

Haute Ecole
« ICHEC – ECAM – ISFSC »



Enseignement supérieur de type long de niveau universitaire

Le financement du second pilier de la pension belge doit-il être rendu obligatoire ?



Mémoire présenté par :

Gaël VEULEMANS

Pour l'obtention du diplôme de :

Master en sciences commerciales

Année académique 2022-2023

Promoteur :

Madame Pascale MATTELART

Remerciements

Je tiens à remercier l'ensemble des personnes qui sont intervenues de près ou de loin dans la rédaction de ce travail.

Vous m'avez encouragé, motivé, épaulé, corrigé et surtout, vous avez toujours cru en moi. Je vous en suis très reconnaissant.

L'ICHEC est une école formidable qui m'a permis d'apprendre de nouvelles choses et de réapprendre ce que ma mémoire avait décidé de classer aux oubliettes.

Je remercie ma promotrice, Pascale Mattelart, de m'avoir aidé en me prodiguant de précieux conseils.

Je remercie la compagnie AXA pour m'avoir donné des opportunités de carrière et pour la confiance renouvelée chaque année.

Je remercie Benoît de Menten, Claire Van Brussel et Céline Gross d'avoir consacré leur temps à répondre à mes questions.

Un petit mot également pour ma maman qui m'a notamment donné cette rigueur et cette envie de bien faire les choses. C'est aussi grâce à elle si je travaille aujourd'hui dans le domaine des assurances. Tout simplement : merci !

Pour terminer, je tiens tout particulièrement à remercier ma future épouse, Laura Pankiew, pour son soutien indéfectible et ses encouragements au quotidien.

C'est grâce à toi si j'en suis là !

Engagement Anti-Plagiat du Mémoire

« Je soussigné, VEULEMANS, Gaël, étudiant en Master HD 2022/2023 - Sciences commerciales, 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. »

Table des matières

Remerciements.....	I
Engagement Anti-Plagiat du Mémoire.....	II
Table des matières.....	III
Liste des figures.....	V
Liste des tableaux.....	VI
Introduction générale.....	1
1. La pension en Belgique.....	3
1.1. Les 4 piliers de la pension.....	3
1.1.1. Le 1^{er} pilier de la pension.....	4
1.1.1.1. Calcul de la pension légale.....	4
1.1.1.2. Pension moyenne par Belge.....	7
1.1.1.3. Problématique du financement.....	9
1.1.2. Le 2^{ème} pilier de la pension.....	12
1.1.3. Le 3^{ème} pilier de la pension.....	14
1.1.4. Le 4^{ème} pilier de la pension.....	16
2. Le 2^{ème} pilier de la pension : description détaillée.....	17
2.1. Description des différentes solutions de pension existantes..	17
2.1.1. Les branches « vie » en assurance.....	17
2.1.2. En faveur des salariés.....	20
2.1.2.1. L'assurance de groupe.....	20
2.1.2.2. La PLCS.....	24
2.1.3. En faveur des indépendants.....	26
2.1.3.1. La PLCI.....	26
2.1.3.2. Le contrat INAMI.....	28
2.1.3.3. La CPTI.....	29
2.1.3.4. L'ADE.....	31
2.1.3.5. L'EIP.....	32

2.1.3.6. Les garanties complémentaires.....	35
2.2. La règle de 80% - focus sur l'EIP.....	38
2.2.1. Fonctionnement.....	38
2.2.2. Circulaire de mars 2022.....	41
2.2.3. Évolution possible et actualité.....	44
2.2.4. Contrôles fiscaux, rejets par le fisc et jurisprudence.....	45
2.2.5. Complexité de la règle de 80% et difficultés sur le terrain.....	46
3. La prévoyance vieillesse : le système suisse.....	47
3.1. L'AVS.....	49
3.2. La LPP.....	51
3.3. Interaction entre les 3 piliers.....	57
3.4. Les défis à relever du système suisse.....	59
4. Hypothèses et méthodologie.....	61
4.1. Hypothèses et objectif de la recherche.....	61
4.2. Méthode et outils de recherche.....	62
4.3. Sélection et caractéristiques de l'échantillon de recherche...	64
5. Résultats de la recherche empirique.....	66
5.1. L'étude quantitative : « le 2 ^{ème} pilier : complexe ? ».....	66
5.2. Les entretiens qualitatifs : « le 2 ^{ème} pilier : obligatoire ? ».....	82
5.3. L'entretien qualitatif : « le 2 ^{ème} pilier suisse ».....	85
5.4. Validation des hypothèses reprises au point 4.1.....	88
Conclusion.....	93
Bibliographie.....	95
Annexes.....	100

Liste des figures

Figure n°1 – Le système de pension belge

Figure n°2 – Pension légale belge : pourcentage par tranche

Figure n°3 – Évolution du nombre de bénéficiaires de pension de 2017 à 2021

Figure n°4 – Évolution de l'espérance de vie à la naissance en Belgique, selon le sexe

Figure n°5 – Évolution du nombre de naissances vivantes depuis 1945 en Belgique

Figure n°6 – Structure du financement de la sécurité sociale

Figure n°7 – Évolution des dépenses de pension et cotisations sociales totales (à prix courant)

Figure n°8 – L'assurance de groupe

Figure n°9 – La pension libre complémentaire pour salariés

Figure n°10 – L'engagement individuel de pension

Figure n°11 – La garantie décès minimum

Figure n°12 – Le décès complémentaire

Figure n°13 – Le calcul de la règle de 80%

Figure n°14 – Système de pension suisse « les 3 piliers »

Figure n°15 – LPP : le salaire coordonné

Figure n°16 – LPP : le taux de conversion

Figure n°17 – Prestations de vieillesse en % du salaire annuel

Figure n°18 – Rôle des 3 piliers dans le maintien du niveau de vie en Suisse

Liste des tableaux

Tableau n°1 – Bénéfice fiscal en PLCI

Tableau n°2 – Coefficient de conversion dans la règle de 80%

Tableau n°3 – AVS : bonifications de vieillesse

Tableau n°4 – LPP : capital ou rentes ?

Introduction générale

J'ai toujours été fasciné par l'argent. Dès ma plus tendre enfance, je collectionnais les pièces de monnaie du monde entier et je regardais avec enthousiasme mon cochon se remplir d'argent.

Après mes secondaires, j'ai tenté l'aventure des études supérieures en option « Sciences sociales », mais j'ai vite compris que ce ne serait pas ma destinée.

Mes études en cours du jour avortées, j'ai démarré ma carrière professionnelle chez Fédérale Assurance (où ma maman a travaillé une vingtaine d'années et y a terminé sa carrière). J'ai commencé comme assistant administratif et, lors de cette première expérience, j'ai pu discuter avec des gestionnaires spécialisés et des experts dans les différentes matières d'assurance.

C'est à ce moment que j'ai fait le pari de suivre un baccalauréat en horaires décalés, à l'EPHEC. Chaque soir, durant 4 longues années, j'ai étudié les différentes branches d'assurances et, force était de constater que celles qui m'intéressaient le plus étaient la matière vie. L'argent, l'épargne, encore et toujours.

Après deux années chez Fédérale Assurance, j'ai envoyé des dizaines de CV dans les bureaux de courtage et les compagnies d'assurances un peu partout en Belgique. Deux propositions de contrat m'ont été faites : chez un courtier en assurances et chez AXA, dans le département des assurances-vie.

Un heureux hasard.

J'ai privilégié la sécurité d'une multinationale et ai démarré dans le service qui gère les contrats d'assurances-vie pour les particuliers.

Mes études réussies et après 8 années dans les services internes AXA en travaillant en tant que gestionnaire, expert et finalement manager d'une équipe de 20 personnes, j'ai finalement eu l'opportunité de rejoindre les services commerciaux, toujours dans le domaine fascinant des assurances-vie, et cela fait maintenant près de 3 ans que je parcours les routes belges à la rencontre des courtiers en assurances et de leurs clients.

La pension est un sujet qui revient très régulièrement dans les médias belges ; rarement de façon positive. On parle d'ailleurs de la *problématique* des pensions. Pourquoi est-ce devenu difficile de les financer et comment les finance-t-on d'ailleurs ? Quelle est l'origine des changements de ces dernières années ? Et comment fonctionne exactement notre système de pension ?

L'ensemble de ces points constituera le début de mon écrit.

Tout naturellement, j'ai pris la décision de choisir le 2^{ème} pilier de la pension comme sujet du présent travail. Cette matière, qui sera définie dans le travail, est très large, passionnante et complexe. Elle occupe mes journées, mais aussi celles de milliers de personnes (courtiers, gestionnaires, commerciaux, comptables, fiscalistes...) et impacte une grande partie de la population belge. J'ai tenté de démontrer que rendre obligatoire le second pilier pourrait servir à compenser cette pension légale supposée trop faible. Quels pourraient être les freins si l'État venait à franchir le pas ?

Je citerai et expliquerai les différents produits du 2^{ème} pilier en m'attardant notamment sur sa complexité (fiscale) et les difficultés rencontrées sur le terrain.

Notre expérience de vie personnelle, à ma compagne et moi-même, nous ayant conduit à envisager de nous installer en Suisse, j'ai eu l'occasion de me renseigner sur le fonctionnement des pensions dans ce pays non loin du nôtre, où le second pilier de pension a été rendu obligatoire, il y a quelques dizaines d'années déjà.

Je vous présenterai le résultat de ces recherches dans ce travail.

Et finalement, via une enquête quantitative et plusieurs interviews, je tenterai de valider plusieurs hypothèses en m'intéressant notamment à la connaissance générale des Belges sur leur système de pension et en essayant de démontrer que le système de pension suisse est un exemple à suivre.

Les réponses m'aideront à répondre à la question principale :

Le financement du second pilier de la pension belge doit-il être rendu obligatoire ?

Je vous souhaite une excellente lecture et espère que vous prendrez autant de plaisir que j'en ai pris à l'écrire.

1. La pension en Belgique

1.1. Les 4 piliers de la pension

Un des moments les plus importants de la vie d'un être humain est sa pension.

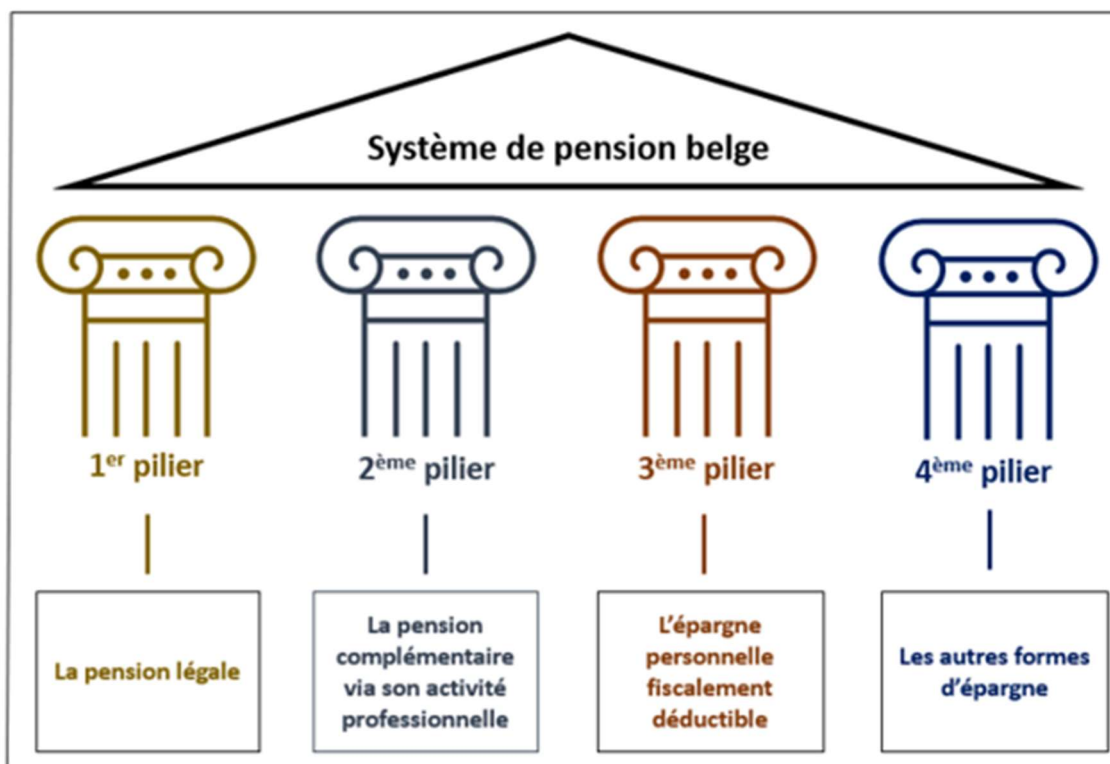
Il aura travaillé toute sa vie, aura vécu les phases essentielles de son existence entre le passage de l'adolescence à la vie d'adulte, l'achat d'un bien, le choix de ses activités professionnelles, parfois la réussite d'une reconversion professionnelle, la naissance d'un enfant...

Tous ces événements font partie de la vie active et il est difficile d'imaginer que ce rythme effréné va, un jour, ralentir avec sa mise à la pension.

Pour garder le même niveau de vie que durant sa vie professionnelle, il est nécessaire d'avoir mis suffisamment d'argent sur le côté.

En Belgique, nous pouvons distinguer 4 piliers de pension qui seront décrits en détail ci-après :

Figure n°1 – Le système de pension belge



Source : Figure propre. Veulemans, G. (2023). Le système de pension belge.

1.1.1. Le 1^{er} pilier de la pension

La pension légale constitue le 1^{er} pilier de la pension.

Celui-ci est obligatoire, fixé par le législateur et géré par l'État selon un système de distribution et de solidarité.

La pension légale est versée mensuellement à toute personne qui a travaillé en Belgique au minimum 1 journée (en tant que salarié) ou 30 jours (en tant qu'indépendant).

Pour avoir droit à la pension minimum, la personne doit avoir travaillé au minimum 30 ans en Belgique (peu importe le statut social).

Bien que souvent, ce soit sa propre carrière qui est à prendre en compte dans le calcul de la pension légale, une prestation peut également être versée, basée sur la carrière d'une tierce personne.

Voici quelques exemples d'autres types de prestations :

- Pension de survie ou allocation de transition
- Pension de conjoint séparé ou divorcé
- Pension d'orphelin

On peut également avoir droit à d'autres prestations selon certaines conditions particulières, dont quelques exemples listés ci-après :

- La GRAPA qui est une allocation destinée aux personnes d'au moins 65 ans qui n'ont pas de ressources financières suffisantes pour survivre
- La pension pour inaptitude physique (spécifique aux fonctionnaires)
- Les victimes d'actes de terrorisme
- Les pensions de guerre militaires (blessures de guerre)
- Les victimes civiles de guerre

Le seul montant de la pension légale est bien souvent insuffisant pour continuer le même train de vie que durant la vie active.

Ce montant peut varier fortement en fonction de la carrière de la personne, les femmes étant souvent le parent pauvre de ce système, prenant plus souvent des régimes de crédit-temps ou d'interruption de carrière. En 2023, 61,5% des bénéficiaires de ces régimes sont en effet des femmes (ONEM, 2023, para. 4).

1.1.1.1. Calcul de la pension légale

Il y a lieu de distinguer les différents statuts sociaux :

Les salariés

Le Service fédéral des Pensions (SFPD) va calculer la pension sur base du salaire perçu au cours de la carrière et sur lequel des cotisations sociales ont été payées.

Toutes les périodes « travaillées » rentrent en ligne de compte dans le calcul de la pension et même les périodes sans travail (chômage ou maladie), durant lesquelles une allocation sociale est perçue va compter pour le calcul de la pension (le SFPD se basera alors sur un salaire fictif).

Pour chaque année de la carrière du salarié :

- 1) Addition des salaires réels, fictifs et forfaitaires (= salaire total) sur base annuelle.
- 2) Comparaison avec le plafond salarial : si le salaire total dépasse le plafond salarial, le SFPD limite le salaire total à ce plafond.
- 3) Revalorisation du salaire total sur base annuelle : ajustement selon l'évolution du coût de la vie (des coefficients de revalorisation sont calculés pour chaque année depuis 1968).
- 4) Division de chaque année par 45 (qui est la durée normale de carrière en tant que salarié).
- 5) Multiplication par 60%.
- 6) Chaque $1/45^{\text{ème}}$ est additionné pour obtenir la pension légale (si une carrière est plus courte que 45 ans, le calcul sera proratisé).

Les fonctionnaires

Il faut distinguer deux types de fonctionnaires : les fonctionnaires statutaires et les contractuels.

Les contractuels ne sont pas considérés comme de « vrais » fonctionnaires, mais bien comme employés donc il faut se reporter au point précédent pour le calcul de leur pension.

Au premier trimestre 2023, un peu plus d'un million de personnes travaillent dans le secteur public et 82% d'entre elles sont nommées et donc statutaires.

Calcul de la pension des fonctionnaires nommés à titre définitif (statutaire) :

- 1) Prise en compte :
 - Du traitement de référence, autrement dit, la moyenne de salaire annuel des 10 dernières années de carrière ou de l'ensemble des années s'il y a moins de 10 années de carrière) → **RM (revenu moyen)**
 - Du nombre de services (périodes) admissibles pour le calcul → **D**
 - De la fraction de carrière (en $1/60^{\text{ème}}$) → **X**
- 2) Multiplication des 3 données précitées : **RM x D x X**

Des cas spéciaux peuvent se présenter, mais étant donné que ce n'est pas le sujet principal, ils ne seront pas listés dans ce travail.

Les fonctionnaires sont les Belges les mieux lotis puisque, comme décrit plus haut dans le texte, la pension légale est calculée sur la moyenne des 10 dernières années de carrière. Or, il est logique que la rémunération soit plus importante en fin de carrière ce qui impacte positivement la pension moyenne qui sera perçue par cette catégorie sociale.

Les indépendants

Les indépendants peuvent être de deux types : l'indépendant à titre principal ou le conjoint-aidant (partenaire d'un travailleur indépendant qui apporte une aide effective – au moins 90 jours par an – à ce dernier).

Pour vérifier le montant de pension auquel a droit l'indépendant, le Service fédéral des pensions va prendre en compte deux montants :

- Le montant de pension auquel a droit l'indépendant sur base de ses revenus professionnels.
- Le montant de pension auquel a droit l'indépendant sur base de la pension minimum :
 - Multiplication du montant de la pension minimum par la fraction de pension en tant qu'indépendant ou conjoint-aidant.
 - Si l'indépendant a également droit à une pension pour sa carrière en tant que salarié, la pension minimum sera réduite si la somme de la pension en tant qu'indépendant avec celle en tant que salarié dépasse un certain plafond qui pour 2023 est de :
 - 19.643,95€ bruts/an (en tant que personne isolée)
 - 24.546,20€ bruts/an (en tant que ménage)

Dans l'actualité, il y a lieu de mentionner que le gouvernement De Croo est arrivé à un accord en juillet 2022 concernant une réforme de la pension qui impacte les indépendants de façon considérable.

Nous verrons plus loin que cette réforme a eu un impact, négatif celui-là, sur le calcul de la règle 80% (règle utilisée dans le cadre des pensions complémentaires du second pilier).

Cet accord a pour objectif principal d'atteindre une pension légale de minimum 1500€ net/mois pour 2024 (montant déjà atteint en 2023 du fait des augmentations successives et importantes de l'index).

Cet accord est une combinaison de 3 mesures :

- Augmentation progressive entre 2021 (rétroactivement donc, l'accord datant de 2022) et 2024 de la pension minimum.

- Suppression du coefficient de correction pour le calcul de la pension :
Instauré en 1984, ce système était justifié par le fait que les indépendants cotisaient moins que les salariés.

Environ 69% des revenus de l'indépendant étaient pris en compte pour le calcul de la pension ; autrement dit, à revenu équivalent, la pension d'un travail indépendant était 1/3 inférieure à celle d'un salarié.

Ce coefficient a donc été supprimé rétroactivement depuis 2021.

- Indexation des prestations sociales.

Il est important que les indépendants se constituent une pension complémentaire puisque leur pension légale est en moyenne plus faible que les salariés et surtout, que les fonctionnaires (Statbel, 2023).

