-confiance-en-lui--le-systeme-belge-des-pensions-nobtient-qu'un-score-de-54-sur-10>
11. Assuralia. (s.d.). *Lexique explicative des notions de la fiche de pension annuelle*. Récupéré le 17 mars 2022 de <https://www.assuralia.be/fr/infos-secteur/35-infos-secteur/contexte-juridique/428-lexique-explicatif-des-notions-de-la-fiche-de-pension-annuelle>
12. Assuralia. (s.d.). *Pensions complémentaires : les employeurs aspirent à la stabilité*. Récupéré le 06 mai 2022 de <https://press.assuralia.be/pensions-complementaires--les-employeurs-aspirent-a-la-stabilite>

- 13.** Assuralia. (s.d.). *Qu'est-ce qu'Assuralia*. Récupéré le 06 mai 2022 de <https://www.assuralia.be/fr/environment/reglement/acquisition/bruxwal/11.asp>
- 14.** AXA. (s.d.). *Travailler à temps partiels, quelles sont les conséquences sur ma pension*. Récupéré le 26 février 2022 de <https://www.axa.be/fr/blog/pension/quelles-sont-les-consequences-sur-ma-pension#:~:text=Pension%20%C3%A0%20mi%2Dtemps&text=Cette%20mesure%20sera%20possible%20d%C3%A8s,introduire%20la%20demande%20de%20pension>.
- 15.** BeCompta. (2021). *Dictionnaire, définitions*. Récupéré le 23 mars 2022 de <https://www.becompta.be/dictionnaire/parafiscalite>
- 16.** Belga. (2021). *Budget fédéral : le plan de réforme des retraites présenté « très prochainement » par Karine Lalieux*. Récupéré le 06 mai 2022 de <https://www.rtbf.be/article/budget-federal-le-plan-de-reforme-des-retraites-presente-tres-prochainement-par-karine-lalieux-10902693>
- 17.** Belga. (2022, 28 janvier). Réforme des pensions : ce que prévoit la réforme présentée par Karine Lalieux. *Le Soir*. Récupéré de <https://www.lesoir.be/420941/article/2022-01-28/reforme-des-pensions-ce-que-prevoit-la-reforme-presentee-par-karine-lalieux>
- 18.** Belgium.be. (2020). *Accord du gouvernement 2020*. Récupéré le 15 mai 2022 de https://www.belgium.be/sites/default/files/Accord_de_gouvernement_2020.pdf
- 19.** Blanc, M. (2022, 25 avril). Réforme des retraites 2022 : le projet Macron. *Droit-finances*. Récupéré de <https://droit-finances.commentcamarche.com/patrimoine/guide-patrimoine/1011-reforme-des-retraites-la-retraite-macron/>
- 20.** Bollen, N. (2021, 19 mars). Les 12 propositions du gouvernement pour la réforme des pensions. *L'Echo*. Récupéré de <https://www.lecho.be/monargent/analyse/pension/les-12-propositions-du-gouvernement-pour-la-reforme-des-pensions/10291818.html>
- 21.** Bombaerts, J-P. (2019, 03 avril). Les pensions coûtent 15 milliards de plus qu'il y a dix ans. *L'Echo*. Récupéré de <https://www.lecho.be/monargent/pension/les-pensions-coutent-15-milliards-de-plus-qu-il-y-a-dix-ans/10113794.html>
- 22.** BoursedesCrédits. (s.d.). *Olo ou obligation linéaire*. Récupéré le 17 février 2022 de <https://www.boursedescredits.com/lexique-definition-olo-obligation-lineaire-3078.php>
- 23.** Bureau fédéral du plan. (2021). *Les dépenses fiscales pour les pensions du deuxième pilier en Belgique – Un chiffrage de la subvention publique aux pensions complémentaires des salariés et des indépendants*. Récupéré le 26 février 2022 de https://www.plan.be/publications/publication-2115-fr-les_depenses_fiscales_pour_les_pensions_du_deuxieme_pilier_en_belgique_un_chiffrage_de_la_subvention_publique_aux_pensions
- 24.** Cleiss. (2019). *Le régime néerlandais de sécurité sociale (salariés)*. Récupéré le 10 avril 2022 de https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_paysbas_salaries.html
- 25.** Conseil supérieur des finances. (2021). *Comité d'étude sur le vieillissement – Rapport annuel*. Récupéré le 09 avril 2022 de https://www.conseilsuperieurdesfinances.be/sites/default/files/public/publications/csf_vieillissement_2021_07.pdf