Les carrières mixtes

De nombreuses situations différentes peuvent se présenter :

- Des carrières mixant différents statuts sociaux
- Des carrières en Belgique et à l'étranger

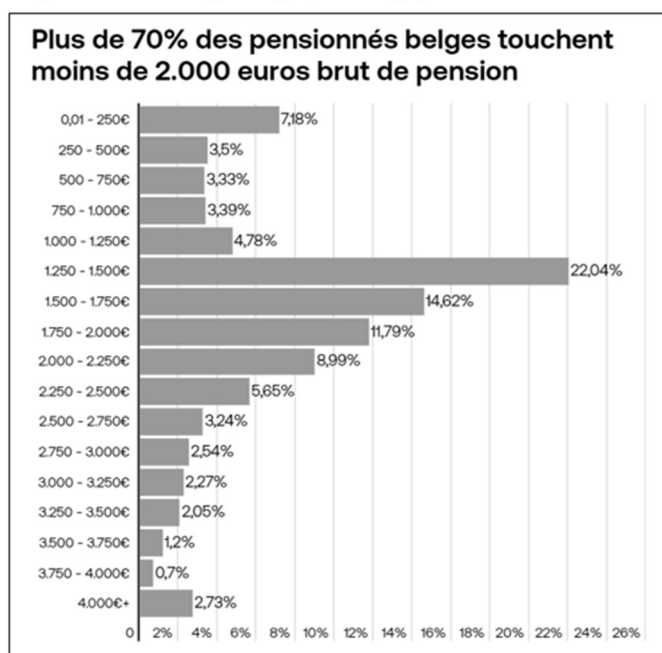
Encore une fois, vu qu'il ne s'agit pas du sujet principal de ce travail, nous n'allons pas décrire plus en détail les différents cas de figure et les impacts de ces carrières mixtes.

1.1.1.2. Pension moyenne par Belge

Selon les chiffres du SPF Pensions (2022) repris dans un article du Vif, 7 retraités belges sur 10 touchent moins de 2000 euros bruts par mois. La tranche la plus importante (22%) étant située entre 1250 et 1500 euros bruts par mois.

Le graphique ci-après est très représentatif :

Figure n°2 – Pension légale belge : pourcentage par tranche



Source : Nyssen, E. (2023, 10 mai). *Pension légale : percevez-vous plus que la moyenne belge ?*. <https://www.cbc.be/fr/actualites/actualites/2023/05/10/pension-legale-percevez-vous-plus-que-la-moyenne-belge-1.6588888>

Pour Jean Hindriks, économiste à l’UC Louvain, l’infographie est en partie trompeuse, car les pensions de survie, par exemple, ne sont pas reprises dans ces chiffres. Pourtant, beaucoup de femmes (sic) en perçoivent et viennent compléter leur pension légale parfois très faible.

Le constat suivant peut être fait : la pension moyenne est peu élevée. Les Belges s’en rendent compte, mais comptent beaucoup sur leur épargne complémentaire pour compenser cette perte de revenu une fois arrivés à la pension.

Malheureusement, les Belges sous-estiment leur durée de vie après la prise de pension et donc le montant réel de l’épargne qui leur sera nécessaire pour maintenir leur niveau de vie. Selon les résultats du 5^{ème} Observatoire « Les Belges et leur pension » mené par CBC en 2022, près de 52% des Belges estiment qu’elle sera de 15 ans alors qu’il est aujourd’hui fréquent de vivre jusqu’à 90 ans.

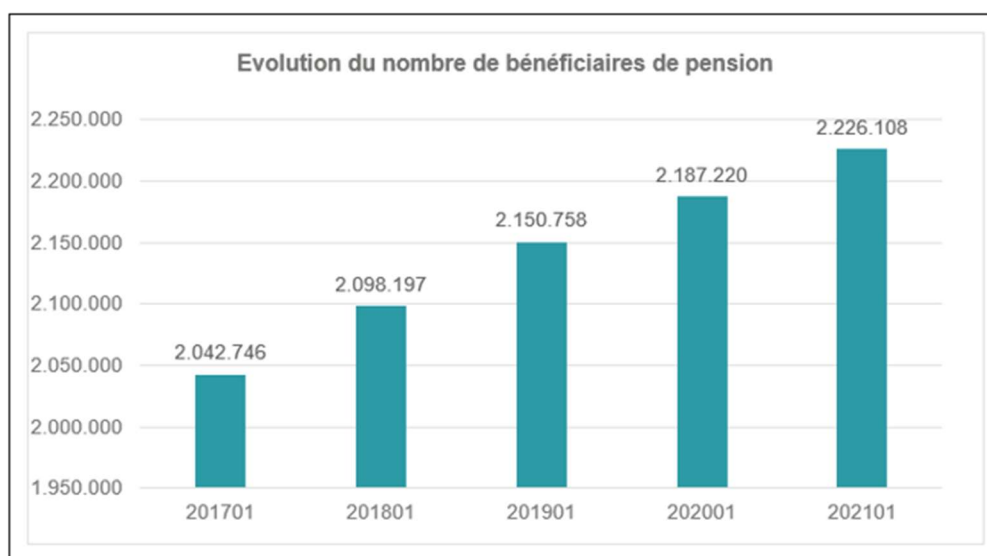
1.1.1.3. Problématique du financement

Le principe du 1^{er} pilier de la pension est assez simple : la population active travaille et finance les pensions des personnes retraitées grâce aux cotisations qu'elles paient.

Rien de compliqué en soi, mais le nombre de retraités ne fait qu'augmenter chaque année provoquant un déséquilibre : le nombre de personnes devant financer les pensions n'augmente pas aussi vite que le nombre de pensionnés.

Ci-dessous, un graphique récupéré sur le site du Service Fédéral des Pensions montrant clairement que le nombre de bénéficiaires augmente graduellement chaque année (+8,98% entre 2017 et 2021).

Figure n°3 – Evolution du nombre de bénéficiaires de pension de 2017 à 2021



Source : SFPD. (2023). Evolution du nombre de bénéficiaires de pensions de 2017 à 2021. Récupéré de <https://www.sfpd.fgov.be/fr/a-propos-de-nous/rapport-annuel-2021/statistiques-pensions-2021>

Il est prévu que cette évolution à la hausse va continuer graduellement pour atteindre un pic dans les années situées entre 2030 et 2040 (Bureau fédéral du Plan, 2018). En effet, nous assistons actuellement à la mise en retraite de la génération dite « des baby-boomers », celle née entre 1945 et 1965.

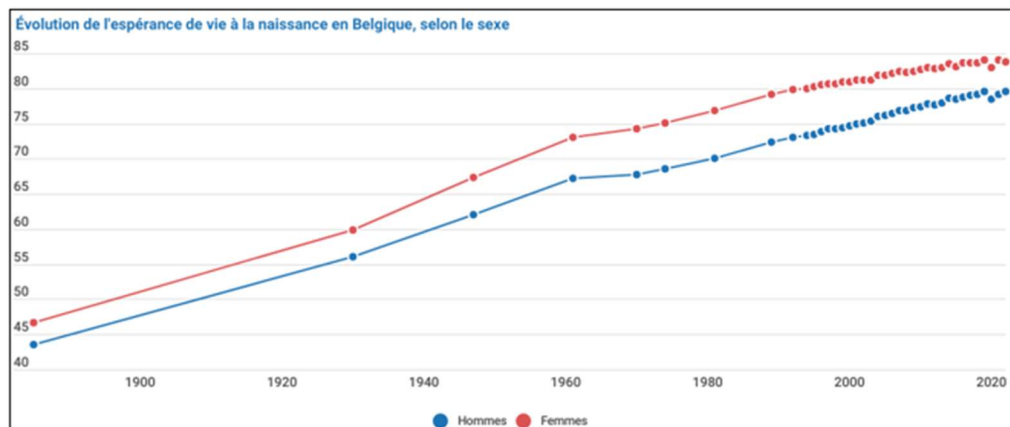
Durant cette période, en Europe, et plus particulièrement dans le quart nord-ouest, la population a fortement augmenté avant que la natalité retrouve un taux normal dans les années qui ont suivi (Monnier, 2007, pp. 1-4).

Cette génération prenant sa retraite au fur et à mesure, doit recevoir sa pension.

Ce phénomène d'augmentation du nombre de pensionnés est couplé à deux autres constats :

- L'augmentation de l'espérance de vie durant ces dernières décennies.
Selon les chiffres de Statbel (2023), en Belgique, l'espérance de vie à la naissance était de 76 ans en 1990, 80 ans en 2010 et a atteint près de 82 ans en 2022 :

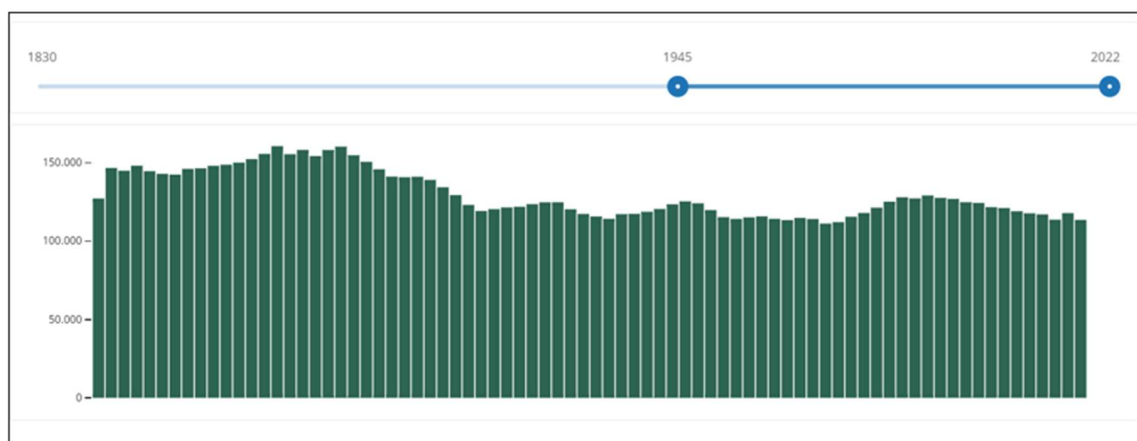
Figure n°4 – Evolution de l'espérance de vie à la naissance en Belgique, selon le sexe



Source : Statbel. (2023). Evolution de l'espérance de vie à la naissance en Belgique, selon le sexe. Récupéré de <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/mortalite-et-esperance-de-vie/tables-de-mortalite-et-esperance-de-vie#panel-12e>

- La diminution de la natalité en Belgique depuis la génération « des baby-boomers » décrite ci-dessus :

Figure n°5 – Evolution du nombre de naissances vivantes depuis 1945 en Belgique



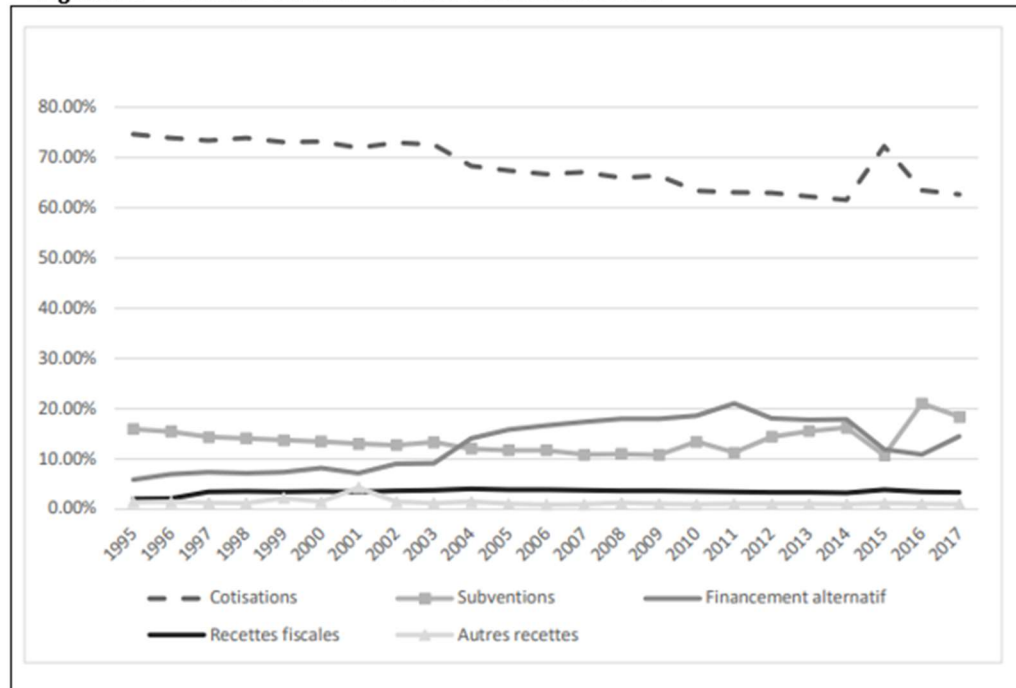
Source : Statbel. (2023). Evolution du nombre de naissances vivantes depuis 1945. Récupéré de <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/mouvement-de-la-population/naissances#figuresov.be>

La double conséquence est que nos pensionnés vont devoir bénéficier de plus en plus longtemps d'une pension légale alors qu'il y a de moins en moins de personnes actives qui travaillent et donc financent les retraites par le versement des cotisations.

Les cotisations constituent en effet la majorité des recettes servant au financement de la sécurité sociale (et donc au paiement des pensions du 1^{er} pilier), mais d'autres sources de financement existent.

La figure ci-après montre l'évolution des sources de financement entre 1995 et 2017 (derniers chiffres à disposition).

Figure n°6 – Structure du financement de la sécurité sociale



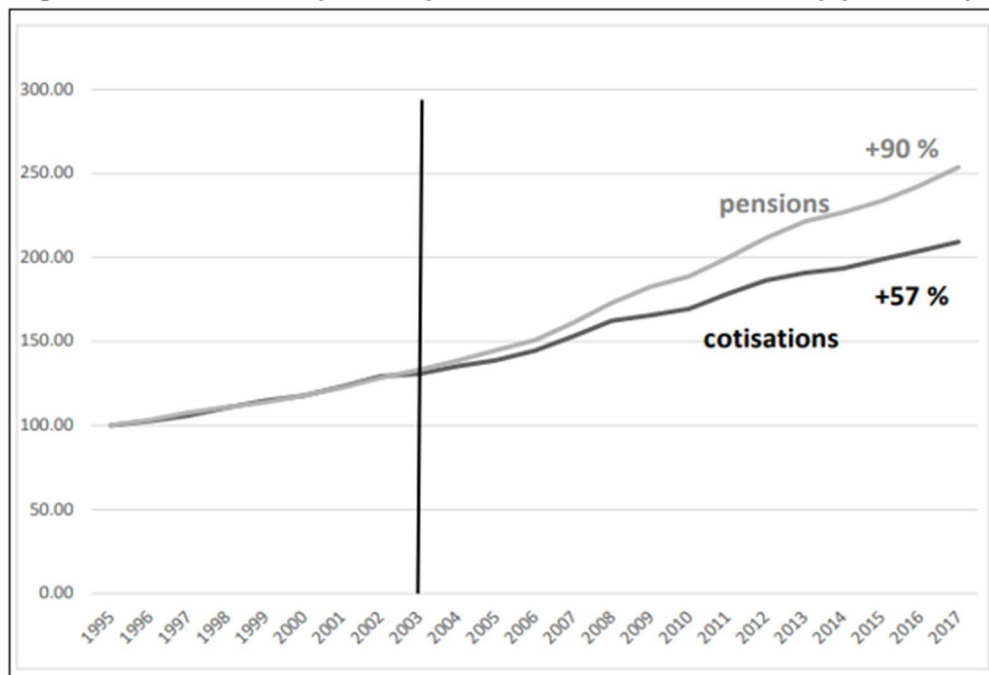
Source : Séries ICN SEC 2010 disponibles auprès du Bureau fédéral du Plan, et calculs propres aux auteurs Arno Baurin et Jean Hindriks.

Dans ce graphe, on constate effectivement que la principale source de financement, les cotisations, diminue au fur et à mesure des années.

En parallèle, les dépenses liées à la pension ont augmenté (hors inflation) de 80% depuis 1995 et de 36% depuis 2007 ; soit en moyenne de 2,72% par an.

En comparant la croissance des dépenses de pension avec celle des cotisations, l'évolution est parfaitement coordonnée jusqu'à 2003. Par la suite, les dépenses liées à la pension augmentent 1,6 x plus rapidement que les cotisations comme le prouve la figure à la page suivante.

Figure n°7 – Evolution des dépenses de pension et cotisations sociales totales (à prix courant)



Source : Séries ICN SEC 2010 disponibles auprès du Bureau fédéral du Plan, et calculs propres aux auteurs
Arno Baurin et Jean Hindriks.

Avec tous ces éléments, ce n'est pas un hasard qu'une réforme des pensions (qui ne sera pas détaillée dans ce travail) ait été votée le 10 juillet 2023 visant à pérenniser notre 1^{er} pilier de pension.

1.1.2. Le 2^{ème} pilier de la pension

Le second pilier de la pension est accessible grâce à l'activité professionnelle. Tous les travailleurs belges (excepté les fonctionnaires statutaires) ont la possibilité de se constituer une pension complémentaire dans le second pilier de la pension. Comme expliqué au point précédent, la pension légale est bien souvent insuffisante pour subvenir à ses besoins et garder le même niveau que durant la vie active ; il est donc important d'encourager le financement du 2^{ème} pilier.

Le second pilier ne permet pas de financer des pensions extralégales illimitées. Il est en effet ponctué par la règle fiscale de 80% (voir explications et détails au point 2.2, mais le principe de la règle de 80% est qu'exprimée en rentes, la somme de la pension légale et des pensions complémentaires du second pilier ne peut excéder 80% de la dernière rémunération annuelle brute normale de l'assuré).

Les fonctionnaires (contractuels) et les salariés

On peut distinguer, pour ces deux statuts sociaux, deux manières de financer le second pilier de la pension.

Premièrement, c'est l'employeur qui va, de sa propre initiative, créer un plan de pension en faveur de ces salariés (régime de pension d'entreprise).

Ce plan de pension peut aussi être une obligation imposée par un secteur (régime de pension sectoriel).

Ce plan de pension comporte deux types de contributions :

- Les contributions du travailleur¹ : le plan de pension sera alimenté par des primes prélevées directement sur le salaire du travailleur selon les dispositions prévues dans le règlement ;
- Les contributions patronales (appelées allocations) : le plan de pension sera alimenté directement par l'employeur.

Ces deux types des contributions peuvent être combinés dans un seul et même plan de pension.

Deuxièmement, et si l'employeur n'a pas mis en place de plan de pension, le salarié (ou fonctionnaire contractuel) peut depuis fin 2018, grâce à la loi du 6 décembre 2018, souscrire à une PLCS (Pension Libre Complémentaire pour travailleurs Salariés).

Ce produit est totalement à l'initiative du salarié et l'employeur n'intervient qu'à titre administratif (il va faire en sorte de prélever la prime du salaire mensuel).

Les indépendants

Les indépendants doivent toujours penser à planifier eux-mêmes le financement du second pilier.

Plusieurs solutions fiscalement avantageuses leur sont accessibles sous certaines conditions bien précises.

Les travailleurs indépendants sont encouragés par divers organismes ou conseils (secrétariats sociaux, comptables, banquiers, courtiers en assurances...) qui ont - bien entendu - un intérêt dans la souscription de ce type de produits (via les commissions d'encaissement notamment), mais au plus l'indépendant est petit et isolé, au plus il aura besoin d'être conseillé et sensibilisé pour souscrire ce type de produits.

Les calculs et réglementations, souvent complexes, nécessitent de passer par un organisme professionnel.

Les différents produits du second pilier, autant pour les salariés que pour les indépendants, seront décrits très largement dans le chapitre 2.

¹ Appelées cotisations ; elles sont fiscalement déductibles dans le chef de l'affilié.

1.1.3. Le 3^{ème} pilier de la pension

Ce travail se concentrant principalement sur le 2^{ème} pilier de la pension, nous n'allons pas décrire en détail chaque pilier, mais il est important de savoir de quoi il s'agit. Le 3^{ème} pilier de la pension est repris sous la forme de deux mécanismes fiscalement avantageux : l'épargne-pension, très populaire auprès des Belges, et l'épargne à long terme (aussi appelé « vie individuelle ») qui est un pot fiscal qu'on retrouve sous plusieurs formes.

L'épargne-pension tout d'abord est un produit vendu par les intermédiaires suivants :

- Les banques (ING, KBC, Belfius...).
- Les assureurs directs (Ethias, Federale Assurance...).
- Les assureurs qui passent par le réseau de courtage (AXA, AG, Baloise...).

On retrouve cette fiscalité :

- Dans les produits de pension (qui couplent donc un avantage fiscal et une réserve que le bénéficiaire pourra toucher, généralement à sa pension légale).
- Dans les produits "purs décès", à savoir les soldes restant dû (SRD), souscrites dans le cadre d'un crédit pour protéger sa famille (et surtout l'organisme prêteur) en cas de décès du souscripteur (= assuré du contrat) avant d'avoir remboursé entièrement le crédit.

Il est possible de fiscaliser sa prime d'assurance SRD sans qu'il y ait de réserve à toucher au terme du contrat.

L'assuré a le choix de verser un maximum de 990€ (en 2023) pour une réduction d'impôt de 30% (soit : maximum 297€) et depuis 2018 (Circulaire 2018/C/72), avec la mise en place de l'épargne-pension duale il peut verser entre 990,01€ et 1270€ pour une réduction d'impôt de 25% (soit : maximum 317,50€).

Le projet de réforme fiscale, qui n'a finalement pas abouti en juillet 2023, proposait notamment de supprimer cette possibilité d'épargne-pension duale.

Selon les chiffres de l'union professionnelle des entreprises d'assurances (Assuralia, 2022), près de 3 millions de Belges ont une épargne-pension, l'encaissement annuel évoluant à la hausse chaque année (près de 2,4 milliards d'euros de plus en 2021) alors que les provisions totales dépassaient, en 2021, les 42 milliards d'euros.

C'est le véhicule fiscal préféré des Belges.

L'épargne à long terme quant à elle, est un pot fiscal qui se remplit de diverses manières :

- Soit via la déduction des intérêts et amortissements en capital d'un crédit hypothécaire souscrit avant 2016 (Wallonie-Flandre) ou avant 2017 (Bruxelles).

- Soit via la déduction des intérêts et amortissements en capital d'un crédit hypothécaire pour une seconde résidence ou un bien d'investissement souscrit après 2016 (Wallonie-Flandre) ou après 2017 (Bruxelles).²
- Soit via ses primes soldes restant dû (cf. infra) lorsque l'assuré aura choisi la fiscalité épargne à long terme.³
- Soit via un produit d'assurance pension, avec une fiscalité "épargne à long terme" (à l'instar de l'épargne-pension).⁴

L'épargne à long terme offre une réduction d'impôt de 30% avec un objectif maximum absolu, pour 2023, de 2350€ par an.

Le montant maximum qu'un assuré peut déduire peut néanmoins être inférieur, car il dépend de son revenu professionnel net imposable (formule exacte : 176,40€ + 6% du revenu net imposable).

² Dès 2024, il ne sera plus possible d'obtenir un avantage fiscal pour les amortissements en capital. Les intérêts, eux, donneront toujours droit à un avantage fiscal.

³ Dès 2024, il ne sera plus possible de fiscaliser sa solde restant dû en épargne à long terme.

⁴ Tout comme l'épargne-pension duale, la suppression de l'épargne à long terme était sur une des propositions de la réforme fiscale mise au frigo pour le moment.

1.1.4. Le 4^{ème} pilier de la pension

Le 4^{ème} pilier comprend tout ce qui n'est pas repris dans les trois premiers piliers. Il s'agit des épargnes qui ne donnent aucun avantage fiscal. Il n'est parfois pas repris dans les écrits sur les piliers de pension, car certains experts le considèrent comme un faux pilier de pension puisqu'il recouvre une très large gamme de produits et de mécanismes.

Dans une liste non exhaustive, on peut citer les investissements en bourse via les actions et les obligations, les comptes d'épargne, les produits d'assurance placement (sans immunisation fiscale), les placements bancaires, les bons d'états ou encore, les investissements immobiliers.

Ce dernier pot est à privilégier, car lorsqu'on est à la pension, ne pas devoir payer une charge mensuelle de crédit ou devoir un loyer à un bailleur, constitue un allègement important des besoins financiers et peut même servir de rente supplémentaire lorsqu'on est soi-même propriétaire et bailleur.

Ce 4^{ème} pilier doit être encouragé pour plusieurs raisons :

- Ne pas se satisfaire des seules assurances fiscales du 2^{ème} et du 3^{ème} pilier.
- Ne pas laisser dormir son argent sur ses comptes, car les intérêts faibles octroyés par les banques sont loin de compenser le taux d'inflation qui était encore de 4,14% (Statbel, 2023) en juillet (en ayant connu un pic à 12% début 2023). Historiquement, les Belges possèdent énormément d'argent sur les comptes d'épargne⁵.
- Pour réduire l'écart entre la pension légale et les besoins financiers réels pendant la retraite.

⁵ Selon Febelfin (2023), près de 300 milliards d'euros étaient logés sur les comptes d'épargne réglementés en 2021 – les chiffres 2022 et 2023 n'étant pas encore disponibles à l'heure d'écrire ces lignes.

2. Le 2^{ème} pilier de la pension : description détaillée

2.1. Description des différentes solutions de pension existantes

Les différentes solutions pension ont été abordées dans le chapitre 1.1.2. Nous allons dans les prochaines pages les décrire de façon plus concise en répondant à quelques questions, produit par produit :

- Quels sont les avantages et les inconvénients ?
- Est-ce difficile à mettre en place ?
- Est-ce complexe ?

2.1.1. Les branches « vie » en assurance

En introduction de ce chapitre, et vu que nous allons utiliser plusieurs fois ces termes lors de la description des différents produits, il est important de définir les branches principales d'assurances-vie.

Branche 21

C'est la branche d'assurance-vie la plus connue (et préconisée) des Belges. Selon les derniers chiffres d'Assuralia (2022), plus de 2/3 des placements individuels (hors assurances de groupe donc) sont réalisés en branche 21 (près de 100 milliards d'euros en 2021).

La personne décidant d'investir dans la branche 21 profite de plusieurs avantages :

1. Taux d'intérêt garanti sur la réserve

Ce taux est garanti sur la somme des primes versées, déduction faite de la taxe d'assurance et des frais d'entrée éventuels. Il peut être de 0% ou plus. Les taux d'intérêt avant la crise des « Subprimes » de 2008 offraient des rendements élevés. Ils s'obtenaient notamment grâce à des investissements dans des obligations d'états « bons pères de famille » et d'entreprises de bonne qualité. En d'autres mots, l'organisme assureur prête son argent à un état ou à une entreprise en échange d'un taux d'intérêt. Ce dernier varie en fonction de divers facteurs dont les principaux sont le risque lié au remboursement, la qualité de l'émetteur et la durée du prêt.

Depuis la crise de 2008 et les différentes autres crises financières (crise grecque notamment dont l'apogée est atteinte en 2010), les taux d'intérêt à long terme ont été largement revus à la baisse et n'offrent aux assureurs que peu de perspective de rendement.

C'est pourquoi d'autres investissements alternatifs sont réalisés pour proposer un minimum de rendement et surtout, maintenir les taux promis sur du long terme aux clients : secteur de l'immobilier et des infrastructures, prêts hypothécaires...

2. Une participation aux bénéfices (PB)

L'organisme peut décider, en plus du taux d'intérêt garanti, d'octroyer une participation bénéficiaire. En cas de placement fructueux, et dans le cas où l'entreprise d'assurances peut se le permettre, une partie des bénéfices est alors redistribuée aux clients. En plus d'offrir un rendement global plus important sur base annuelle, cette « PB » offre l'avantage de ne plus être taxée au terme pour les produits d'assurance fiscalement déductibles (outre une taxe initiale de 9,25%).

3. Obligation de résultat de la part de l'organisme assureur

C'est bien l'assureur qui supporte le risque de rendement. Il a donc une obligation de résultat envers l'assuré.

4. Fonds de garantie et de protection

Un dernier avantage clairement repris sur le site du SPF Finances (2023) est que toute assurance-vie (branche 21) détenue auprès d'une compagnie d'assurance belge est protégée à hauteur de 100.000 € par personne et par établissement.

Cela en fait donc un placement d'autant plus sécurisé.

Branche 23

La branche 23, au contraire de la branche 21, n'offre aucune garantie sur le capital investi. Cependant, elle permet d'obtenir, potentiellement, un rendement plus élevé qu'en taux garanti.

En branche 23, le client va investir dans des fonds d'investissement qui peuvent être de plusieurs sortes :

- 100% en obligations.
- 100% en actions.
- Mixte entre obligations et actions.
- Liquidités.
- Fonds de fonds, aussi appelés fonds faîtières ou fonds parapluie, qui est un fond composé de plusieurs autres fonds de placement.

Ces différents fonds sont à choisir selon le profil, les besoins et le comportement face aux risques. Les classes de risque allant de 1 à 7, autrement dit du moins volatile au plus volatile, il est souvent conseillé de réaliser un profilage pour connaître quelle est son appétence au risque. Dans certains produits (en 3^{ème} et en 4^{ème} pilier), il y a même une obligation légale pour l'intermédiaire de réaliser un profil de risque afin de proposer le produit qui correspond le mieux au profil de ses clients.

Il se peut d'ailleurs qu'un client ait un profil tellement défensif que le meilleur conseil serait de ne pas lui vendre de la branche 23.

La FSMA impose également aux compagnies d'assurances des règles très strictes concernant la branche 23, notamment en matière de publicités et de fiches commerciales destinées aux clients finaux.

Le principe même de la branche 23 ne permet pas de donner un rendement minimum de la part de l'assureur et c'est donc le client qui supporte le risque de fluctuation (à la baisse ou à la hausse forcément).

Branche 44

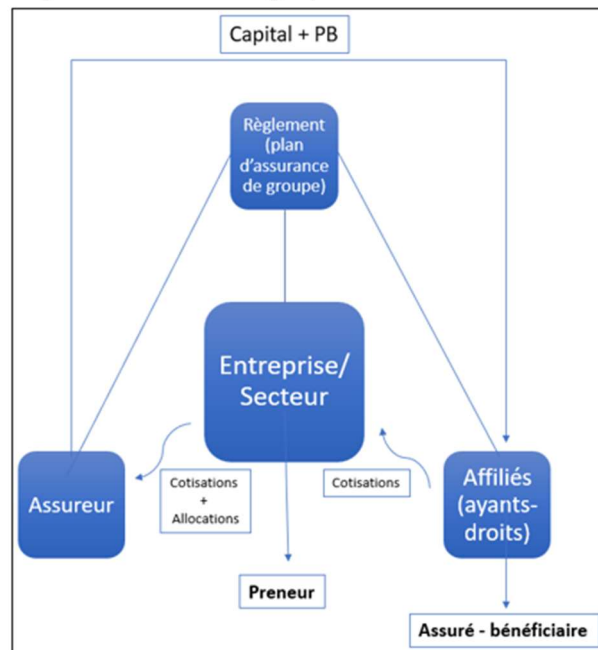
La branche 44 est un contrat qui mixe la branche 21 et la branche 23. On allie donc la sécurité à un rendement potentiellement plus élevé.

De plus en plus d'assureurs proposent ce type de solutions afin de « vendre » partiellement de la branche 23 dans un contrat d'assurance.

2.1.2. En faveur des salariés

2.1.2.1. L'assurance de groupe

Figure n°8 – L'assurance de groupe



Source : Figure propre. Veulemans, G. (2023). L'assurance de groupe.

L'assurance de groupe est un plan de pension complémentaire organisé par un employeur (plan d'entreprise) ou par un secteur (plan sectoriel), en faveur de ses travailleurs qui se verront chacun octroyer une police d'assurance appartenant au plan précité.

Elle peut être octroyée à tous les membres du personnel ou à une catégorie bien précise. Il ne peut exister de discriminations lorsqu'on prévoit une catégorie dans un plan d'assurance de groupe comme le prévoit la loi du 28 avril 2003 sur les pensions complémentaires.

La catégorie doit être ouverte (pas limitée à une seule personne définitivement) et définit sur base de critères objectifs qui peuvent être raisonnablement justifiés.

En ce sens, il est souvent conseillé de se baser sur l'organigramme de l'entreprise (ou d'en créer un si ce n'est pas encore le cas pour les plus petites structures) afin d'éviter toute discrimination et confusion parmi les membres du personnel.

Les catégories raisonnablement acceptées sont, par exemple : les cadres, les commerciaux, les directeurs...

Les catégories suivantes sont bien entendu proscrites : les hommes, les femmes, les blondes, les employés de plus de 25 ans...

Distinction employés-ouvriers

La loi du 5 mai 2014 a fixé un cadre juridique visant à supprimer progressivement les différences existantes entre employés et ouvriers (pour aboutir à un statut unique) en matière de pensions complémentaires.

Ces différences de traitement seront, supprimées à l'horizon 2025 en sachant qu'avant 2015, toute différence de traitement en matière de pensions complémentaires ne pouvait donner lieu à des sanctions.

La période actuelle (2015-2025) est une phase de transition (aussi nommée « standstill⁶ ») et a été prévue pour laisser le temps aux employeurs de se mettre en règle par rapport à la loi, à savoir de supprimer progressivement les inégalités qui existeraient entre ouvriers et employés.

Comme déjà abordé au chapitre précédent, la police d'assurance de chaque travailleur sera alimentée soit par des cotisations personnelles (payées par le travailleur qui obtiendra alors une réduction d'impôt de 30% sur les primes versées), soit par des allocations patronales (versées par l'employeur, déductibles comme frais professionnels).

Les déductibilités sont autorisées si et seulement si la règle de 80% est bien respectée (décrite au chapitre 2.2 ci-après). À la différence de l'EIP et de la CPTI où toute la prime est rejetée en cas de non-respect, si la règle de 80% n'est pas respectée totalement pour un affilié en assurance de groupe, c'est la partie de prime qui dépasse cette règle qui ne sera pas déductible pour l'employeur.

Il existe deux principaux types de régimes de pension :

- 1) DB (« Defined Benefit » / « Engagement de pension de type prestations définies ») :
Il s'agit d'un plan dont le capital au terme est connu dès la mise en place du plan. L'employeur peut décider d'alimenter les plans avec des primes annuelles constantes, mais dans les faits, les contributions sont généralement augmentées au fur et à mesure de la vie du contrat pour atteindre des sommets dans les dernières années.

Ce type de plan était très populaire auparavant, mais n'est plus du tout vendu aujourd'hui.

- 2) DC (« Defined Contribution » / « Engagement de pension du type contributions définies ») :
Il s'agit d'un plan pour lequel aucun capital n'est promis au terme, mais dont la contribution annuelle (exprimée en % de la rémunération brute annuelle des affiliés ou calculée sur base forfaitaire) est connue et reprise dans le règlement d'assurance de groupe.
C'est ce type de plan d'assurance groupe qui est vendu aujourd'hui dans 100% des cas.

⁶ Arrêt temporaire.

Il faut ajouter au montant de la prime, une taxe d'entrée de 4,4% (payée directement à la compagnie d'assurance qui la reverse au fisc), une cotisation ONSS de 8,86% (payée directement au secrétariat social par l'employeur) et de frais d'entrée éventuels (prélevés par les compagnies d'assurance et les intermédiaires).

Bien que les contributions puissent être versées en branche 23, c'est souvent en branche 21 que les contrats sont créés.

La raison provient d'une obligation dans le chef de l'employeur de garantir un rendement minimum dans les polices d'assurance comme le prévoit l'article 24 de la loi sur les pensions complémentaires. Ce rendement est passé de 3,25% à 1,75% en 2016 et peut être revu à n'importe quel moment.

Il existe 4 types de combinaisons d'assurances :

1) La combinaison CDSR (Capital Différé Sans Remboursement des primes en cas décès) :

Cette combinaison prévoit une prestation assurée qu'au terme du contrat, c'est-à-dire au moment de la prise de la pension légale. En cas de décès prématuré, aucun versement n'est prévu et l'assureur (ou l'organisateur) conserve la totalité des primes versées et le rendement sur ces primes.

Selon les chiffres de la FSMA (2020, p.25), repris dans son rapport d'analyse de 2020, 86% des régimes de pension sont constitués en combinaison CDSR, mais cette formule n'est plus vendue pour les nouveaux plans mis en place.

2) La combinaison CDAR (Capital Différé Avec Remboursement des primes en cas décès) :

Cette combinaison a l'avantage de prévoir, en cas de décès prématuré de l'assuré, une prestation minimum correspondante à la somme des primes versées depuis le début du contrat (appelée la contre-assurance).

Cette formule est un peu plus chère puisqu'on obtient une garantie supplémentaire.

3) La combinaison mixte :

Cette combinaison paie un capital lors de la retraite, mais également en cas de décès. Cette formule peut être adaptée en indiquant la proportion souhaitée entre le capital décès et le capital vie (mixte 10/x). Par exemple :

- **L'assurance mixte 10/10** : l'assureur paie le même capital en cas de vie ou de décès.
- **L'assurance mixte 10/5** : l'assureur paie un capital deux fois supérieur en cas de décès qu'en cas de vie. Même si cette formule est moins utilisée, le but est de mettre l'accent sur la protection de la famille plutôt que sur l'épargne elle-même.
- **L'assurance mixte 10/20** : l'assureur prévoit un capital 2x plus élevé en cas de vie qu'en cas de décès. L'accent est alors mis sur l'épargne avec un montant minimum versé en cas de décès.

4) La combinaison CDAE :

Cette combinaison est celle qu'on vend dans 100% des cas aujourd'hui. Elle prévoit un remboursement de la réserve constituée (primes versées + rendement sur ces primes) en cas de décès prématuré.

Sur l'ensemble des plans actuellement en vigueur, et encore basée sur le rapport d'analyse de la FSMA (cf. infra premier point), seuls 4% sont en formule CDAE.

On peut considérer l'assurance de groupe comme une rémunération alternative très intéressante pour :

- L'employeur qui devrait compter en moyenne 35% d'ONSS pour verser un montant en argent comptant à son travailleur (**versus environ 13% taxe et cotisation ONSS en assurance de groupe**).
- Le travailleur qui bénéficie d'un montant complémentaire pour sa future pension alors qu'un montant en argent comptant serait lourdement taxé (**via l'ONSS personnelle et l'IPP**).

Le revers de la médaille est que le bénéficiaire ne peut toucher à son argent avant sa pension légale sauf s'il fait appel au mécanisme d'avance sur police (moyennant un intérêt annuel à payer à la compagnie d'assurance) ou de mise en gage pour lui permettre d'acquérir, de construire, d'améliorer, de réparer ou de transformer des biens immobiliers situés sur le territoire de l'Union européenne et productifs de revenus imposables, comme le prévoit la loi sur les pensions complémentaires, à l'article 27.

Pour l'employeur, offrir une assurance de groupe à ses salariés est une démarche intéressante, certainement dans le but de les fidéliser. Il est en effet très difficile de trouver du personnel spécialisé dans certains secteurs (le nombre de métiers en pénurie augmentant chaque année – exemples : chauffeurs routiers, métiers de la construction, comptables, médecins généralistes... (Service Public Fédéral Belge, 2023).

Cependant, la mise en place d'un plan de pension complémentaire est parfois complexe : les informations en provenance de la compagnie d'assurance et de l'intermédiaire (s'il y en a un) doivent être claires dès les premières discussions sur le plan des conditions, des obligations et des contraintes. En fonction du type de plans, du nombre de travailleurs, de la présence ou non d'organisations syndicales et de différents organes de concertations dans l'entreprise (CE, CPPT...), l'employeur aura plus ou moins de difficultés à mettre le plan en place. Il peut parfois falloir plusieurs années pour aboutir à un accord⁷.

⁷ Exemple réel vécu sur le terrain dans ma fonction : la mise en place des plans d'assurance de groupe pour l'Université Libre de Bruxelles/Vrije Universiteit Brussel, comptant des milliers d'affiliés, a mis plus de 3 ans pour aboutir.

Organisés par environ 60.000 employeurs, 123.341 plans d'assurance de groupe d'entreprises étaient en vigueur (alimentés ou non) au 1^{er} janvier 2022 (FSMA, 2022, p.8) couvrant ainsi plus de 2.100.000 affiliés.

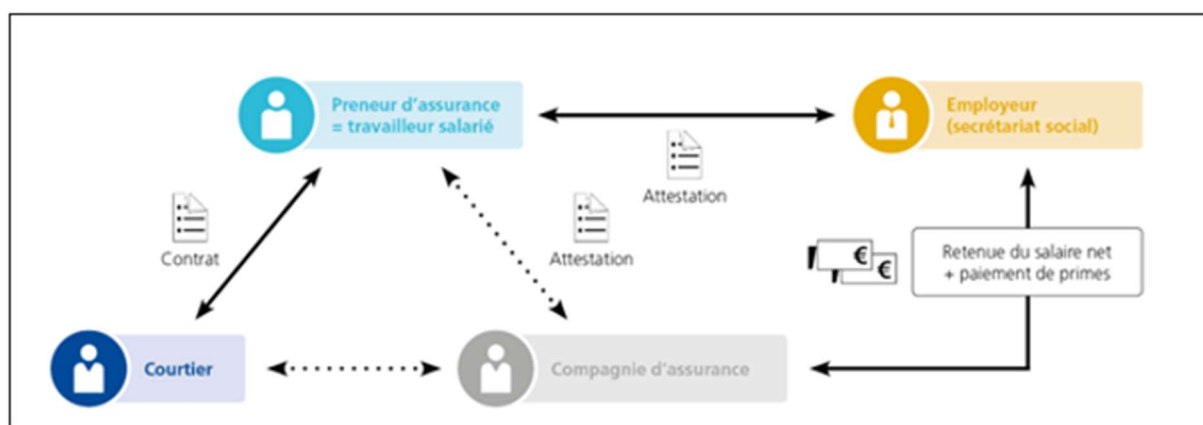
Plus de 59,3 milliards d'euros y sont logés.

Les plans sectoriels sont au nombre de 80, organisés par 57 secteurs différents, et concernent plus de 2.320.000 affiliés belges.

Les réserves sont en revanche plus faibles : 5,4 milliards d'euros. Ceci est tout à fait logique puisque les plans sectoriels prévoient généralement des contributions moins généreuses.

2.1.2.2. La PLCS

Figure n°9 – La pension libre complémentaire pour salariés



Source : Vinck, P. (2019). *Pension complémentaire via la PLCS : quoi, qui, pourquoi et comment ?*. Récupéré le 12/08/2023 de <https://www.vandessel.be/fr/connaissances/constituer-pension-complementaire-par-PLCS>

Depuis le 27 mars 2019, un salarié peut souscrire à une PLCS (**Pension Libre Complémentaire pour travailleurs Salariés**).