- 26.** Cour des comptes. (2020). *Rapport sur les pensions complémentaires : Efficiences de la politique publique d'incitants sociaux et fiscaux*. Bruxelles. Récupéré le 09 avril 2022 de :
<https://www.ccrek.be/FR/Publications/Fiche.html?id=29c172da-fde3-4f90-afe5-b284153d1419>
- 27.** CSC. (2022). *Des pensions décentes ? Un choix politique !*. Récupéré le 09 avril 2022 de
<https://www.lacsc.be/actualite/campagnes/des-pensions-decentes-un-choix-politique#soutenabilite-des-carrieres-et-les-amenagements-de-fin-de-carriere>
- 28.** DB2P. (s.d.). *Objectifs*. Récupéré le 06 mai 2022 de <https://www.db2p.be/fr/doelstellingen.html>
- 29.** De Witte, I. (2021, 03 septembre). “Le secteur des pensions complémentaires est inquiet ». *Trends*. Récupéré de <https://moneytalk.levif.be/finance-et-bourse/pensions/le-secteur-des-pensions-complementaires-est-inquiet/article-normal-1463551.html>
- 30.** Devolder, P. (2020). Propositions de réforme des retraites publiques en Belgique : Principes et instruments. *Revue de l'OFCE*, 170, 85-103. <https://doi.org/10.3917.reof.170.0085>
- 31.** Devolder, P. (2021). Coût réel pour l'Etat du deuxième pilier belge de pension pour salariés : l'approche actuarielle bouscule quelques à priori. *Regards économiques*, 166, 1-12.
- 32.** Dumontel, P. (2022, 12 avril). Ces éléments de la réforme des retraites sur lesquels Emmanuel Macron est prêt à revenir. *BFMBusiness*. Récupéré le 14 mai de
https://www.bfmtv.com/economie/economie-social/france/ces-elements-de-la-reforme-des-retraites-sur-lesquels-emmanuel-macron-est-pret-a-revenir_AV-202204120265.html
- 33.** Ernens, C. (2017, 30 janvier). Dépenses pensions : quatre vérités qui dérangent. *L'avenir*. Récupéré de https://www.lavenir.net/cnt/dmf20170130_00952206/depenses-pensions-quatre-verites-qui-derangent
- 34.** Expat aux Pays-Bas. (2016). *Comment fonctionne le système de retraite aux Pays-Bas ?*. Récupéré le 10 avril 2022 de <https://expatpaysbas.com/le-systeme-de-retraite-aux-pays-bas/>
- 35.** Ficek, I. (2022, 22 mars). Présidentielle : les Français rejettent majoritairement la retraite à 65 ans proposée par Emmanuel Macron. *LesEchos*. Récupéré de
<https://www.lesechos.fr/elections/sondages/presidentielle-les-francais-rejettent-majoritairement-la-retraite-a-65-ans-proposee-par-emmanuel-macron-1395322>
- 36.** FSMA. (s.d.). *Fonctionnement d'une pension sectorielle*. Récupéré le 24 mars 2022 de
<https://www.fsma.be/fr/fonctionnement-dune-pension-sectorielle>
- 37.** FSMA. (s.d.). *Qui peut être affilié à un plan de pension complémentaire ? Que sont les affiliés ?*. Récupéré le 27 février de <https://www.fsma.be/fr/qui-peut-etre-affilie-un-plan-de-pension-complementaire-que-sont-les-affiliees>
- 38.** FSMA. (2021). *Enquête auprès des consommateurs relative aux pensions complémentaires*. Récupéré le 6 octobre 2021 de <https://www.fsma.be/fr/news/le-consommateur-attache-une-grande-importance-aux-informations-relatives-la-pension>
- 39.** FSMA. (2021). *Le consommateur attache une grande importance aux informations relatives à la pension complémentaire*. Communiqué de presse. Récupéré le 06 mai 2022 de
<https://www.fsma.be/fr/news/le-consommateur-attache-une-grande-importance-aux-informations-relatives-la-pension>