Cette solution a été mise en place par le gouvernement, grâce à la loi du 27 décembre 2018, pour les salariés qui ne se constituent pas une pension complémentaire du second pilier ou qui ont une faible assurance de groupe.

Comme vu au point précédent, l'assurance de groupe est une relation tripartite dont l'initiateur est l'employeur ou le secteur alors que via la PLCS, la relation devient bipartite à savoir que l'initiative vient du travailleur qui demandera à son employeur de retenir une partie de son salaire net qui sera versé à l'organisme de pension.

L'employeur ne joue alors qu'un rôle purement administratif.

Bien que le produit soit assez jeune, un constat doit être fait : la PLCS ne rencontre pas le succès escompté. Selon les chiffres de Pensionstat (2022), à fin 2022, seuls 1074 contrats PLCS ont été souscrits en Belgique (230 de plus qu'en 2021) pour une moyenne de réserve par affilié

de 1953€. À titre comparatif, 2,1 millions de personnes sont affiliées à un plan collectif pour une moyenne de réserve par affilié de 28.431€.

Ces chiffres peuvent être expliqués aisément :

- 1) Le contrat PLCS est à proposer après une épargne-pension (EP) et une épargne à long terme (ELT), car, bien que ce type de produit bénéficie d'un avantage fiscal de 30% tout comme les produits 3^{ème} pilier, il est fiscalement moins avantageux pour deux raisons :
 - La taxe d'entrée en PLCS est de 4,4% (tout comme en assurance de groupe) contre 2% en ELT et 0% en EP.
 - La taxation de 10% est prélevée au terme en PLCS contre une taxation à 60 ans⁸ en EP (8%) et en ELT (10%).
- 2) Le contrat PLCS est censé remplacer l'assurance de groupe, mais cette dernière est souvent une contribution d'un secteur ou d'un employeur alors qu'en PLCS, la contribution provient du patrimoine privé de l'affilié. Ce n'est bien évidemment pas la même chose surtout si cette contribution vient en sus de l'épargne-pension et de l'épargne à long terme.
- 3) La PLCS est un produit récent. Toutes les compagnies ne la proposent pas encore et les courtiers en assurances/les agents bancaires ne sont pas forcément bien formés pour la vendre.
- 4) Au contraire de l'EP et de l'ELT qui peuvent être souscrits par toute personne d'au moins 18 ans, la PLCS n'est accessible qu'aux salariés et fonctionnaires contractuels avec des règles assez complexes décrites ci-après.

Les primes peuvent être versées en branche 21 ou en branche 23.

La dernière information à propos de la PLCS concerne la prime maximale qui peut être cotisée chaque année.

Voici le calcul pour obtenir la prime maximale à verser sur une année N : 3% du salaire de référence (salaire brut annuel de l'année N-2) ou 1830€ net (1910,52€ brut avec la taxe de 4,4%) si le pourcentage de 3% n'atteint pas ce minimum.

Point d'attention : si en N-2, l'affilié du plan PLCS a eu un accroissement de ses réserves 2^{ème} pilier, par de nouveaux versements, il ne pourra verser, toute ou en partie, la prime PLCS pour l'année N.

Pour plus de facilité, la plateforme www.mypension.be (mise en place par SIGEDIS) donne directement le montant maximum qu'un Belge peut cotiser en PLCS.

⁸ Si souscription avant 55 ans.

2.1.3. En faveur des indépendants

2.1.3.1. La PLCI

La PLCI (**Pension Libre Complémentaire pour Indépendant**) est un produit très simple et est souvent considérée comme l'épargne-pension de l'indépendant.

Pour avoir accès à la PLCI, une personne doit posséder un des statuts sociaux suivants :

- Indépendant à titre principal.
- Indépendant à titre complémentaire, à deux conditions :
 - Qu'il soit indépendant complémentaire depuis au moins 3 ans.
 - Qu'il paie le minimum de cotisations sociales qu'un indépendant à titre principal doit verser.
- Aidants indépendants s'ils sont soumis aux mêmes cotisations sociales qu'un indépendant à titre principal.
- Conjoint-aidant / partenaire légal (si "maxi statut").

Deux types de PLCI existent : la PLCI sociale et la PLCI ordinaire.

La PLCI sociale est un type de PLCI qui offre, contre 10% de la cotisation annuelle, une série de garanties complémentaires décrites dans un règlement de solidarité (exemple : rente versée aux ayants droit en cas de décès, exonération de la prime PLCI, rente en cas d'invalidité...). Les termes « sociale » et « solidarité » sont utilisés, car l'assuré ne doit passer aucune formalité médicale pour avoir accès aux prestations sociales.

En effet, le principe de ce contrat est de mutualiser les risques ce qui permet d'assurer tout le monde, peu importe l'état de santé. À titre de comparaison, les mutuelles suivent exactement ce même procédé.

Il est possible de greffer des garanties complémentaires à ce contrat si l'assuré souhaite être mieux protégé, mais c'est assez rare en pratique puisque la PLCI sociale sera souvent choisie quand l'état de santé de l'assuré ne lui permet pas d'avoir accès aux garanties complémentaires (refus d'affiliation, grosses surprimes applicables ou exclusions pratiquées par les compagnies).

La PLCI ordinaire ne possède aucun volet social, mais on peut greffer au contrat pension des garanties complémentaires qui sont soumises à une acceptation médicale de la part de l'organisme de pension.

Les primes sont calculées sur base du revenu de référence (= Revenu net imposable d'il y a 3 ans revalorisé par un taux appelé le "coefficient de revalorisation". En 2023, ce coefficient équivaut à 1,06473156) :

- Avec la PLCI ordinaire, la cotisation peut atteindre 8,17 % des revenus avec un maximum de 3.859,40 euros par an (chiffres 2023).

Exemple : $\text{revenu net imposable N-3} = 35.000\text{€} \times 1,06473156 = 37.265,60\text{€} \times 8,17\% = 3.044,60\text{€}$ de cotisation PLCI sur l'année N.

- Avec la PLCI sociale, la cotisation peut atteindre 9,40 % des revenus avec un maximum de 4.440,43 euros par an (chiffres 2023).

L'avantage fiscal dépend de la situation personnelle de chacun et de qui paie la prime PLCI (soit l'indépendant, soit sa société s'il en a une).

Si c'est l'indépendant lui-même, il pourra déduire la prime au taux d'imposition marginal (au maximum 50% + taxe communale) et la prime sera en outre déduite des revenus nets ce qui aura pour conséquence de réduire les cotisations sociales (jusqu'à 20,5%).

En additionnant les deux avantages fiscaux, la récupération peut aller jusqu'à environ 64% :

Tableau n°1 – Bénéfice fiscal en PLCI

Tranche de revenus	Pourcentage avantage total
0 - 9 270	0 %
9 271 - 13 870	27 %
13 871 - 14 658,44	43,2 %
14 658,44 - 24 480	55,2 %
24 481 - 42 370	59,46 %
42 371 - 63 297,86	63,72 %
63 297,87 - 93 281,02	60,71 %
93 281,03 et plus	54 %

Source : XERIUS. (2023). *PLCI : le meilleur choix pour une pension complémentaire*. Récupéré le 11/07/2023 de [https://www.xerius.be/fr-be/assurances-pension/pension-complementaire/plci#:~:text=Votre%20avantage%20fiscal%20est%20maximal&text=Dans%20une%20PLCI%20sociale%20\(Xerius,en%20vigueur%20pour%20chaque%20assureur](https://www.xerius.be/fr-be/assurances-pension/pension-complementaire/plci#:~:text=Votre%20avantage%20fiscal%20est%20maximal&text=Dans%20une%20PLCI%20sociale%20(Xerius,en%20vigueur%20pour%20chaque%20assureur)

Si la prime est payée par la société du dirigeant indépendant, l'impact pour ce dernier sera neutre : son revenu brut augmentera du montant versé en PLCI (car comptabilisation de la prime comme un avantage de toute nature), mais diminuera du même montant de fait de la déductibilité fiscale.

En revanche, la société va pouvoir déduire la prime de sa base imposable (exemple : si la société est imposée à hauteur de 25%, l'économie d'impôt sera de 25% multipliée par la prime versée).

La PLCI est un produit très populaire auprès des indépendants, d'autant plus qu'elle n'est pas soumise à une taxe à l'entrée à l'instar de l'épargne-pension. Elle est proposée par les banques, les assureurs (directs ou par le réseau de courtage) et les secrétariats sociaux ; et est encouragée fortement par les comptables et fiscalistes.

Les primes ne sont souvent logées qu'en branche 21 du fait que le législateur impose que le bénéficiaire doive, au terme, récupérer au minimum la somme des primes versées. En ce sens, la branche 23 n'est pas préconisée vu qu'il n'y a aucune garantie de capital possible. Certaines compagnies d'assurance proposent d'allouer l'éventuelle participation bénéficiaire en branche 23 et tout récemment, une compagnie d'assurance a même sorti un produit PLCI dans lequel 25% des primes peuvent être versées en branche 23 (l'obligation de récupérer la somme des primes versées au terme subsiste, c'est donc la compagnie qui assume le risque).

L'encaissement annuel en 2021 (derniers chiffres à disposition) a atteint 827 millions d'euros (FSMA, 2023) et les réserves acquises (inclus INAMI qu'on verra juste après) atteignent, en 2022, près de 10 milliards d'euros.

2.1.3.2. Le contrat INAMI

Le contrat INAMI est tout simplement un type de contrat PLCI sociale, uniquement accessible à certaines professions dans le domaine des soins de santé :

- Les médecins
- Les pharmaciens
- Les dentistes
- Les kinésithérapeutes
- Les logopèdes
- Les infirmiers
- Les sages-femmes (nouveau depuis 2023)

Ces professionnels de la santé ont le choix d'adhérer ou non à une convention qui leur impose de respecter partiellement ou totalement les tarifs fixés par l'INAMI.

S'ils y adhèrent, ils auront droit, notamment, à ce qu'on appelle le « statut social ».

Il s'agit d'un contrat PLCI sociale type INAMI qui est entièrement financé par l'INAMI (aucune possibilité pour le prestataire de soins de verser des primes personnelles dans un contrat INAMI, exception faite d'éventuelles garanties complémentaires qu'il peut rajouter au contrat).

Les primes INAMI (non taxées) sont impérativement logées dans une PLCI sociale dont le règlement de solidarité est organisé par l'organisme de pension.

Elles peuvent être utilisées totalement dans un but de financer la pension complémentaire (en sachant que 10% de la prime est de toute façon destinée à financer la partie sociale du contrat). Elles peuvent également financer toute ou en partie la prime servant à la garantie

« ACRI rente » (la compagnie d'assurance s'engage à verser une rente en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité définitive sous certaines conditions).

Les primes sont versées par l'INAMI l'année qui suit les prestations réalisées par le professionnel de la santé. Les montants indexés annuellement sont fixés par arrêté royal et diffèrent pour chaque profession.

Ces contrats sont réalisés auprès des secrétariats sociaux ou de courtiers spécialisés dont certains en ont fait leur spécialité.

En effet, chaque année, des courtiers ou compagnies organisent des conférences dans les universités pour convaincre les futurs prestataires de soins de signer un contrat INAMI. Certains étudiants se retrouvent déjà avec un contrat INAMI signé alors qu'ils n'ont même pas encore leur diplôme en main.

Les médecins sont la cible privilégiée, car les primes accordées par l'INAMI sont les plus importantes.

Primes INAMI pour un médecin pour l'année d'exercice 2022 :

- Médecin conventionné totalement : 5.128,78€/an
- Médecin conventionné partiellement : 2.419,36€/an
- Médecin en formation : 6.401,38€/an

Les primes INAMI des autres professions ne seront pas listées dans ce travail, mais peuvent être facilement retrouvées sur le site de l'INAMI.

2.1.3.3. La CPTI

La CPTI (**Convention de Pension pour Travailleur Indépendant**) a été instaurée tout récemment (loi du 18/02/2018). Elle a été créée sous l'impulsion du ministre des Pensions, Daniel Bacquelaine.

Ce nouveau type de contrat, fiscalement avantageux, est destiné aux indépendants qui n'exercent pas sous la forme d'une société. Ils n'ont donc pas la possibilité de souscrire un contrat EIP (qui sera décrit au point suivant).

Si ce ne sont la PLCI et les mécanismes fiscaux du 3^{ème} pilier, les indépendants en personne physique n'avaient pas d'autres possibilités pour financer leur pension complémentaire. Cela constituait une sorte de discrimination ou tout du moins, une « case vide » dans le monde des pensions complémentaires procurant un avantage fiscal.

La CPTI répond à cette problématique puisqu'elle offre, moyennant le respect de la règle de 80% (spécifique à la CPTI et qui ne sera pas détaillée dans ce travail), la possibilité de verser des primes qui donnent droit à une réduction d'impôt de 30% sur l'IPP (à majorer de la taxe

communale) en sachant que la prime est taxée à hauteur de 4,4% (comme pour l'EIP, l'assurance de groupe et la PLCS).

La formule CPTI a trouvé son public même si on est encore loin des chiffres de la PLCI (ou de l'EIP que nous verrons au prochain point). Fin 2022, soit 4 ans après sa création, 6.568 plans ont été créés (actifs ou en réduction) avec une réserve totale de 152 millions d'euros (PensionStat, 2023).

Le nombre d'indépendants en Belgique, au 31 décembre 2022, était exactement de 1.257.356 dont 795.282 le sont à titre principal, le reste étant des indépendants à titre complémentaire et des conjoints-aidants.

Sur ce total, environ 450.000 indépendants (DBRIS Team, SPF Economie – cf. infra annexe n°5) exercent en personne physique et sont donc potentiellement ciblés pour souscrire à la CPTI.

Dans les faits, tous les indépendants n'ont pas les moyens de souscrire à une pension complémentaire ou, en tous les cas, à plusieurs contrats. Si on s'en tient à l'aspect purement fiscal, le contrat CPTI vient seulement en 4^{ème} position parmi les solutions fiscales ; après la PLCI, l'épargne-pension et l'épargne à long terme. Il faut donc que l'indépendant en personne physique ait des moyens importants pour pouvoir alimenter les 4 contrats.

Représentation

Prenons l'exemple d'un indépendant en personne physique, sans crédit hypothécaire, ayant des revenus annuels importants lui permettant de souscrire aux contrats suivants en prenant, à chaque fois, le montant maximal autorisé fiscalement en 2023 :

- Épargne-pension : 990€
- Épargne à long terme : 2350€
- PLCI : 3859,40€

Cela donnerait un total annuel de 7.199,40€, soit près de 600€ par mois.

Il faudrait donc des revenus conséquents pour pouvoir souscrire en plus à une CPTI.

Ceci sans compter qu'à l'IPP (impôt personne physique), la tranche de revenus dépassant 42.370€ est déjà taxée à hauteur de 50% alors qu'en société, le taux à l'ISOC (impôt des sociétés) est de 25% et peu même atteindre 20% sous certaines conditions.

Il y a de fortes chances que l'indépendant ayant des rentrées importantes décide de passer en société pour payer moins d'impôt.

La CPTI deviendrait donc impossible à souscrire ou si elle a été souscrite entre-temps, elle devra être mise en réduction.

La CPTI peut être souscrite en branche 21 ou en branche 23.

2.1.3.4. L'ADE et la promesse de pension

L'Assurance Dirigeant d'Entreprise (ADE) a connu un énorme succès durant une trentaine d'années avant que l'EIP vienne la remplacer.

Le principe de l'ADE est simple : une entreprise conclut avec son dirigeant une promesse de pension sous seing privé par laquelle elle s'engage à lui verser un capital au moment de sa mise à la pension ou au profit de son conjoint ou de ses enfants en cas de décès avant cette date, pour autant qu'il travaille dans la société jusqu'à cette date, et ce, sans commettre de faute grave.

Le fait de rajouter une condition par rapport à la faute grave donnait au contrat un caractère aléatoire qui empêchait le fisc de considérer les primes versées sur le contrat comme un avantage en nature dans le chef du dirigeant assuré.

L'argent était versé dans un contrat d'assurance géré par une compagnie d'assurance : principe d'externalisation de la promesse de pension.

Inversement, il était possible de ne pas externaliser la promesse de pension et de financer la promesse sur fonds propres en prélevant des réserves : il s'agissait de **la promesse de pension financée en interne**.

Mais il n'est pas toujours aisé pour le dirigeant de récupérer l'argent qui doit lui revenir via un contrat de type ADE. En effet, si la société preneuse fait faillite, est rachetée ou est absorbée par une autre société, il est parfois difficile, voire impossible, pour son (ex-)dirigeant bénéficiaire de récupérer le capital promis.

Ces deux systèmes, ADE et promesse de pension, sont désormais interdits⁹ par la loi depuis plusieurs années.

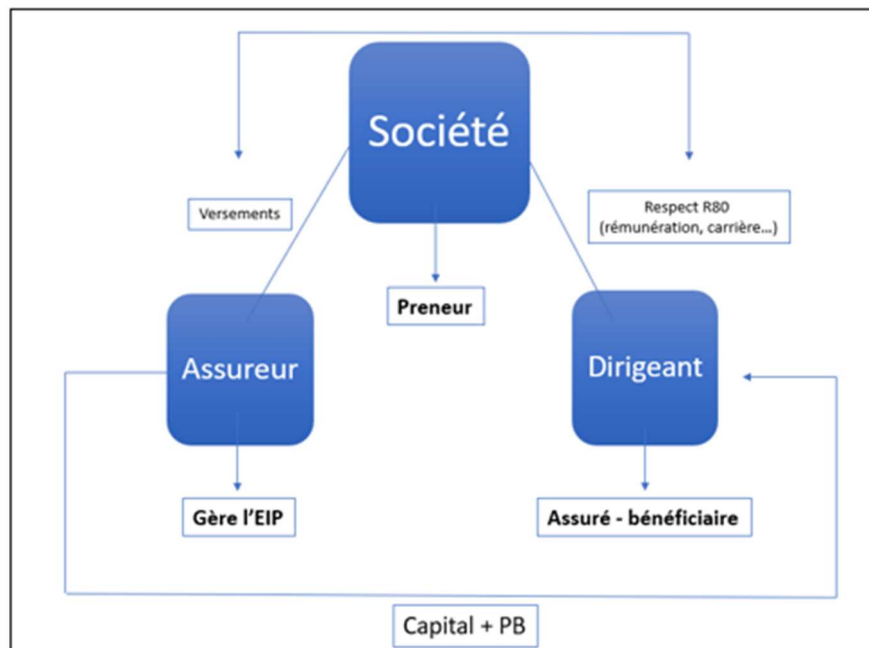
Cependant, il existe encore de nombreux contrats ADE en vigueur ainsi que des réserves qui ont été prélevées quand c'était encore autorisé, sous forme de promesse de pension, qui sont encore à liquider.

Juste après avoir interdit l'ADE et les promesses de pension, la loi a ouvert la possibilité de créer une assurance de groupe au bénéfice des dirigeants d'entreprise indépendants. Cela n'a pas duré très longtemps puisque le législateur a créé un produit basé sur l'assurance de groupe, mais prenant en compte les spécificités du statut social indépendant : l'EIP (cf. infra p.2.1.3.5).

⁹ Seule subsiste la possibilité de souscrire à un contrat pur décès avec la fiscalité ADE. Le preneur de ce type de contrat est la société (qui a généralement contracté un crédit) et l'assuré est le dirigeant de cette même société. En cas de décès du dirigeant avant le terme prévu, c'est la société qui sera bénéficiaire du capital restant dû (après paiement à l'éventuel créancier repris au contrat).

2.1.3.5. L'EIP

Figure n°10 – L'engagement individuel de pension



Source : Figure propre. Veulemans, G. (2023). L'engagement individuel de pension.

L'engagement individuel de pension (EIP) fut donc créé en 2004 pour remplacer l'ADE. Son principe est très simple : les primes sont versées dans l'EIP¹⁰ par la société qui aura souscrit le contrat pour son dirigeant.

Le dirigeant indépendant de la société, en plus d'être l'assuré du contrat, est également bénéficiaire au terme de la réserve.

Ceci diffère de l'ancien mécanisme par le fait que le sort de la société¹¹ après la souscription importe peu. Le capital économisé sera dans tous les cas versé au dirigeant à l'arrivée à terme (ou à ses ayants droit, en cas de décès avant le terme).

Ce terme est prévu à la pension légale du dirigeant.¹²

¹⁰ Il existe un autre type de contrat EIP spécifique pour les travailleurs salariés qui est très encadré par la loi. Un employeur peut décider d'octroyer un EIP à un salarié seulement lorsqu'un plan d'assurance de groupe existe pour **tout** le personnel dans l'entreprise, dans le but de booster sa rémunération et de lui octroyer un avantage complémentaire.

La prime annuelle déductible maximale pour 2023 est de 2.860€ (taxe de 4,4% et ONSS de 8,86% comprises).

¹¹ Faillite par exemple. Dans ce cas spécifique, les créanciers n'auront jamais aucun droit sur les réserves d'un contrat EIP puisque la société n'en est pas bénéficiaire.

¹² Même en cas de départ de la société pour fautes graves (ce qui distingue l'EIP de son prédécesseur, l'ADE).

L'EIP est un type de contrat qui peut être souscrit par l'intermédiaire d'une compagnie d'assurance. Les solutions branche 21 et/ou branche 23 peuvent être proposées pour loger les primes d'assurance.

Ces primes sont déductibles en frais généraux (exemple : si la société est touchée par l'impôt des sociétés à hauteur de 25%, elle ne paiera pas d'impôts sur la somme des primes versées dans l'EIP) pour autant que les capitaux qui en découlent respectent les limites de la règle de 80%.

Celle-ci sera définie largement dans les pages qui suivent, mais la règle stipule que la somme de la future pension légale et de la totalité des pensions complémentaires du second pilier ne peut excéder 80% de la dernière rémunération brute pour l'année durant laquelle on réalise le calcul.

La taxe sur les primes est de 4,4% (comme pour l'assurance de groupe, la PLCS et la CPTI). Au terme (obligatoirement à la pension légale), des retenues sociales sont prélevées sur le capital et les participations bénéficiaires :

- Cotisation INAMI de 3,55%
- Cotisation de solidarité de 0 à 2% en fonction du capital liquidé au terme
 - < 2.478,95€ = 0%
 - Entre 2.478,95€ et 24.789,35€ = 1%
 - > 24.789,35€ = 2%

De plus, uniquement sur le capital, une taxation de 16,5% (ou de 10% si respect de certaines conditions) est applicable.

Ce type de contrat est très populaire auprès des dirigeants d'entreprise indépendants. Au 31 décembre 2022, le nombre d'affiliés (actifs ou non-actifs) était de 246.220 alors que le total des réserves acquises a atteint le chiffre de 21,4 milliards d'euros, soit 21% des réserves totales de pensions complémentaires du 2^{ème} pilier belge (Statbel, 2023).

Mécanisme d'avance sur police

La taxation au terme est relativement favorable ; mais ce qui rend l'EIP encore plus attractif, c'est le système d'avance autorisé par la loi.

Nous venons juste de voir que les réserves ne pouvaient être versées qu'au moment de la prise de la pension légale, mais la loi autorise au dirigeant indépendant de toucher une fraction de la réserve (environ 60%) avant le terme, uniquement dans un but immobilier (achat ou rénovation d'un bien situé dans l'espace économique européen).

La compagnie d'assurance reverse la somme sur le compte de l'indépendant moyennant le paiement d'un intérêt qu'elle aura fixé (dépendant généralement du taux d'intérêt moyen du contrat).

Deux types de formules sont généralement proposées :

- **Le paiement des intérêts sur base annuelle** : le dirigeant emprunte 100.000€ à un taux de 1%, la compagnie lui demandera alors de verser 1.000€ par an (1%) jusqu'au remboursement de cette avance (maximum au terme du contrat).
Prenons que le montant soit avancé durant une vingtaine d'années : 20.000€ d'intérêts auront été payés par le dirigeant pour avoir eu le droit de bénéficier de son argent avant le terme du contrat.
- **La capitalisation des intérêts** : cette formule est moins avantageuse puisque les intérêts produisent eux-mêmes des intérêts (principe de la capitalisation).
En reprenant le même exemple qu'au point précédent, le montant des intérêts sera bien plus important : $100.000 \times (1+0,01)^{20} = 122.019\text{€} - 100.000\text{€} = 22.019\text{€}$ d'intérêts.

La compagnie d'assurance demande des intérêts sur ces montants empruntés parce que cet argent devait initialement rester bloqué jusqu'au terme du contrat. La compagnie d'assurance aura placé cet argent pour un investissement longue durée et se voit « obligée » de restituer la réserve plus tôt. Cet intérêt sur avance va donc compenser le manque à gagner éventuel. L'avance peut être remboursée en cours de contrat, mais le sera obligatoirement au terme (ou avant le terme si le bien quitte le patrimoine privé du dirigeant).

L'avance sur police est un des arguments pour vendre le produit EIP. C'est en effet un moyen astucieux de financer un bien (typiquement une résidence secondaire) par l'argent de la société.

Il est possible de prévoir des avances sur polices dans les contrats d'assurance de groupe, dans les CPTI, les PLCI, les épargnes à long terme... mais c'est majoritairement dans le produit EIP que ce mécanisme est utilisé.

2.1.3.6. Les garanties complémentaires

Les différents types de produits peuvent tous être agrémentés de garanties complémentaires :

- **La garantie "décès « toutes causes »"**

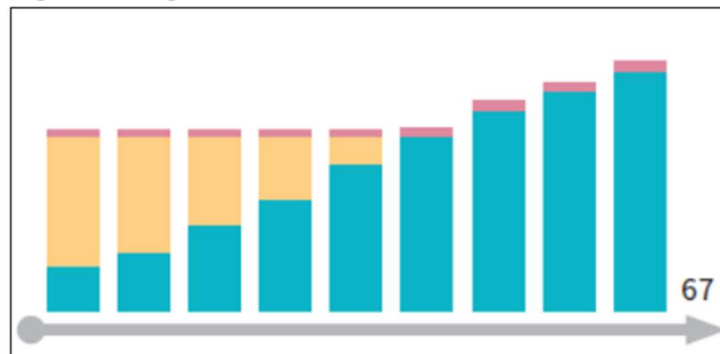
Cette garantie prévoit un montant minimum en cas de décès.

Le principe est simple : l'assuré prévoit un montant en cas de décès et le coût lié à cette garantie est prélevé mensuellement sur la réserve du contrat (ou sur la prime directement). Le coût dépend de deux facteurs : l'âge de l'assuré et le montant couvert. L'assureur va se baser sur les tables de mortalité (officielles ou propres) qui indiqueront un taux (=coût) défini par le risque qui augmente avec l'âge.

Deux formules sont possibles :

- Le décès minimum :

Figure n°11 – La garantie décès minimum



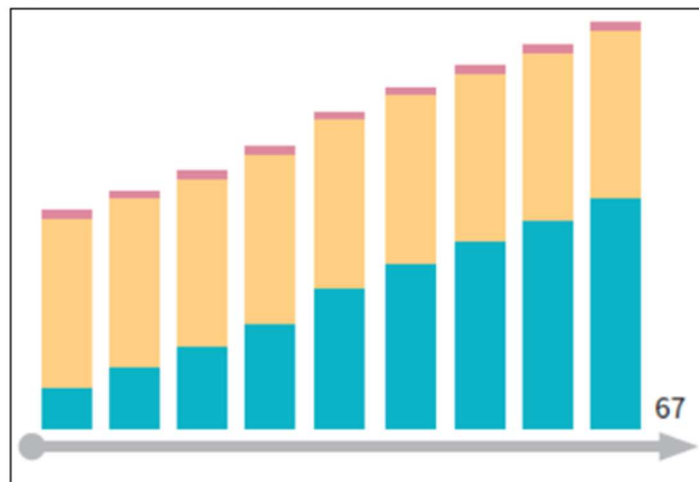
Source : AXA. (2023). La garantie décès minimum. Récupéré de www.axa.be

Un montant minimum est fixé en cas de décès et dès que la réserve dépasse ce montant, le coût lié à cette garantie décès disparaît (puisque la compagnie d'assurance ne devra plus compenser quelconque montant en cas de décès prématuré).

En cas de décès avant le terme prévu, la compagnie interviendra donc s'il subsiste ce qu'on appelle « un capital sous-risque », capital nécessaire pour atteindre le montant minimum fixé.

- Le décès complémentaire :

Figure n°12 – Le décès complémentaire



Source : AXA. (2023). Le décès complémentaire. Récupéré de www.axa.be

Un montant complémentaire est fixé en cas de décès. En cas de décès prématuré, ce montant complémentaire sera versé en sus de la réserve constituée. Le coût lié à cette garantie décès continuera à augmenter année après année puisque le risque que la compagnie doive intervenir en cas de décès subsiste jusqu'au terme.

- **La garantie en cas de décès accidentel**

L'assuré fixe un montant fixe en cas de décès accidentel. Ce montant vient en complément d'un éventuel capital décès « toutes causes » et du versement de la réserve (si la combinaison d'assurance le prévoit) ; et uniquement en cas de décès survenu par accident.

- **La garantie "exonération des primes en cas d'invalidité"**

Cette garantie couvre le preneur du contrat (la société ou la personne physique fonction du type de contrat) en cas d'invalidité (incapacité de travail) de l'assuré. L'assureur paiera le montant des primes (liées à la pension et aux éventuelles garanties complémentaires) durant la période d'invalidité et selon des conditions bien précises prévues dans les conditions générales du contrat.

- **La garantie "rente en cas d'invalidité"**

À l'instar de la garantie précédente, la compagnie d'assurance va verser une rente à un bénéficiaire désigné lorsque l'assuré subit une incapacité de travail.

Le bénéficiaire de la rente dépend du type de formule choisie et le montant de rente assuré dépendra du revenu et encore une fois, du type de formule (et est limité légalement selon des règles fiscales bien précises : généralement, la rente sera limitée à 80% de la rémunération brute annuelle).

Cette garantie est largement proposée dans les contrats en faveur des indépendants puisque ces derniers sont bien moins protégés par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail.

Les assureurs prévoient également cette formule pour les travailleurs salariés, mais majoritairement dans des formules collectives et beaucoup plus rarement dans des contrats pris à titre privé (le salarié étant très bien couvert par la sécurité sociale en cas d'incapacité).

D'autres garanties complémentaires peuvent être souscrites, mais ne seront pas listées dans ce travail.

2.2. La règle de 80% - focus sur l'EIP

2.2.1. Fonctionnement

La règle de 80% est relativement complexe. Elle est obligatoire et à respecter impérativement lorsqu'on parle du financement du 2^{ème} pilier de la pension.

Les pages suivantes ont pour objectif de démontrer la complexité de la règle fiscale qui ne facilite pas la mise en place de pensions complémentaires (EIP et assurances de groupe en têtes).

Cette complexité sera notamment illustrée par la jurisprudence et les difficultés rencontrées sur le terrain.

Comme abordé plus haut dans le texte, la règle fiscale de 80% doit être calculée et respectée dans plusieurs produits : l'assurance de groupe et ses dérivés, la CPTI et bien entendu, l'EIP.

Dans ce chapitre, c'est la règle de 80% de l'EIP qui sera prise en exemple et expliquée. Par facilité, la règle de 80% sera parfois notée "R80" dans les prochaines pages.

Comme inscrit dans l'article 59 de la CIR 92 : « les primes ne bénéficient des avantages fiscaux que dans la mesure où les capitaux qui en résultent au terme, versés en cas de vie, convertis en une rente annuelle comprenant la pension légale, ne dépassent pas 80% de la dernière rémunération brute annuelle normale, compte tenu d'une durée normale de carrière ».

Le but de cette règle de 80% est de fixer une limite à la déduction des primes uniques et récurrentes sur un contrat EIP en tenant compte des autres capitaux du second pilier.

La formule suivante résume la règle de 80% :

Pension extralégale <= (80% de la rémunération brute normale – pension légale)

x n/40

x coefficient

/ 1,20

– autres capitaux du 2^{ème} pilier

Afin de bien comprendre cette règle complexe, chaque partie de la règle sera expliquée séparément.

Figure n°13 – Le calcul de la règle de 80%

Figure n° 13 – Le calcul de la Règle de 80%

Capitaux:		[12 x Revenu brut mensuel et régulier] + [12 x ATN] + [4 x Cotis Trim (si payées par la société)] + [prime PLCI (si payée par la société)] → CHECK-LIST			
Montants en euros					
Revenu	80% du revenu annuel brut actuel	39.091,85	X 80 %		31.273,48
Pension	Pension légale		–		17.332,35
Maximum pension extra légale					13.941,13
Capital de base vie	Coefficient de conversion (en fonction de l'âge de la pension et de l'état civil)		x		16,1004
	Capital de base vie y compris 20% participation bénéficiaire				224.457,79
	Capital de base vie hors participation bénéficiaire		/ 1,20		187.048,16
Carrière professionnelle	Carrière totale (Max. 40 ans)	40 a - 0 m	/ 40		187.048,16
dont	Carrière future (jusqu'au terme du contrat)	33 a - 5 m	/ 40		156.263,15
	Carrière passée dans l'entreprise	6 a - 7 m	/ 40		30.785,01
	Carrière passée en dehors de l'entreprise	0 a - 0 m	/ 40		0,00
Tous capitaux pension assurés hors PB	(autres assurances groupe, assurances dirigeant d'entreprise, convention de pension mutuelle, contrat INAMI, pension libre complémentaire pour indépendants)		–		4.305,10
dont	Capital passé financé		4.305,10		
	Capital futur déjà financé		0,00		
Capital maximum total d'après la règle des 80%					182.743,06

Source : AXA. (2023). Le calcul de la règle de 80%. Récupéré de document d'offre interne AXA.

- 1) Le **revenu** de l'année fiscale en cours comprend : (12 x la rémunération brute mensuelle et régulière) + (12 x les ATN¹³ mensuels et réguliers) + les cotisations sociales trimestrielles et la prime PLCI (uniquement si payées par la société).
- 2) Ce revenu est multiplié par 80%.
- 3) On diminue le montant de la **pension légale estimée** (celle-ci est déterminée/estimée, depuis la circulaire 2022/C/33 de mars 2022, à partir d'un calcul que nous verrons dans le point suivant).
- 4) Le montant est multiplié par un **coefficient de conversion** qui est déterminé en fonction de l'état civil du dirigeant indépendant et de l'âge de la pension. Il sert à transformer la rente obtenue en capital. Il est fixé par la loi et varie entre 11,3761 et 18,3749 :

Tableau n°2 – Coefficient de conversion dans la règle de 80%

	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans
Isolé	15,6389	15,1980	14,7559	14,3133	13,8705	13,4282
Marié ou cohabitant légal	18,3749	17,9277	17,4763	17,0209	16,5621	16,1004

Source : Tableau propre. Veulemans, G. (2023). Coefficient de conversion dans la règle de 80%.

¹³ Avantages de toute nature.

- 5) Le montant est multiplié par la fraction de carrière (maximum 40 ans) :
- Nombre d'années de service prestées dans l'entreprise +
 - Nombre d'années de service à prester dans l'entreprise (jusqu'à la pension légale) +
 - Si d'application : récupération de maximum 10 années de carrière en-dehors de l'entreprise actuelle¹⁴
- 6) Le montant est divisé par 1,20. Dans la loi, la participation bénéficiaire (PB) incluse dans la réserve au terme est estimée forfaitairement à 20%. Le capital devant être calculé sans PB, raison pour laquelle la division par 1,20 est nécessaire.
- 7) On obtient alors un capital auquel on va soustraire les autres capitaux du 2^{ème} pilier déjà constitués (appelés « capitaux passés ») ou encore à financer (appelé « capitaux futurs »).
- Cette dernière opération est obligatoire puisque la règle de 80% tient compte de l'ensemble des pensions extralégales du second pilier (les capitaux du 3^{ème} et du 4^{ème} pilier sont heureusement exclus).

Le montant final permet de connaître précisément le capital au terme qui peut être obtenu dans l'EIP. La compagnie d'assurance va déterminer les primes qui peuvent être versées l'année du calcul.

Ces primes sont divisées en trois catégories :

- 1) La prime unique qui permet de verser en une seule fois une partie ou la totalité du montant qui va « récupérer » la carrière passée qui n'a pas encore été financée par d'autres contrats ou par le contrat en question.
C'est ce qu'on appelle la prime de rattrapage.
- 2) La prime future qui permet de financer les années futures.
- 3) Il est également possible de répartir la prime unique sur le futur. Elle sera donc « lissée » sur les futures primes annuelles.

Il y a lieu de préciser que le calcul de cette règle de 80% devrait être réalisé et respecté chaque année. Ceci est primordial compte tenu du nombre important de facteurs qui rentrent en ligne de compte (rémunération, statut social, autres capitaux...).

Certainement si un des facteurs engendre un gros impact dans le calcul (exemples : le dirigeant indépendant a divorcé, sa rémunération a fortement changé, un nouveau contrat PLCI a été souscrit et doit désormais être pris en compte dans la règle de 80%...).

¹⁴ Appelée le « backservice ».

2.2.2. Circulaire de mars 2022

En mars 2022, une circulaire est publiée par l'administration fiscale modifiant drastiquement la manière d'estimer la pension légale des dirigeants indépendants dans la règle de 80% (SPF Finances, Circulaire 2022/C/33).

Avant d'expliquer cette modification, il y a lieu d'en comprendre l'origine.

Coefficient de correction

En 1984, le gouvernement a décidé d'appliquer un coefficient de correction pour le régime des travailleurs indépendants, car il a été prouvé que pour une pension équivalente, un indépendant payait moins de cotisations qu'un travailleur salarié. La valeur de ce coefficient était d'environ 50% à cette époque, mais pouvait être modifiée à tout moment par Arrêté Royal.

Le coefficient a effectivement été modifié à plusieurs reprises, dont la dernière fois en 2019 pour atteindre un taux de 69%.

Cela voulait dire qu'à revenu équivalent, un indépendant finançait sa pension à hauteur de 69% comparativement à un travailleur salarié.

En avril 2019, un avis a été publié par le comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants en s'appuyant notamment sur une étude de l'UCM (Union des Classes Moyennes), affirmant que ce coefficient de correction n'avait plus lieu d'être et que s'il devait être réévalué, il dépasserait même les 100%.

Ce comité et l'UCM ont, sur base de cette étude, revendiqué la suppression pure et simple du coefficient.

En 2020, le conseil des ministres, avec à sa tête, David Clarinval, décide de supprimer le coefficient avec un effet au 1er janvier 2021.

La mesure permettra aux indépendants de bénéficier de droits de pension supplémentaires (ce qui est une excellente nouvelle pour les indépendants). La décision n'impactant que les années après le 1er janvier 2021, l'augmentation du niveau de la pension légale des indépendants ne se verra que de façon progressive.

Impact de la suppression du coefficient sur la R80 (circulaire 2022/C/33)

Avant la publication de la circulaire de mars 2022, l'estimation de la pension légale dans la règle de 80% se calculait très facilement :

- Pour les travailleurs salariés, on pouvait estimer la pension de retraite à hauteur de 50% des revenus professionnels plafonnés.
- Pour les indépendants, c'était 25%. Il fallait encore tenir compte ici de montants de pension minimale et maximale fixés chaque année par le fisc (pour 2022 : minimum 17.332,35€ - maximum 18.363,64€).

Cette méthode d'estimation forfaitaire ne figurait pas dans la loi, mais dans des circulaires de l'administration fiscale.

Suite à la décision du gouvernement d'augmenter le premier pilier des indépendants, ces derniers disposent de moins de place pour financer la pension du second pilier puisque la somme du premier et du deuxième pilier doit en effet s'inscrire dans la limite des 80%.

La circulaire stipule que la pension légale doit désormais être estimée différemment. Le calcul se décompose en deux parties :

- Partie 1 : Calcul à raison de 25% du revenu professionnel brut de l'année 2020, et ce pour les années de carrière qui ont été prestées en qualité d'indépendant avant 2021 ;
- Partie 2 : Calcul à raison de 50% du revenu professionnel brut de l'année pour laquelle la limite des 80% est appliquée, et ce pour les années de carrière qui
 - ont été prestées en qualité d'indépendant à partir de 2021 et
 - ont été prestées en tant que salarié (avant ou après 2021).

La somme des deux montants obtenus doit, à chaque fois, être éventuellement majorée jusqu'au niveau de la pension minimale, ou limitée à la pension maximale, applicable pour l'année durant laquelle la limite des 80% est calculée :

- Pour 2022 : minimum 17.332,35€ - maximum ~~18.363,64€~~ 38.236,64€
- **Pour 2023 : minimum 19.643,99€ - maximum 43.220,52€**

Illustrations de l'impact négatif de cette circulaire sur la pension extralégale du second pilier

- 1) Indépendant avec une carrière de 45 ans (de 22 ans à 67 ans)
 - a. De 22 ans (2000) à 42 ans (2020) : indépendant sans société
 - b. Depuis 2020 : dirigeant indépendant au sein d'une SRL
 - Rémunération brute en 2020 : 50.000€
 - Rémunération brute en 2022 : 60.000€
 - c. Assurance EIP conclue en 2022

Ancien mode de calcul de la limite des 80% pour 2022 :

$[(0,8 \times 60.000) - 17.332,32\text{€}] \times 35/40 \times 16,1004 = \text{432.041,68€}$ de pension extralégale maximum

Nouveau mode de calcul de la limite des 80% pour 2022 comme suite à la circulaire :

$[(0,8 \times 60.000) - 24.088,42\text{€}^{15}] \times 35/40 \times 16,1004 = \text{336.862,75€}$ de pension extralégale maximum

¹⁵ $(17.332,32\text{€} \times 21/45) + (30.000\text{€} \times 24/45)$

⇒ Alors que les deux situations sont identiques, on constate une **diminution de près de 100.000€** de capitaux au terme.