- 40.** FSMA. (2021). *Rapport bisannuel relatif aux pensions complémentaires des travailleurs salariés*. Récupéré le 03 avril 2022 de <https://www.fsma.be/fr/news/rapport-bisannuel-relatif-aux-pensions-complementaires-des-travailleurs-salaries>
- 41.** FSMA. (2022). *Taux LPC – garantie de rendement*. Récupéré le 17 mars 2022 de <https://www.fsma.be/fr/taux-lpc-garantie-de-rendement>
- 42.** FSMA. (2017, 31 janvier). *Transparence sur les frais et le rendement afférents aux engagements de pension de type contributions définies sans garantie de rendement – Attentes de recommandation*. [Communication]. Bruxelles : FSMA. Récupéré de https://www.fsma.be/sites/default/files/legacy/content/consultaties/FR/communication_transparence_plans_dc.pdf
- 43.** Ghysels, A. (2021, 09 septembre). Bonus à l'emploi : nouveaux montants au 1er septembre 2021. *Partena-Professional*. Récupéré de <https://www.partena-professional.be/fr/knowledge-center/infoflashes/bonus-lemploi-nouveaux-montants-au-1er-septembre-2021#:~:text=La%20mesure%20%C2%AB%20Bonus%20%C3%A0%20l,un%20salaire%20net%20plus%20%C3%A9lev%C3%A9>.
- 44.** Gieselink, G. (2021, 02 décembre). *Conseiller Pensions au sein du Cabinet de la Ministre des Pensions et de l'intégration sociale, en charge des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris*. [Entretien]. Bruxelles.
- 45.** HR.square. (2020). *Pension complémentaire : comment concilier le rendement avec les marchés financiers actuels ?*. Récupéré le 17 mars 2022 de <https://www.hrsquare.be/fr/conseil/pension-complementaire--comment-concilier-le-rendement-avec-les-marches-financiers-actuels-#:~:text=Dans%20la%20pratique%2C%20les%20pensions,la%20dur%C3%A9e%20de%20la%20carri%C3%A8re%20re>
- 46.** ING. (2022). *Quel sera le montant de ma pension ?* Récupéré le 04 février 22 de <https://www.ing.be/fr/retail/my-life/retirement/pension-amount#:~:text=Dans%20la%20pratique%2C%20les%20pensions,la%20dur%C3%A9e%20de%20la%20carri%C3%A8re%20re>
- 47.** Ipsos. (2022). *Etude pour Assuralia sur le 2^{ème} pilier de pension*. Récupéré le 11 février 2022 de [file:///C:/Users/G47489/Downloads/resultaten-ipsos-enquete-inrichters-2pfr%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/G47489/Downloads/resultaten-ipsos-enquete-inrichters-2pfr%20(1).pdf)
- 48.** Jobat. (2020). *Rapport des salaires 2020*. Récupéré le 18 avril 2022 de <https://www.jobat.be/fr/art/combien-gagne-t-on-dans-le-secteur-de-la-chimie#:~:text=Tels%20sont%20les%20chiffres%20repris,4.639%20euros%20brut%20par%20mois.>
- 49.** Joël, N. (2016). *Comment fonctionne le système de retraite aux Pays-Bas ?* Récupéré le 10 avril 2022 de <https://expatpaysbas.com/le-systeme-de-retraite-aux-pays-bas/>
- 50.** Kinon, V. (2021). *Corporate Finance*. Cours ex cathedra. ICHEC, Bruxelles.
- 51.** L'Avenir. (2021, 03 septembre). Lalieux : « une pension à temps partiel après 42 ans de carrière ». *L'Avenir*. Récupéré de <https://www.lavenir.net/actu/belgique/2021/09/03/lalieux-une-pension-a-temps-partiel-apres-42-ans-de-carriere-ARITEODPTBEAHES56RTJZBWWMY/>
- 52.** L'Avenir. (2021, 21 avril). Pensions : il n'y aura désormais plus de fiche fiscale papier sauf en cas de réel besoin. *L'Avenir*. Récupéré de <https://www.lavenir.net/actu/belgique/2021/04/21/pensions-il-ny-aura-desormais-plus-de-fiche-fiscale-papier-sauf-en-cas-de-reel-besoin-LULEF7XFSVFMVCRFAOYZCWER7Q/>