2) Imaginons une personne devenue dirigeant indépendant depuis quelques années, mais avec une longue carrière salariée derrière lui, l'impact serait encore plus important :

Indépendant avec une carrière de 45 ans (de 22 ans à 67 ans)

- a. De 22 ans (2000) à 39 ans (2017) : salarié
- b. De 2018 à 2020 : indépendant sans société
- c. Depuis 2020 : dirigeant indépendant au sein d'une SRL
 - Rémunération brute en 2020 : 50.000€
 - Rémunération brute en 2022 : 60.000€
- d. Assurance EIP conclue en 2022

Ancien mode de calcul de la limite des 80% pour 2022 :

$[(0,8 \times 60.000) - 17.332,32\text{€}] \times 35/40 \times 16,1004 = \text{432.041,68€}$ de pension extralégale maximum

Nouveau mode de calcul de la limite des 80% pour 2022 comme suite à la circulaire :

$[(0,8 \times 60.000) - 29.436,99\text{€}^{16}] \times 35/40 \times 16,1004 = \text{261.512,90€}$ de pension extralégale maximum

⇒ Alors que les deux situations sont identiques, on constate une **diminution de près de 170.000€** de capitaux au terme.

¹⁶ $(17.332,32\text{€} \times 2/45) + (30.000\text{€} \times 43/45)$

2.2.3. Évolution possible et actualité

Malgré les changements importants vécus en 2022, impactant rétroactivement (!) 2021 et les années futures, la méthode de calcul pour le financement du second pilier pourrait encore être modifiée.

Dans le cadre du projet de la vaste réforme fiscale mené par le ministre des Finances, Vincent Van Peteghem, une des mesures viserait à remplacer la règle de 80% par une règle 12/32. Ce projet de réforme fiscale a tout récemment été postposé vu l'impossibilité pour les différents partis de s'accorder sur l'ensemble des mesures (actualité du 18-19 juillet 2023) alors que le but était de parvenir à un accord avant les vacances du gouvernement fixé à partir du 21 juillet.

Cette règle de « 12/32 » consiste à prévoir, par année et sur l'ensemble des contrats du 2^{ème} pilier, une limite de versement fixée à 12% d'un plafond salarial définit chaque année (environ 70.000€ pour 2023). Pour ce qui dépasserait le plafond salarial, le fisc prévoirait une limite de versement à hauteur de 32%.

Ce changement dans la règle faciliterait les calculs, mais des spécificités qui ne seront pas décrites dans ce travail viendraient tout de même complexifier les calculs (exemple : la règle dite du « sac à dos »).

Il faut rappeler que dans l'accord social du 9 juin 2021, les partenaires sociaux avaient demandé à un statu quo juridique pour le 2^{ème} pilier des pensions, au minimum jusqu'en 2030, année de l'achèvement de l'harmonisation des règles entre ouvriers et employés. Faire en sorte d'aller contre cet accord serait un pied de nez du gouvernement actuel (« Vivaldi ») vis-à-vis des partenaires sociaux.

2.2.4. Contrôles fiscaux, rejets par le fisc et jurisprudence

La règle de 80%, comme on l'a vu dans les pages précédentes, est complexe et demande une mise à jour régulière en plus de devoir obtenir, chaque année, des données complètes et correctes. Il est compliqué de respecter ces multiples circulaires en sachant que des zones d'ombre subsistent dans la règle de 80%, faisant place à de l'interprétation.

Chaque année, les contrôleurs fiscaux effectuent des contrôles au sein des entreprises de notre pays. Le respect de la règle de 80% dans le second pilier de la pension fait partie des vérifications.

Lors de ces contrôles, il arrive que certains versements sur des contrats du 2^{ème} pilier (plus régulièrement sur des contrats EIP) soient tout simplement rejetés pour cause de non-respect des règles.

Le fisc entend réaliser ces contrôles pour faire la chasse aux abus, notamment en fin de carrière, lorsque les dirigeants gonflent artificiellement leur rémunération afin d'alimenter leurs contrats du second pilier par des primes « backservice » (et profitent en parallèle pour vider les comptes de leur société de manière fiscalement avantageuse).

Dans son rapport du 06/05/2020, le Conseil supérieur des finances pointe d'ailleurs ce type d'abus spécifique : *« La dernière rémunération brute normale n'est connue que l'année du départ à la retraite du bénéficiaire. Si la rémunération de cette année-là est plus élevée que celle des années précédentes, la société ou l'indépendant peut payer ce qu'on appelle une 'prime de backservice' pour toutes les années précédentes de la carrière de la personne rémunérée : cette dernière pourra ainsi bénéficier d'une pension complémentaire qui constituera, avec la pension légale, un revenu brut égal à 80% de la dernière rémunération brute. Cette prime de backservice peut aussi se rapporter aux années de carrière au cours desquelles aucune cotisation n'a été versée à un deuxième pilier de pension.*

Ce régime est complexe et difficilement contrôlable. Ce manque de contrôle fait qu'il se prête à une vaste interprétation. Le régime implique une incitation à augmenter sensiblement les rémunérations des dirigeants d'entreprise au cours de leur dernière année de carrière et à payer une prime de backservice calculée sur cette base. Les capitaux ainsi constitués peuvent en effet être versés dans l'année en tant que pension, et ce, avec une charge fiscale et parafiscale considérablement inférieure à celle qui s'applique aux dividendes provenant des bénéfices qui sont distribués après l'impôt des sociétés. ».

Plusieurs affaires de rejets de primes ont été portées en justice. Il serait bien trop long et difficile de les exposer dans ce travail, c'est pourquoi j'ai rajouté en annexe n°6 un texte de Paul Van Eesbeeck qui reprend deux exemples de questions préjudicielles, démontrant toute la complexité de la règle de 80%, et pour lesquelles même la cour constitutionnelle a du mal à se prononcer.

2.2.5. Complexité de la règle de 80% et difficultés sur le terrain

Ce sous-chapitre sera assez court et basé sur une observation très personnelle.

Comme expliqué précédemment, je travaille en tant qu'inspecteur en assurances-vie pour la compagnie AXA. Mes clients sont les courtiers en assurances que je côtoie, conseille et épaulé au quotidien. J'ai donc une expérience certaine des difficultés qu'ils rencontrent. Nous verrons dans le sondage au chapitre suivant ce qu'ils pensent du second pilier et de la règle de 80%.

J'ai pu observer sur le terrain qu'à l'exception de certains spécialistes, les assurances-vie n'étaient pas souvent maîtrisées dans son ensemble par les courtiers en assurances qui sont, pour beaucoup de clients, les premiers points de contact lorsqu'il s'agit d'aborder le sujet des assurances fiscalement avantageuses.

La règle de 80%, on l'a vu, a été modifiée à de multiples reprises à la suite de publications de circulaires fiscales et je constate souvent, lorsque je reçois des questions, que cette règle n'est connue que partiellement et que les acteurs ne sont pas toujours au fait des derniers développements.

Une autre difficulté que je rencontre et que rencontrent mes courtiers est d'obtenir des données complètes de la part des clients et de leurs comptables. Ceci est primordial afin de réaliser des calculs corrects et éviter les approximations.

En cas de contrôle fiscal, l'agent du fisc ne passera à côté d'aucun détail et il est nécessaire de sensibiliser les courtiers et leurs clients sur ce point, car le retour de flamme peut parfois faire très mal.

Voici une liste non exhaustive de données incomplètes/incorrectes que je reçois :

- La rémunération nette du dirigeant en lieu et place du montant brut.
- La non-transmission de l'ensemble des capitaux du second pilier.
- La réception d'avertissements extraits de rôle peu évidents à décrypter en remplacement de la rémunération brute.
- Etc.

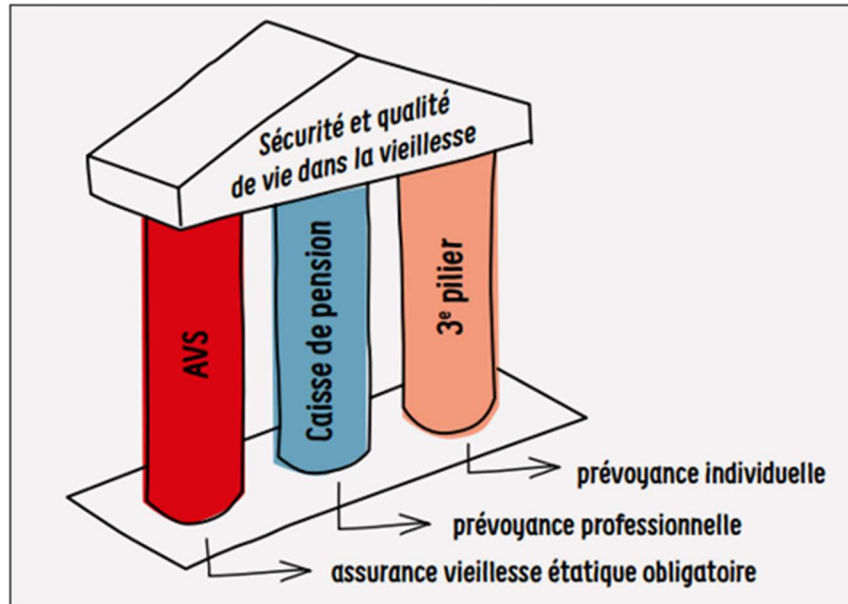
Enfin, les intermédiaires en assurances indépendants travaillent avec de nombreuses compagnies d'assurances. Ces dernières mettent à disposition des outils différents, des procédures propres et des produits spécifiques. Ils n'ont pas toujours le temps de s'intéresser aux particularités de chaque compagnie.

C'est pourquoi il est impératif d'être épaulé par des spécialistes incarnés par les gestionnaires et les inspecteurs des compagnies qui ont, eux, accès aux dernières informations grâce à leur cellule juridique.

3. La prévoyance vieillesse : le système suisse

Le système de prévoyance vieillesse suisse n'a pas été choisi par hasard dans ce travail. En effet, la Suisse possède un système comparable au système belge également composé de 3 piliers :

Figure n°14 – Système de pension suisse « les 3 piliers »



Source : Office fédéral des assurances sociales OFAS (2023). *La prévoyance vieillesse suisse*. Récupéré de <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales.html>

Ce système est ancré dans la constitution suisse. Il est né en 1948 avec l'AVS, a évolué en 1985 avec l'apparition de la prévoyance professionnelle et en 1987 avec la création du 3^{ème} pilier.

1) **L'Assurance vieillesse et survivant (AVS) constitue le 1^{er} pilier de pension.**

Il couvre les besoins vitaux depuis la prise de la retraite et va même au-delà puisqu'il comprend tout ce qui est nécessaire pour mener une vie décente simple : les besoins de base, l'entretien de contacts sociaux et la satisfaction de besoins culturels. Le but est de continuer à vivre sa vie dans son environnement habituel le plus longtemps possible.

2) **La Loi fédérale sur la Prévoyance Professionnelle (LPP) constitue le 2^{ème} pilier de pension.**

Il garantit la conservation d'un niveau de vie digne à la retraite. En combinaison avec l'AVS, il doit couvrir 60% du dernier salaire brut annuel.

3) **La prévoyance privée ou l'épargne individuelle constitue le 3^{ème} pilier de la pension.**
Plus précisément, il existe deux versions du 3^{ème} pilier :

- a. La prévoyance individuelle liée, soit le **pilier 3a**, qui est déductible fiscalement et qui est limité annuellement par un maximum fiscal dépendant du statut social.
- b. La prévoyance individuelle libre, autrement appelée le **pilier 3b**, ne bénéficie que de peu d'avantages fiscaux et est disponible tout le temps, sans limites.

Le pilier 3 ne sera pas défini plus en profondeur dans ce travail.

Avertissements :

- Les chiffres repris dans les pages qui suivent sont basés sur la réglementation en vigueur au 01/01/2023.
- Au moment d'écrire ces lignes au 30/07/2023, 1 franc suisse équivaut à 1,046 euros, soit une valeur quasi identique. Les francs suisses ne seront donc pas convertis en euros.

3.1. L'AVS

La solidarité est au centre du premier pilier puisque, tout comme en Belgique, les personnes en âge de travailler vont aider à financer les rentes versées aux personnes à la retraite. Les personnes ayant un plus gros salaire paient davantage que ce qu'elles obtiendront plus tard.

En réalité, les personnes bien moins loties profitent du système puisqu'elles toucheront plus à la retraite que ce qu'elles n'auront cotisé.

L'État intervient à hauteur d'1/5^{ème} dans le financement de l'AVS et finance cela grâce aux recettes fiscales (essentiellement alimentées par les salaires élevés et les grandes fortunes), à la TVA et aux impôts sur les casinos et autres maisons de jeu.

AVS : Obligation de cotisation pour les Suisses

L'obligation de cotisation naît pour toute personne vivant en Suisse :

- D'au moins 17 ans qui travaille déjà (ou après la prise de la pension) et uniquement sur le revenu supérieur à 16.800 francs.
- D'au moins 20 ans :
 - Si elle travaille en tant que salariée : cotisation de 8,7% du salaire partagée en parts égales entre l'employeur et l'employé ; l'employeur s'occupant du prélèvement sur salaire et du paiement.
 - Si elle travaille en tant qu'indépendant : cotisation variant de 4,35 à 8,1% du revenu en fonction de ce qu'elle gagne, versée directement par l'indépendant.
 - Sans activité lucrative : dans ce cas, la cotisation sera calculée en proportion de la fortune et est comprise entre 514 et 25.700 francs par année.

Des spécificités existent concernant cette obligation de cotisation, mais nous n'allons pas rentrer dans le détail.

AVS : Prestations prévues à la pension

L'AVS paie des rentes de vieillesse, des rentes de survivants, des allocations pour impotent, des moyens auxiliaires et des aides financières.

L'intervention principale concerne les rentes de vieillesse pour les personnes à la retraite (64 pour les femmes et 65 ans pour les hommes¹⁷).

Les autres prestations ne seront pas détaillées dans ce travail.

¹⁷ À partir du 1^{er} janvier 2024, la réforme appelée « AVS21 » impactera l'âge légal de la pension qui passera alors à 65 ans pour tout le monde.

Le montant de la rente AVS versée dépend de la durée de cotisation de l'assuré. En l'occurrence, pour obtenir la rente maximum, l'assuré doit avoir cotisé 44 années complètes. Il existe des moyens de compenser les années manquantes (par des versements de rattrapage, grâce à son conjoint, par des bonifications pour des tâches éducatives ou d'assistance exécutées durant la vie active...).

Par année de cotisation manquante, la rente est donc réduite de $\frac{1}{44}^{\text{ème}}$ (soit 2,27%).

Le principe de versement de la rente globale (les 3 piliers cumulés) sera expliqué au point 3.3.

3.2. La LPP

Le deuxième pilier joue un rôle extrêmement important en Suisse.

Il doit compléter le 1^{er} pilier de la pension afin de maintenir un niveau de vie convenable à la retraite.

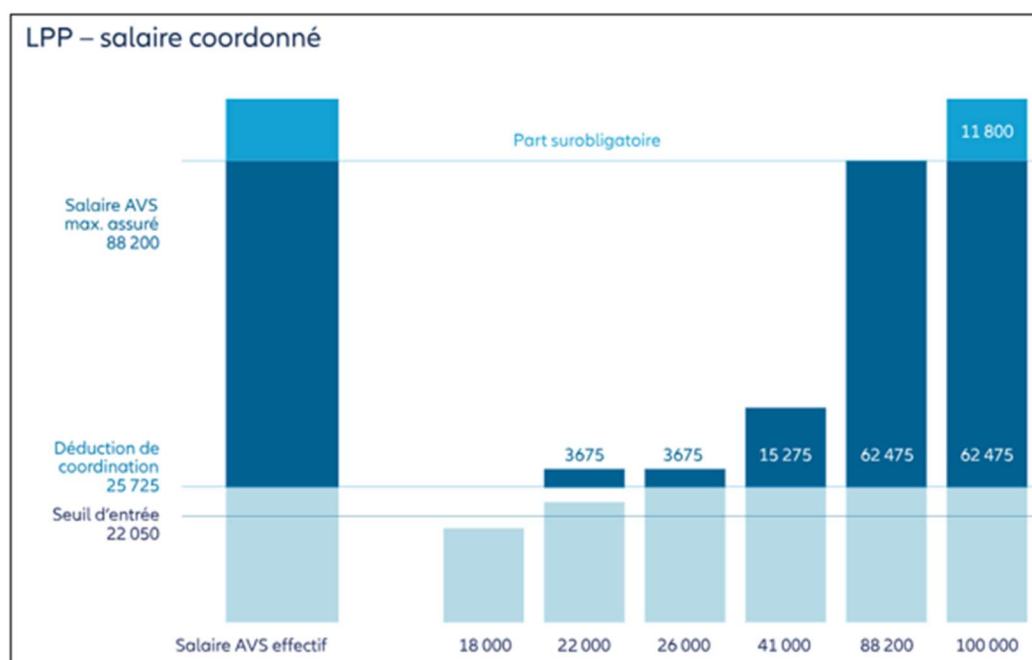
LPP : Obligation de cotisation pour les salariés suisses

L'obligation de cotisation dans le 2^{ème} pilier naît pour tout salarié d'au moins 17 ans qui exerce une activité lucrative, qui est assuré au 1^{er} pilier et qui gagne au minimum 22.050 francs par an (appelé « seuil d'accès »).

Un salaire maximum est également fixé par la loi (2023= 88.200 francs). Sur ce qui dépasse ce montant, il n'y a plus d'obligation de cotiser à la LPP, mais cela peut se faire sur base volontaire.

Un autre principe vient se rajouter à ces quelques règles : **le salaire coordonné**.

Figure n°15 – LPP : le salaire coordonné



Source : Allianz. (2023). LPP: le salaire coordonné. Récupéré de <https://www.allianz.ch/fr/clients-privés/guide/prevoyance/2eme-pilier.html>

Comment est calculé le salaire coordonné ?

Tout d'abord, il y a lieu de soustraire la **déduction de coordination** (2023= 25.725 francs) du salaire annuel soumis à l'AVS pour obtenir le salaire assuré.

Comme expliqué plus haut dans le texte, la part du salaire allant au-delà de 88.200 francs n'est pas assurée à titre obligatoire.

La tranche de salaire généralement soumise à la LPP se situe donc entre 25.725 francs et 88.200 francs.

Si le revenu annuel se situe entre le seuil d'entrée (22.050 francs) et 25.725 francs, la part obligatoire sera toujours arrondie à 3.675 francs.

Tout ce qui dépasse les 88.200 francs est appelé **la part surobligatoire**. Les caisses de pension peuvent également assurer cette part. Les employeurs proposent notamment cela pour améliorer le package salarial de leurs salariés.

Jusqu'aux 24 ans de l'assuré, l'obligation de cotisation ne concerne que les risques de décès et d'invalidité.

À partir de 25 ans, l'assuré cotise parallèlement pour l'épargne dans sa caisse de pension et ce, jusqu'à sa retraite.

La contribution dépend de l'âge de l'assuré. C'est ce qu'on appelle **les bonifications de vieillesse**.

Plus l'assuré avance en âge, plus les bonifications augmentent. La contribution est donc exponentielle.

Tableau n°3 – AVS : bonifications de vieillesse

Âge	Bonification de vieillesse en % du salaire coordonné
25–34	7
35–44	10
45–54	15
55–65	18

Source : Office fédéral des assurances sociales OFAS (2023). *La prévoyance vieillesse suisse*. Récupéré de <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales.html>

La loi prescrit que l'employeur doive prendre à sa charge au minimum la moitié de la cotisation de ses salariés, mais dans la pratique, l'employeur prévoit souvent un paiement supérieur à 50% de la cotisation obligatoire, encore une fois dans le but d'améliorer le package salarial.

La loi précise également que la cotisation obligatoire doit recevoir un intérêt minimum (fixé actuellement à 1%). La partie surobligatoire n'est en revanche pas touchée par cette obligation de rendement minimum.

Dans la LPP, les Suisses ont la possibilité d'effectuer **des rachats**. Comme le terme ne le précise pas, ces rachats sont des versements spontanés effectués par les personnes n'ayant pas eu la possibilité de cotiser durant toute leur carrière. Ils peuvent donc investir dans le 2^{ème} pilier en rachetant les années durant lesquelles ils n'ont pas pu cotiser.

LPP : quelques exceptions

1. Le premier cas concerne les salariés qui n'atteignent pas le seuil d'accès (cela arrive rarement en pratique excepté pour les temps partiels).
2. Le deuxième cas concerne les salariés qui atteignent le seuil d'accès, mais cumulé auprès de plusieurs employeurs. Ces personnes peuvent décider de s'assurer à la LPP sur base volontaire, soit auprès de la caisse de pension d'un des employeurs, soit auprès de la Fondation Institution supplétive LPP qui est une institution de prévoyance nationale mandatée par la Confédération suisse. Cette institution accueille n'importe quelle entreprise ou tout particulier, sans exception, mais n'offre en contrepartie des rendements que très peu élevés.
3. Le troisième cas concerne les indépendants qui ne sont pas obligés de s'affilier à la LPP. Ils sont totalement libres de choisir la caisse de pension de leur choix et de cotiser pour le montant qu'ils souhaitent.
4. Le quatrième cas concerne les salariés qui ont un contrat de courte durée, inférieur à 3 mois.
5. Les dernières exceptions concernent les personnes qui ne travaillent pas, les personnes en formation et les personnes qui partent travailler temporairement à l'étranger.