53. Lalieux, K. (2021, octobre). Prolongement du débat actuel sur les pensions. *Pension forum : L'impact de la nouvelle politique des pensions sur la pension complémentaire*. Actes du colloque, 19 octobre 2021, Bruxelles. Belgique : Intranet AG insurance.
54. Lalieux, K. (2021). *Proposition de réforme structurelle des pensions*. Récupéré le 28 février 2022 de <https://lalieux.belgium.be/fr/proposition-de-r%C3%A9forme-structurelle-des-pensions-de-la-ministre-karine-lalieux>
55. Lallemand, C. (2021, 24 novembre). Pension en Belgique : quel montant prévoir pour profiter d'une retraite confortable ?. *Trends*. Récupéré de <https://trends.levif.be/economie/banque-et-finance/pension-en-belgique-quel-montant-prevoir-pour-profiler-d-une-retraite-confortable/article-normal-1493841.html>
56. Léonard, A. (2022, 08 avril). *Secrétaire nationale de la CSC*. [Entretien]. Bruxelles
57. Lestic, B. (2020). Un système de retraites à points et universel en faveur des femmes. *Travail, genre et sociétés*, 44, 151-154. <https://doi.org/10.3917/tgs.044.0151>
58. Liantis. (2022). *Indice-pivot dépassé : hausse des salaires et allocations sociales*. Récupéré le 16 février 2022 de <https://www.liantis.be/fr/nouvelles/indice-pivot-depasse-hausse-des-salaires-et-allocations-sociales>
59. Lievens, F-X. (2021, 23 juin). Interprofessionnel – La cour des comptes condamne les pensions complémentaires. *CSC*. Récupéré le 02 mars 2022 de <https://www.lacsc.be/page-dactualites/2021/04/16/interprofessionnel---la-cour-des-comptes-condamne-les-pensions-complémentaires>
60. Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celle-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale. *Moniteur belge*, 15 mai 2003.
61. Loi du 18 décembre 2015 visant à garantir la pérennité et le caractère social des pensions complémentaires et visant à renforcer le caractère complémentaire par rapport aux pensions de retraite, *Moniteur belge*, 24 décembre 2015.
62. Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *Moniteur belge*, 28 décembre 2006.
63. Descamps, M. (2022, 18 mars). Présentation du programme de la présidence 2022-2027. *Europe 1*. Récupéré de <https://www.europe1.fr/economie/reforme-des-retraites-le-chantier-voulu-par-demmanuel-macron-est-il-realisable-4100195>
64. Michel, M. (2022, 01 janvier). Les quatre piliers sur lesquels repose votre pension. *L'Echo*. Récupéré de <https://www.lecho.be/monargent/pension/preparer-sa-pension/les-quatre-piliers-sur-lesquels-repose-votre-pension/10214923.html>
65. Mypension.be. (2022). *Ma pension complémentaire : total au 01/01/2021*. Récupéré le 20 mars 2022 de <https://www.mypension.be/fr/mylegalpension>
66. Mypension.be. (2022). *Ma pension légale : mon aperçu*. Récupéré le 20 mars 2022 de <https://www.mypension.be/fr/mylegalpension>
67. NN. (2021). *Qu'en est-il de l'avantage fiscal pour la branche 21 et la branche 23 ?*. Récupéré le 18 mars de <https://www.nn.be/fr/questionscapitales/quelles-sont-les-differences-fiscales-entre-la-branche-21-et-la-branche-23>

- 68.** NN. (2021). *Quelle est la différence entre branches 21,23 et 26 ?*. Récupéré le 20 mars 2022 de <https://www.nn.be/fr/questionscapitales/quelle-est-la-difference-entre-les-branches-21-23-et-26>
- 69.** NN. (2022). *Que coûte une assurance de groupe pour l'employeur ?*. Récupéré le 14 mai 2022 de <https://www.nn.be/fr/questionscapitales/que-coute-une-assurance-de-groupe-pour-employeur#:~:text=Le%20co%C3%BBt%20et%20les%20taxes,les%20garanties%20Pension%20et%20D%C3%A9c%C3%A8s.>
- 70.** NN. (2022). *Quels avantages l'assurance groupe offre-t-elle à l'employé et à l'employeur ?*. Récupéré le 14 mai de <https://www.nn.be/fr/questionscapitales/en-quoi-une-assurance-groupe-est-elle-interessante-la-fois-pour-le-travailleur-et>
- 71.** PensionStat. (2021). *Rapport sur la constitution d'une pension complémentaire chez les salariés en Belgique*. Récupéré le 6 octobre 2021 de <https://www.pensionstat.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/17d4cef70bdf596f33903603678bc8ac1ebac3f5/Rapport%20th%C3%A9matique%20-%20La%20constitution%20d%E2%80%99une%20pension%20compl%C3%A9mentaire%20chez%20les%20salari%C3%A9s%20en%20Belgique.pdf>
- 72.** PensionStat. (2021). *Rapport sur la constitution d'une pension complémentaire pour les employés en Belgique*. Récupéré le 6 octobre 2021 de <https://www.pensionstat.be/fr/publications>
- 73.** Peeters, H. (2021). *Les dépenses fiscales pour les pensions du deuxième pilier en Belgique – Un chiffrage de la subvention publique aux pensions complémentaires des salariés et des indépendants*. Récupéré le 13 février 2022 de https://www.plan.be/publications/publication-2115-fr-les_depenses_fiscales_pour_les_pensions_du_deuxieme_pilier_en_belgique_un_chiffrage_de_la_subvention_publique_aux_pensions
- 74.** Retraite.com. (s.d.). *Réforme des retraites Macron : Résumé des mesures*. Récupéré le 14 mai de <https://www.retraite.com/reforme-retraite/reforme-retraite-macron/>
- 75.** Rietjens, F. (2022, 15 mars). *Conseiller Assurance-vie collectives chez Assuralia*. [Entretien]. Bruxelles
- 76.** Ridole, M. (2021, 03 septembre). Que changerait la réforme des pensions pour vous ?. *L'Echo*. Récupéré de <https://www.lecho.be/monargent/analyse/pension/que-changerait-la-reforme-des-pensions-pour-vous/10329890.html>
- 77.** RTBF. (2022). *Réforme des pensions : « Les propositions ministérielles vont dans le bon sens mais sont insuffisantes », selon le MOC*. Récupéré le 06 mars 2022 de <https://www.rtbf.be/article/reforme-des-pensions-les-propositions-ministerielles-vont-dans-le-bon-sens-mais-sont-insuffisantes-selon-le-moc-10925407>
- 78.** Sécurité Sociale Entrepreneurs Indépendants. (s.d.). *Quelles sont les implications de la réforme de pension sur votre pension ?* Récupéré le 23 février 2022 de <https://www.inasti.be/fr/faq/quelles-sont-les-implications-de-la-reforme-de-pension-sur-votre-pension#:~:text=Augmentation%20de%20la%20pension%20minimum,vigueur%20le%201er%20janvier%202021.>
- 79.** Service fédéral des Pensions. (2022). *La réforme des pensions : dernier état des lieux*. Récupéré le 04 mars 2022 de <https://www.sfpd.fgov.be/fr/reforme-des-pensions-de-croo-1>

80. Service fédéral des Pensions. (2022). *Statistique annuelle des bénéficiaires de prestations 2021*. Récupéré le 04 février 2022 de https://www.sfpd.fgov.be/files/2253/fr_statistique_2021.pdf

81. Service fédéral des Pensions. (2022). *Allocation de transition*. Récupéré le 15 mai 2022 de <https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/allocation-de-transition>

82. Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (2022). *CCT intersectorielles et sectorielles*. Récupéré le 15 avril 2022 de <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>

83. Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (2022). *Institution et composition des commissions paritaires*. Récupéré le 03 avril 2022 de <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/commissions-paritaires-1#:~:text=Au%201er%20janvier%202021%2C%20on,et%2064%20sous%2Dcommissions%20paritaire>.