LPP : avoirs de libre passage

Les avoirs de libre passage sont des fonds qui ont été cotisés dans une caisse de pension et qui sont transférés dans une autre caisse lors d'un changement de travail. Si l'assuré ne retrouve pas directement un travail ou n'est plus salarié, il devra transférer ses avoirs sur un compte de libre passage à ouvrir auprès d'une banque ou d'un établissement financier.

Si cela n'est pas fait, l'argent sera normalement transféré sur un compte de libre passage auprès de la Fondation institution supplétive LPP (cf. supra).

Des institutions se sont spécialisées dans la recherche d'avoirs égarés (exemple : Swiss Serenity). Les Suisses n'ont pas toujours conscience que de l'argent leur appartient dans des caisses de pension et qu'ils doivent prendre une décision quant à son transfert.

Cet argent n'est pas systématiquement transféré à la Fondation institution supplétive LPP et devient un compte dormant. Selon Swiss Serenity (2023), plus de 10 milliards de francs de prévoyance dorment sur des comptes et ne sont jamais réclamés.

Ces prestations de libre passage ne peuvent être utilisées avant la prise de pension sauf dans des cas très précis (et en respectant des conditions strictes) :

1. Pour acquérir son propre logement.

Cette possibilité s'appelle l'Encouragement à la Propriété du Logement (EPL). Les fonds de la LPP seront repris ou mis en gage auprès d'une banque dans le but de financer un logement pour son usage propre. Sont exclues les secondes résidences.

La conséquence sera une diminution des prestations de prévoyance dont on parlera au point suivant.

On peut assimiler ce mécanisme aux avances sur polices rendues possibles par la loi belge.

2. Pour démarrer une activité indépendante.

L'argent servira alors à financer l'activité indépendante à condition de prouver que cette dernière a bien débuté et que les fonds soient réclamés dans l'année qui suit le début de la nouvelle activité.

3. Lorsque l'assuré quitte définitivement la Suisse.

Si la destination est un pays situé dans l'Union européenne ou dans l'Association européenne de libre-échange (AELE), seule la partie surobligatoire pourra être retirée alors que la part obligatoire devra rester bloquée jusqu'à la pension dans une institution suisse.

Si la destination est un autre pays, tout l'avoir pourra être retiré (en étant taxé directement).

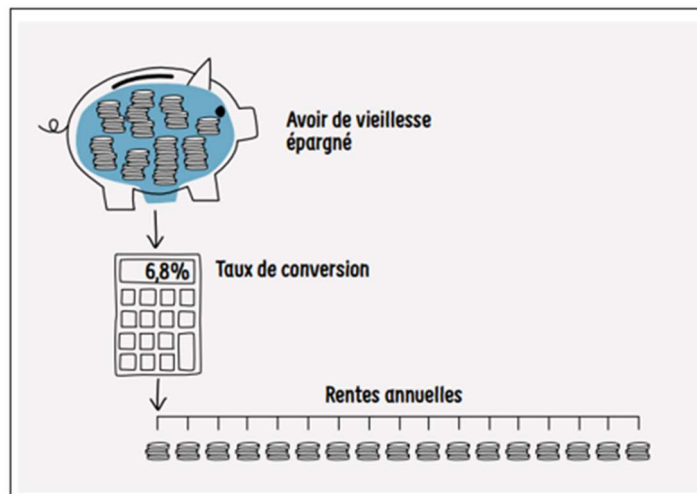
LPP : prestations prévues à la pension

Lors de la prise de pension, le capital économisé pourra être récupéré par l'assuré.

Deux possibilités s'offrent à lui :

- Soit, il récupère le capital directement.
- Soit, il touche une rente à vie payée selon un taux de conversion fixé par la loi. Depuis 2020, ce taux est fixé à 6,8%, mais il est possible qu'il soit diminué sous peu (cf. infra p.3.4.).

Figure n°16 – LPP : le taux de conversion



Source : Office fédéral des assurances sociales OFAS (2023). *La prévoyance vieillesse suisse*.
Récupéré de <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales.html>

Après quelques recherches, il fut intéressant de comparer les avantages et inconvénients des deux types de liquidation :

Tableau n°4 – LPP : capital ou rentes ?

Avantages et inconvénients des deux formules			
Capital		Rentes	
Avantages	Inconvénients	Avantages	Inconvénients
Capital important versé qui peut être directement utilisé par l'assuré et qui pourra être reversé aux héritiers en cas de décès.	Une fois le capital liquidé, plus rien ne sera versé par la caisse de pension (risque de "dilapidation" du capital).	La rente est viagère et donc garantie jusqu'au décès de l'assuré. Pas de gestion du capital nécessaire.	Le taux de conversion de 6,8% n'est pas garanti et peut être modifié par la loi (plutôt à la baisse – cf. infra p.3.4.).
Le capital peut être réinvesti à un taux plus important que le taux de la rente (6,8% est le taux "à battre" autrement dit, il sera très difficile de faire mieux). Gestion personnalisée.	Le versement en capital doit être demandé parfois des années avant la prise de la pension alors que le versement sous forme de rentes est la formule standard.	La philosophie même des 3 piliers est respectée avec le versement en rentes puisque le but est d'obtenir avec la LPP, couplé à l'AVS, 60% du dernier salaire brut annuel.	En cas de décès, les héritiers ne pourront plus toucher de rentes (sauf pour des enfants de -25 ans = rente d'orphelin et pour un époux en cas de mariage = rente de veuf).
Le capital est taxé à un taux spécial privilégié.	Impôt important au moment du versement du capital (même si taux spécial privilégié).	La somme des rentes peut dépasser le montant du capital économisé (avec le principe de la rente viagère).	La rente se rajoute aux revenus et est imposable comme tel.

Source : Tableau propre. Veulemans, G. (2023). *LPP : capital ou rentes ?*

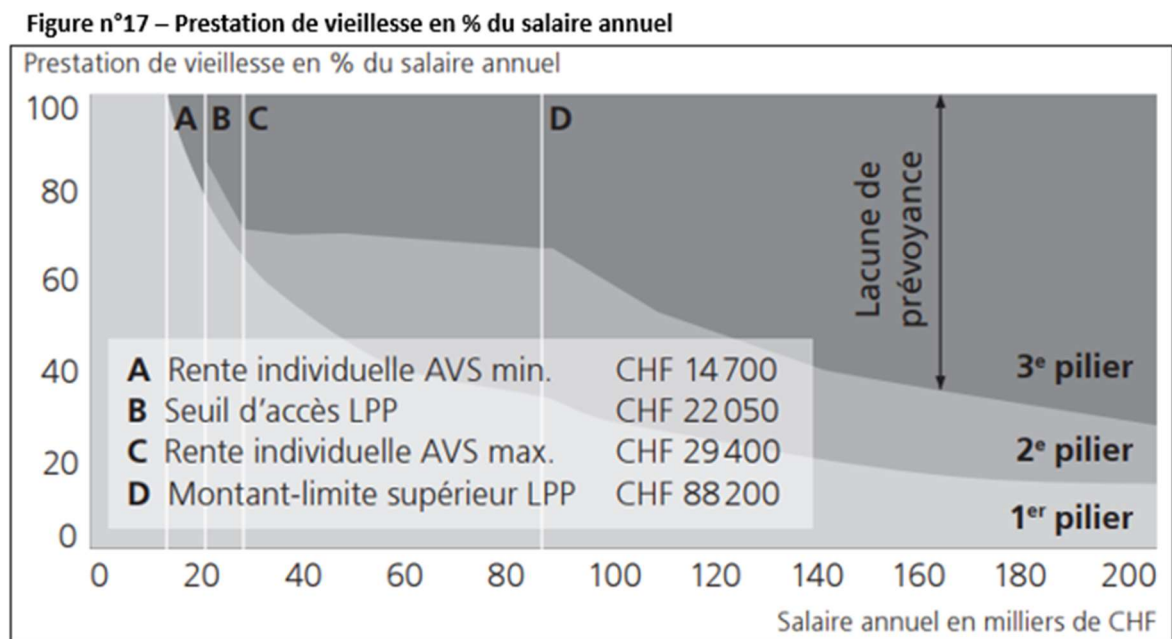
Il est également possible de combiner une liquidation partielle en capital et le reste en rentes. Bien entendu, le montant de la rente se verra réduit au prorata du capital qui aura été liquidé.

3.3. Interaction entre les 3 piliers

Une grosse différence par rapport à la Belgique est que tout le système des 3 piliers suisse est basé sur un versement sous forme de rentes mensuelles (sauf dans le cas où le versement partiel ou total du capital LPP sera demandé).

La rente de l'AVS, peu importe la cotisation totale qui aura été versée en francs durant la carrière active, sera, à la pension, limitée au maximum à 2.350 francs par mois et par personne (état 2023). Pour un couple marié, la rente sera même moins importante puisque limitée, pour le couple, à 44.100 francs par an, soit 1837,50 francs par personne (ce qui équivaut à une perte sèche de 12.300 francs par an comparativement à deux personnes qui ne sont pas mariées).

Pour obtenir cette rente maximum, il faut avoir obtenu un salaire de 29.400 francs annuel comme le montre le graphique ci-après (ligne C) :



Source : UBS (2023). Brochure informative : Le b.a.-ba de la prévoyance - L'essentiel sur le système de prévoyance suisse.
Récupéré de <https://www.ubs.com/ch/fr/private/pension/pillar-2.html>

Intervient ensuite la rente de la LPP.

Ensemble, les prestations de l'AVS et celles de la prévoyance professionnelle obligatoire doivent correspondre à 60% du dernier revenu annuel avant la retraite. Comme la LPP assure les revenus jusqu'à 88.200 francs, l'objectif est d'obtenir une rente de 52.000 francs (60% de 88.200 francs).

Dans la pratique, la rente de la LPP est souvent beaucoup plus élevée grâce à la part surobligatoire versée par les employeurs (cf. supra p.3.2.).

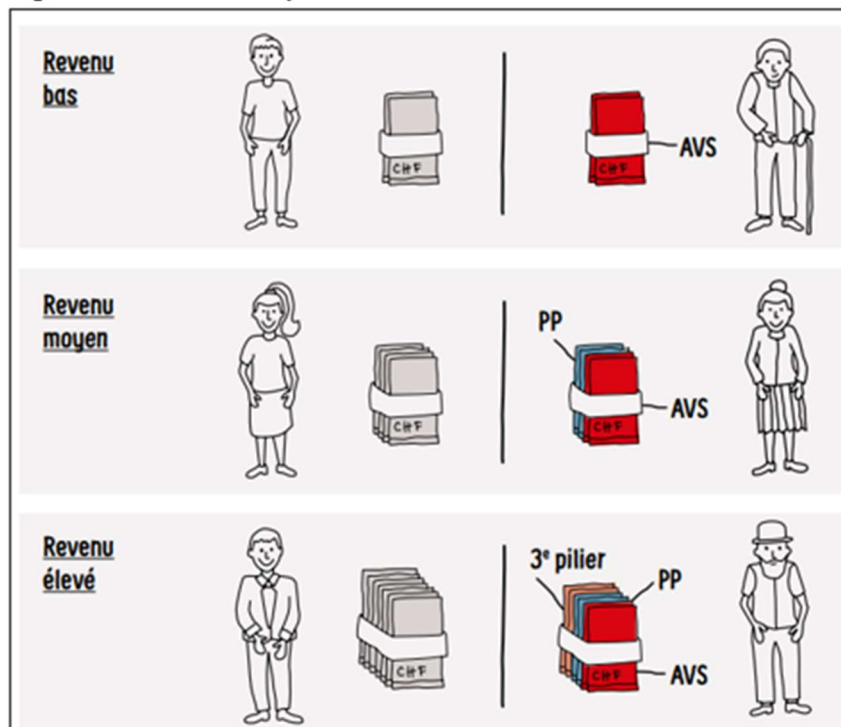
En réalité, et vu que tout se calcule en pourcentage du dernier revenu, plus le revenu de la personne fut conséquent au cours de la carrière, plus les piliers 2 et 3 jouent un rôle important pour maintenir le même niveau de vie.

Cela signifie que pour les personnes les plus aisées, le pilier 2 (notamment la part surobligatoire) et le pilier 3 revêtent une importance toute particulière comme on peut le voir dans la figure ci-avant (se reporter au 2^{ème} et 3^{ème} pilier dans le graphe).

À l’opposé, pour les personnes les plus démunies, c’est l’AVS qui joue le rôle le plus important.

Voici une figure très explicite :

Figure n°18 – Rôle des 3 piliers dans le maintien du niveau de vie en Suisse



Source : Office fédéral des assurances sociales OFAS (2023). *La prévoyance vieillesse suisse*. Récupéré de <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales.html>

3.4. Les défis à relever du système suisse

La Suisse a une des démocraties les plus évoluées du monde. Le peuple participe à l'évolution des lois et de la constitution.

Il existe trois types de votes en Suisse :

- **Les initiatives populaires** qui se déroulent en 3 étapes :
 1. Le dépôt de l'initiative proposée par un groupe d'au moins 7 et de maximum 27 citoyens suisses. L'administration évalue si l'initiative est recevable ou non.
 2. La récolte de signatures dure 18 mois. Le résultat doit au moins atteindre 100.000 signatures.
 3. La votation populaire arrive par la suite pour faire passer l'initiative et démarrer un projet de loi si une « double majorité » (majorité du peuple et majorité des cantons suisses) est obtenue.
- **Les référendums facultatifs** qui peuvent être lancés par n'importe quel citoyen suisse afin de modifier ou supprimer une loi, un arrêté fédéral ou un traité international. Le but est d'obtenir au minimum 50.000 signatures en 100 jours. Si c'est le cas, le Conseil fédéral doit organiser une votation populaire pour laquelle la simple majorité (majorité des votes) est requise.
- **La votation** peut être obligatoire pour les Suisses (cela dépend des cantons) et est mise en œuvre lorsque la constitution doit être modifiée. La double majorité est à nouveau nécessaire.

Cette introduction sur le système démocratique suisse était nécessaire, car tout changement dans le système de la prévoyance vieillesse suisse ne peut avoir lieu sans votation du peuple. C'est donc un processus démocratique qui n'est pas décidé unilatéralement par les politiques.

Les défis à relever de la prévoyance vieillesse suisse sont nombreux :

- **L'évolution démographique** : la population devient de plus en plus âgée. Depuis 1950, l'espérance de vie à 65 ans a augmenté de 60% (Allnews, 2023), ceci provoquant un allongement de la durée de versement des rentes LPP (dont le taux de conversion est fixé, pour rappel, à 6,8%). Cela signifie que de plus en plus souvent, le capital obtenu n'est pas suffisant pour continuer à financer les rentes et ce sont les travailleurs actuels qui financent les rentes des retraités.

- **L'âge de la pension** : pour les femmes, il est fixé à 64 ans et pour les hommes, à 65 ans. Les Suisses vivant de plus en plus longtemps, il y aurait lieu d'augmenter cet âge pour la prise de pension (cf. infra « AVS21 »).
- **Le système des pensions n'a pas été réformé** depuis une vingtaine d'années. Les votations le concernant enregistrent très peu de participation de la part des Suisses, car la situation actuelle est confortable et pourtant non viable sur le long terme.
- **« L'individualisation croissante de la société »** estime Lukas Golder, politologue et spécialiste des médias à l'institut de recherche GfS à Berne (recherche en politique et en communication). Autant au niveau du peuple qui ne se soucie pas des autres personnes dans le besoin qu'au niveau des politiques qui ne trouvent plus des compromis comme auparavant. Chacun reste campé sur ses positions sans faire un pas vers l'autre.

Trois composantes principales, des « vis de réglages », peuvent être modifiées pour soutenir ce système de retraite et éviter qu'il dépérisse :

- Augmenter l'âge de la retraite.
- Réduire le taux de conversion des rentes et modifier les conditions d'octroi.
- Modifier le niveau de perception des recettes, par exemple en augmentant le taux de la TVA ou celui des cotisations salariales.

Comme expliqué ci-avant, le système pourrait être modifié afin de le pérenniser à condition que, de concert, le peuple et les politiques s'accordent.

4. Hypothèses et méthodologie de la recherche

Ce chapitre se concentre sur mes hypothèses par rapport à la question de base et à la méthodologie choisie pour le travail de recherche.

4.1. Hypothèses et objectif de la recherche

Les pages suivantes vont montrer un aperçu de la connaissance générale de la population sur la thématique de la pension en Belgique, et plus spécifiquement, sur le second pilier de la pension.

Lors des recherches théoriques, on a constaté qu'il était de moins en moins aisé de financer le 1^{er} pilier de la pension grâce aux cotisations. En effet, les dépenses liées à la pension explosent du fait de l'augmentation du nombre de pensionnés, mais également par l'augmentation de la pension moyenne alors qu'en parallèle, les cotisations ne font que diminuer.

L'objectif premier de ce travail est de savoir si, en Belgique, il était possible de compenser la faible pension légale en rendant obligatoire le financement, en cours de carrière, du second pilier ; ceci à l'instar du système suisse.

Diverses hypothèses sont posées dans le cadre de mes recherches et seront validées, ou non, par les réponses récoltées grâce aux outils de recherche :

- ❖ **Les Belges ont très peu de connaissance par rapport au système des pensions en Belgique.**
- ❖ **Les Belges ne s'inquiètent que sur le tard du financement des pensions extralégales.**
- ❖ **Les Belges considèrent que leur future pension légale sera trop faible.**
- ❖ **Le 2^{ème} pilier de la pension belge est bien trop complexe pour le vendre, le conseiller et l'expliquer par les professionnels du secteur.**
- ❖ **La Suisse a un meilleur système de pension que la Belgique : l'obligation du financement du second pilier aide à compenser la faible pension légale.**

4.2. Méthode et outils de recherche

Selon Badreddine (2011), aussi pointé dans le cours de Madame Schrooten (cours de passerelle en horaires décalés, ICHEC, 2021-2022), il existe 2 méthodes de recherche pour récolter les données. D'une part, la méthodologie qualitative (données non quantifiables) et d'autre part, la méthodologie quantitative (données quantifiables).

Selon Thiétart (1999, p. 122), « le chercheur doit se déterminer sur la priorité qu'il accorde à la qualité de causalité entre les variables ou à la généralisation des résultats pour choisir entre une approche qualitative ou une approche quantitative ».

Mes hypothèses concernant le système des pensions en Belgique peuvent être vérifiées par des variables quantitatives, mais ceci s'est avéré impossible pour travailler sur le système suisse.

C'est pourquoi j'ai choisi d'utiliser les deux méthodes de recherche par le choix de deux outils de récolte de données :

1) Le sondage aussi appelé l'étude quantitative

Pour les hypothèses concernant le système des pensions en Belgique, j'ai réalisé un sondage via l'outil "Google Forms". Il est très facile de construire une enquête par cet outil, car il est utilisé très régulièrement (et donc connu par les répondants), il est facile de l'envoyer (par mail ou par les applications de messagerie telles que WhatsApp) et d'analyser les résultats par la suite.

L'étude quantitative est, comme le précisent Giroux et Tremblay en 2002, « une technique de collecte de données extrêmement souple et polyvalente permettant d'évaluer rapidement toutes sortes de variables ».

J'ai privilégié la masse de données en ayant un retour important aux 35 questions posées. La répartition des questions s'est faite de la manière suivante :

- **Section 1** : 4 questions concernent des informations générales nécessaires pour décrire les caractéristiques de mon échantillon de personnes (âge, sexe, statut social et métier) ;
- **Section 2** : 19 questions sont posées à l'ensemble de l'échantillon concernant les questions générales sur le système de pensions en Belgique ;
- **Section 3** : 13 questions sont posées à une partie de l'échantillon : uniquement si la personne travaille dans le domaine des assurances et peut répondre à des questions plus précises portant notamment sur la vente des produits d'assurances.

Les questions sont pour la plupart fermées ou offrent une possibilité réduite de choix avec obligation de réponses. Certaines questions laissent l'opportunité au répondant de s'exprimer librement. Pour ces questions ouvertes, l'interviewé a toujours eu le choix de répondre ou de passer la question.

Une première version du questionnaire a été envoyée à un nombre limité de personnes afin de pouvoir la tester. Une fois obtenue la confirmation de la qualité des questions et de la facilité à y répondre, j'ai pu diffuser le questionnaire auprès d'un large public qui sera défini ci-après, au point 4.3.

Le questionnaire a été diffusé du 11 juillet au 24 juillet 2023 inclus, soit un total de 13 jours.