84. Service Public Fédéral Finances. (2022). *Extrait de la proposition de déclaration simplifiée - Année de revenus 2021 (exercice d'imposition 2022)*. Récupéré le 29 avril 2022 de <https://eservices.minfin.fgov.be/taxonweb/app/citizen/private/taxbox/enterTaxbox.do>

85. Sigedis. (2020). *Rapport d'activité Sigedis 2020*. Récupéré le 09 avril 2022 de <https://sigedis.be/fr/publications/rapport-dactivites-2020>

86. Sigedis. (2021). *Chiffres clés sur les pensions complémentaires*. Récupéré le 27 février 2022 de <https://sigedis.be/fr/publications/chiffres-cles-pensions-2020>

87. Sigedis. (2022). *Qui sommes-nous ?*. Récupéré le 06 mai 2022 de <https://sigedis.be/fr/propos-de-nous/qui-sommes-nous>

88. STATBEL. (2022). *Indice des prix à la consommation*. Récupéré le 30 avril 2022 de <https://statbel.fgov.be/fr/themes/prix-la-consommation/indice-des-prix-la-consommation#:~:text=L'indice%2Dpivot%20est%20un,pourcentage%20entre%20deux%20indices%2Dpivots.>

89. STATBEL. (2022). *L'inflation grimpe de 5,71% à 7,79%*. Récupéré le 16 février 2022 de <https://statbel.fgov.be/fr/themes/prix-la-consommation/indice-des-prix-la-consommation#:~:text=L'indice%2Dpivot%20est%20un,pourcentage%20entre%20deux%20indices%2Dpivots.>

90. STATBEL. (2022). *Tables de mortalité et espérance de vie*. Récupéré le 04 février 2022 de <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/mortalite-et-esperance-de-vie/tables-de-mortalite-et-esperance-de-vie#:~:text=En%202020%20l'esp%C3%A9rance%20de,l'office%20belge%20de%20statistique.>

91. Sterdyniak, H. (2003). *Pays-Bas : un modèle hollandais pour les retraites ?* Récupéré le 10 avril 2022 de <https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2019-06/doc-322.pdf>

92. Tobelem, B. (2022). *Retraites : quels systèmes chez nos voisins européens*. Récupéré le 06 mai 2022 de <https://www.touteurope.eu/economie-et-social/retraites-quels-systemes chez-nos-voisins-europeens/>

93. Unisoc. (2022). *L'indice pivot a été dépassé à nouveau en décembre : quelles conséquences*. Récupéré le 16 février 2022 de <https://www.unisoc.be/articles/fr/public/lindice-pivot-a-ete>

[depasse-a-nouveau-en-dcembre-quelles-consequences#:~:text=Selon%20les%20pr%C3%A9visions%20mensuelles%20d,du%20mois%20d'ao%C3%BBt%202021.](#)

94. Vanbreda. (2019). *La garantie LPC face au sous-financement : quelle est la responsabilité de l'employeur ?* Récupéré le 17 février 2022 de <https://www.vanbreda.be/fr/actualites/garantie-lpc/>

95. van Ewijk, C. (2004). Épargne retraite et finances publiques aux Pays-Bas. Revue économique de l'OCDE, no<(sup>39), 189-210. <https://doi.org/>

96. Wellemans, N. (2016). *Pensions complémentaires : quoi de neuf depuis le 1^{er} janvier 2016 ?* Récupéré le 15 mai 2022 de <https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/Pensions-compl%C3%A9mentaires--quoi-de-neuf-depuis-le-1er-janvier-2016->

97. Werts G. (2018). *Assurance-vie individuelle et législation anti-blanchiment*. Syllabus. HELMO Sainte-Marie, Liège.

98. Werts G. (2019). *Les régimes de pension collectifs*. Syllabus. HELMO Sainte-Marie, Liège.

99. Wilquin, M. (2022, 03 février). Réforme des pensions : Karine Lalieux s'explique. *RTBF*. Récupéré le 06 mai 2022 de <https://www.rtbf.be/article/reforme-des-pensions-karine-lalieux-sexplique-10927186>