2) Les entretiens qualitatifs

En sus du sondage, j'ai souhaité compléter la quantité de réponses (incluant des erreurs et autres approximations) avec deux entretiens de personnes ayant des connaissances très poussées dans la matière du second pilier en Belgique.

Lors de l'analyse, je pourrai donc facilement confronter les réponses de la masse et des deux experts.

Pour l'hypothèse portant sur le système suisse, j'ai uniquement sélectionné l'entretien qualitatif.

N'ayant pas de contacts directs habitant en Suisse, je ne pouvais compter sur un échantillon suffisamment représentatif pour réaliser un sondage. J'ai en revanche fait appel à mes proches pour m'aider à trouver des correspondants suisses.

J'ai eu la bonne surprise d'obtenir un contact très intéressant avec une Belge travaillant et habitant en Suisse depuis une vingtaine d'années.

Les 3 interviews ont été réalisées après une vaste lecture de sites internet, d'articles scientifiques et de documents officiels portant sur le sujet du système de pensions en Suisse et en Belgique. Ces lectures m'ont ainsi permises de créer deux questionnaires pertinents.

Les entretiens sont de type « dirigé », car mes questions ont été posées dans un ordre précis et ont été écrites à l'avance (Giroux et Tremblay, 2022, p.149).

4.3. Sélection et caractéristiques des répondants

1) Le sondage

Pour l'étude quantitative, j'ai envoyé le questionnaire à de nombreuses personnes. Par facilité, j'ai contacté les proches et amis, mais j'ai pu également compter sur mon réseau professionnel composé de collègues directs et indirects ainsi que sur mon réseau de courtage avec lequel je travaille au quotidien.

Section 1 de l'enquête : Caractéristiques de l'échantillon

J'ai pu obtenir 100 réponses exactement, dont 64 personnes travaillant dans le domaine des assurances. Sur ces 64 personnes, 27 sont des intermédiaires en assurances (courtiers ou agents bancaires) en contact direct avec le public. Les 37 autres sont des employés de compagnies d'assurance, mais ne travaillent pas toujours spécifiquement dans le domaine des assurances-vie dont la thématique est le cœur de ma recherche.

Enfin, les 36 personnes restantes constituent un échantillon représentatif qui n'a rien à voir avec le monde des assurances ce qui suppose une connaissance moindre de la matière.

- **Sexe**

L'échantillon est composé de 64 hommes et de 35 femmes. Une personne n'a pas souhaité préciser son sexe.

- **Âge**

L'écrasante majorité (92%) a entre 25 et 59 ans (dont une est encore étudiante et par encore active professionnellement).

6 personnes ont plus de 60 ans (dont une est pensionnée) alors qu'une seule est âgée entre 18 et 24 ans.

Une dernière personne n'a pas voulu dévoiler son âge.

97% de l'échantillon est donc composé de personnes actives professionnellement.

Il sera intéressant d'analyser si les personnes âgées entre 18 et 39 ans (49%) ont autant d'intérêt pour leur future pension que les répondants âgés entre 40 et ayant plus de 60 ans (49%).

- **Statut social**

70% des répondants sont employés et 24% sont indépendants.

2 personnes sont fonctionnaires.

1 personne est étudiante et 1 est pensionnée.

1 personne a un statut social qui n'était pas repris dans ma liste (donc autre qu'employé, ouvrier, fonctionnaire, indépendant, pensionné, étudiant...).

Enfin, la personne qui n'a pas voulu donner son âge n'a pas voulu préciser son statut social non plus.

Les résultats seront analysés ci-après (cf. infra chapitre 5).

2) Les entretiens qualitatifs

Pour les hypothèses concernant la Belgique, j'ai pu interviewer deux interlocuteurs de haut vol :

- **Claire Van Brussel**, qui travaille chez AXA en tant qu'actuaire, consultante et experte reconnue en Belgique dans le domaine de l'« Employee Benefits¹⁸ ». Elle intervient principalement pour des questions technico-juridiques, tous secteurs confondus.
- **Benoît de Menten**, qui travaille également chez AXA depuis 11 ans en tant que responsable du service juridique/fiscal en Vie et Santé. Juriste de formation, il a également travaillé 7 ans au Barreau de Bruxelles dans le droit des affaires. Fort de son expérience, son avis est extrêmement précieux en plus d'être très détaillé.

Pour l'hypothèse concernant la Suisse, j'ai eu l'opportunité de poser mes questions à une Belge vivant en Suisse depuis une vingtaine d'années :

- **Céline Gross** est arrivée en Suisse en 2004 en tant que joueuse professionnelle de basketball. Postérieurement à sa carrière sportive, elle s'est assez vite passionnée pour les assurances sociales dans son pays d'adoption. Après avoir obtenu un brevet donnant accès à toutes les branches d'assurances sociales, elle a travaillé dans plusieurs de ces branches, dont la LPP. Depuis 6 mois, elle est devenue cheffe d'équipe au centre de compétence d'une grande société suisse basée à Genève.

¹⁸ Assurance de groupe.

5. Résultats de la recherche empirique

5.1. L'étude quantitative : « le 2^{ème} pilier : complexe ? »

L'enquête ayant été réalisée sur "Google Forms", je ne peux mettre dans les annexes que le lien de l'enquête (cf. infra annexe n°4). C'est pourquoi j'ai décidé de reprendre les graphes les plus intéressants dans les pages qui suivent en portant un regard critique sur certains résultats.

Section 2 de l'enquête : Questions générales sur la matière des pensions

Nous allons commencer l'analyse avec la **deuxième section** de l'enquête (la **première section**, reprenant les caractéristiques de l'échantillonnage, ayant été travaillée plus tôt, cf. supra chapitre 4).

Cette deuxième section est composée de 19 questions qui sont adressées à l'ensemble de l'échantillonnage.

Celles-ci ont pour but d'analyser les connaissances générales, mais aussi l'opinion des Belges sur la pension légale et les pensions complémentaires avec un focus évident sur le second pilier.

Il est important de rappeler que la totalité des interviewés, y compris les courtiers et agents bancaires, a répondu aux questions de cette section 2.

Dans un souci de compréhension, j'ai décidé de structurer l'analyse de la deuxième section en trois sous-parties en sachant que ces dernières contiennent à chaque fois 100 réponses exactement :

1) La connaissance générale sur le système de pensions en Belgique

Mon analyse commence par la dernière question posée dans le questionnaire : « **Pensez-vous qu'on soit suffisamment informé sur la matière du 2^{ème} pilier et sur la pension en général ?** ».

Cette question est une des seules où les répondants ont pu réagir librement sans leur donner de choix. La raison pour laquelle je l'ai posée en fin de première partie est simple : après les avoir interrogés sur une matière qu'ils ne maîtrisaient pas forcément, j'ai voulu connaître leur sentiment direct et brut.

Si j'avais posé la question en début d'enquête, les réponses auraient sûrement été différentes.

18 personnes n'ont pas répondu à la question.

Sur les 82 restantes :

- 76% (62) considèrent que nous ne sommes pas suffisamment informés sur la pension en général et sur la matière du second pilier.

Les différentes remarques sont très intéressantes. En voici une compilation :

- Apparaît **1** fois : « Absolument pas, l'argent est encore **tabou** ».

- Apparaît **1** fois : « Les documents transmis par mon **employeur** sont incompréhensibles ».
- Apparaît **3** fois : « Cela devrait être enseigné à **l'école** ».
- Apparaît **3** fois : « Certains **jeunes** ne se sentent pas concernés par le montant de leur future pension, car l'échéance leur paraît très lointaine ».
- Apparaît **4** fois : « Le **gouvernement** peut faire plus d'efforts ».
- Apparaît **5** fois : « Le système des pensions avec les 3 piliers est **complexe** ».
- Apparaît **9** fois : « Le citoyen n'a **aucune connaissance** des différents piliers ».
- 17% (14) pensent que les Belges sont bien informés et qu'il faut tout simplement s'y intéresser.

La plupart des réactions abondent dans même sens :

- Il faut **consacrer du temps** pour se renseigner.
- En faisant ses **propres recherches** et en y portant de **l'intérêt**, on **trouve l'information** à ce propos.
- Les **sites** des banques, des assureurs et de Mypension **contiennent** toutes les **informations suffisantes**.
- 7% (6) ont une opinion plus nuancée :
 - 3 personnes mettent en avant qu'elles sont intermédiaires et donc ont l'information en leur possession. Elles se rendent compte cependant que leurs clients ne sont pas bien informés.
 - Ces mêmes courtiers pensent qu'ils ont un rôle à jouer en tant que professionnels pour transmettre l'information complète et sensibiliser leurs clients.
 - Une personne estime que les indépendants sont bien informés au contraire des employés.
 - Une personne rajoute que le système est complexe et que les règles sont trop changeantes pour être tout le temps à jour. Mais elle estime néanmoins être bien informée.

On constate donc qu'une écrasante majorité (y compris des intermédiaires en assurances) estime que les Belges ne sont pas suffisamment informés en matière de pensions et qu'il faudrait que des acteurs tels que l'État, les écoles ou encore les employeurs puissent mettre en place des sessions d'information ou intégrer cela dans l'éducation de base.

Le manque d'intérêt lié à un âge éloigné de la pension et la complexité du système sont également mis en avant.

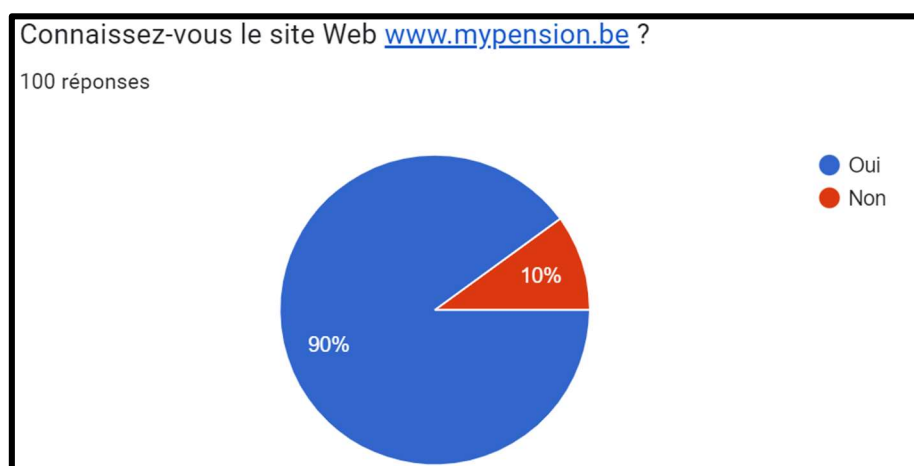
L'État justement a mis en place des plateformes contenant pléthores de renseignements en matière de pension. Entre autres :

- www.mycareer.be : pour toute personne souhaitant en connaître plus sur sa carrière ou souhaitant rajouter des informations manquantes à ce propos.

- www.pensionpro.be : pour les organisateurs de pension et les assureurs.
- www.belgianid.be : permet à un employeur de demander un numéro NISS pour un employé étranger, ceci afin d'inscrire l'employé à la sécurité sociale et qu'il puisse commencer à cotiser pour sa pension en tant que travailleur belge.
- www.athenacareer.professional.socialsecurity.be : permet aux professionnels de visualiser la carrière d'un citoyen qui est connu au sein de la sécurité sociale.
- www.mypension.be : c'est certainement le site le plus connu permettant aux Belges de prendre des renseignements sur le montant de leur future pension légale, lire des informations sur leur carrière, en apprendre plus sur les pensions complémentaires auxquelles ils auront droit à la pension, etc.

C'est sur ce dernier site que j'ai décidé de poser la question suivante : « **Connaissez-vous le site www.mypension.be ?** ».

Les réponses sont quasi unanimes :



Lorsqu'on reprend les statistiques du Service fédéral des Pensions (2023), on peut y lire qu'en 2021 (dernières statistiques disponibles), le site Mypension a reçu **2.487.028** visites uniques.¹⁹

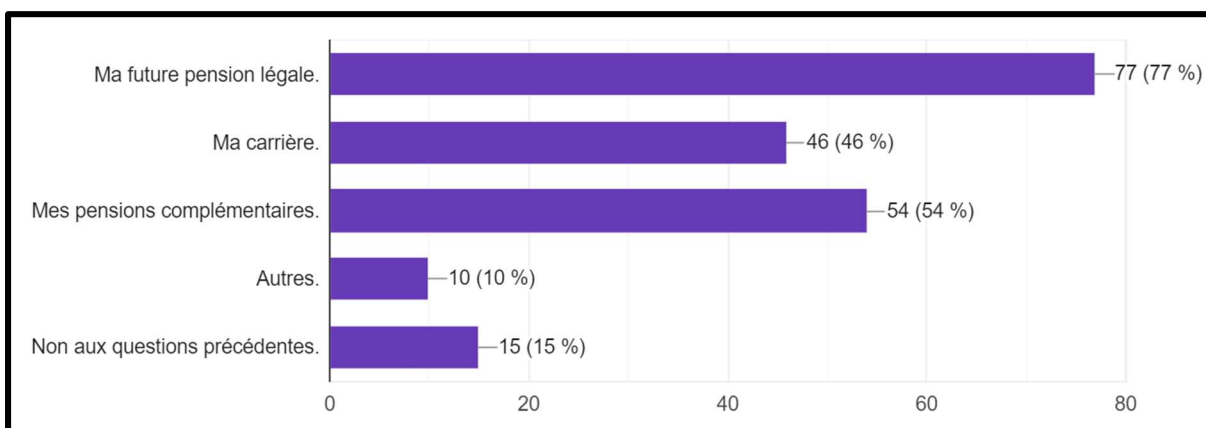
Cela montre un intérêt croissant pour la matière des pensions. Le succès du site, dont la première version a été créée en 2010, est très certainement lié à une meilleure visibilité et un enrichissement de la base de données.

82% des interrogés ont, par ailleurs, consulté le site pour eux-mêmes alors que certains ont consulté le site pour des tiers.

Cela indique qu'une majorité des sondés marque un certain intérêt concernant la matière des pensions.

¹⁹ **566.134** de plus qu'en 2020 et **659.915** de plus qu'en 2019 !

Les raisons pour lesquelles les Belges visitent le site sont multiples (à savoir qu'il était possible de cocher plusieurs propositions) :



Le montant (et la date) de la future pension légale est la première raison de visite du site web pour 77% des sondés.

À noter tout de même que les sites précités, www.mypension.be en tête, ne reprennent pas la totalité des informations en matière de pension complémentaire.

Ne sont pas repris :

- Le type de contrat exact.
- Les informations sur ce qu'est exactement le second pilier, la législation applicable.
- La contribution exacte que l'employeur paie.
- Le montant exact versé sur une année spécifique dans un contrat.
- Etc.

Les informations sont plutôt générales en reprenant notamment les réserves de contrat et les estimations au terme (acquises et attendues).

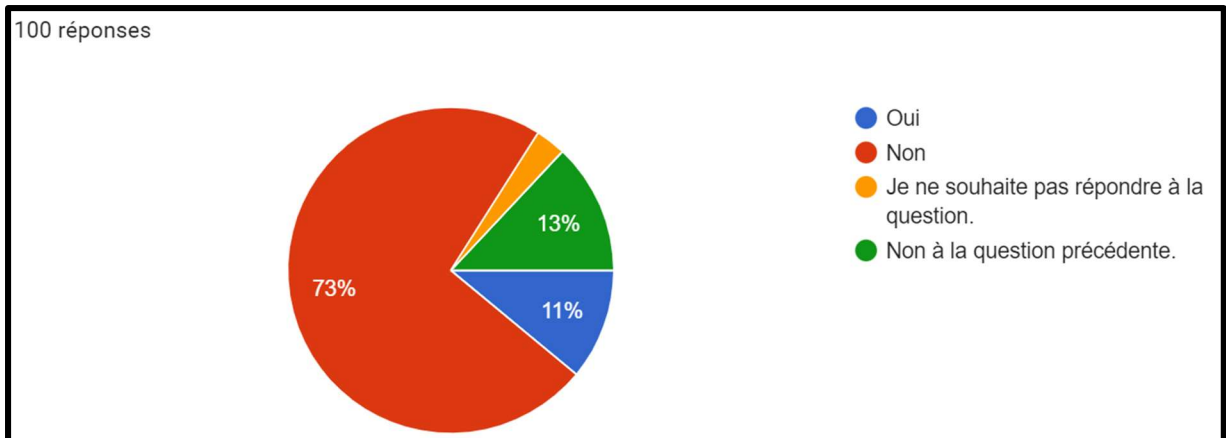
2) La pension légale

La deuxième sous-partie concernant la pension légale sera plus courte et ne contient que deux questions.

J'ai souhaité savoir si les sondés s'étaient déjà intéressés à leur pension légale.

Avec les réponses obtenues concernant le site de Mypension, on peut supposer que c'est bien le cas. En effet, **85%** des personnes s'y sont déjà intéressées.

La sous-question posée est la suivante : « **Si oui à la question précédente, considérez-vous que le montant futur (ou actuel) de votre pension légale sera (est) suffisant ?** ».



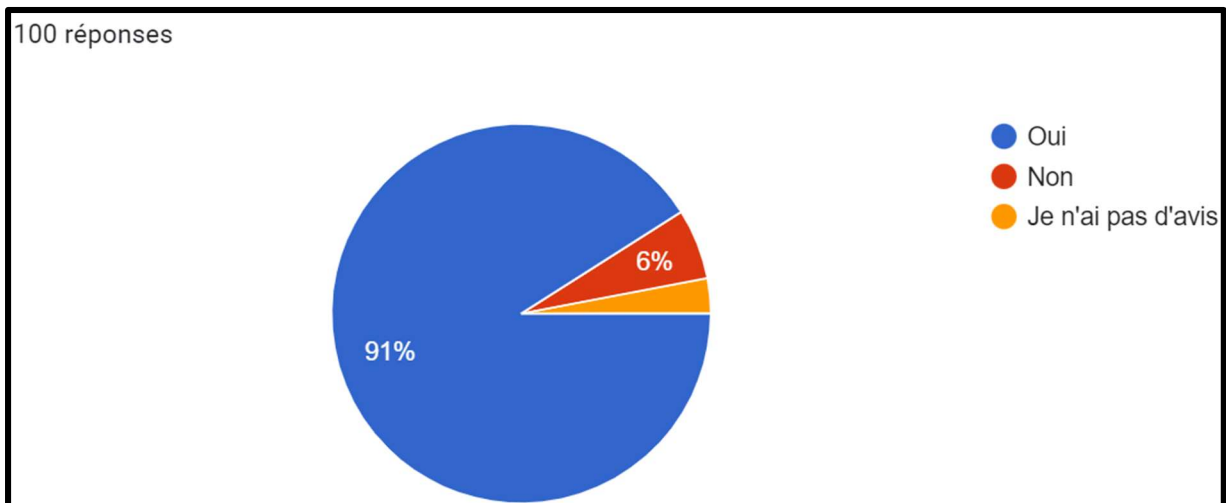
73 personnes considèrent qu'il ne sera (n'est) pas suffisant alors que 11% sont satisfaites. Le reste des interrogés n'a pas souhaité répondre ou ne s'y intéresse pas.

3) La pension complémentaire

La troisième sous-partie contenant le plus de questions concerne la pension complémentaire. Elle sera elle-même subdivisée en 3 thématiques :

a. Généralités

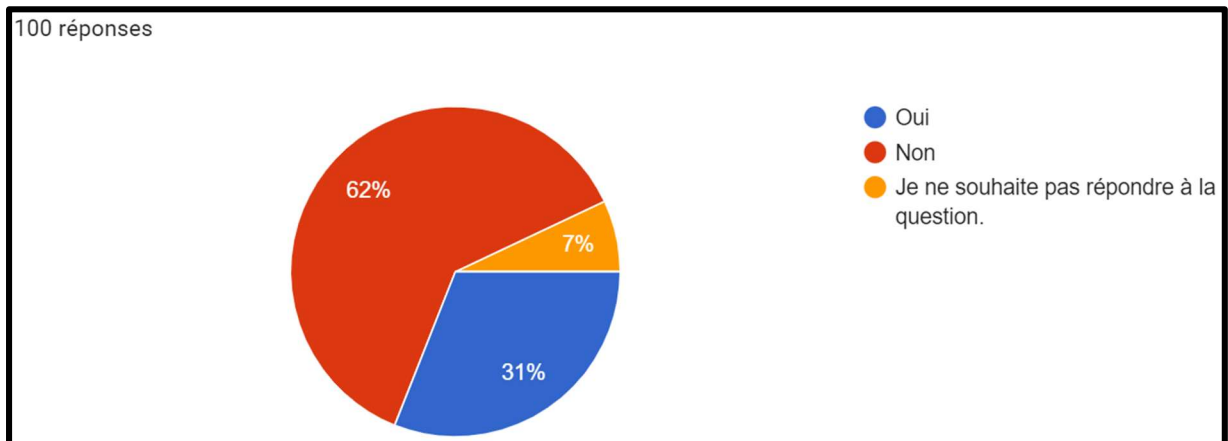
La première question posée fut la suivante : « **Considérez-vous qu'il soit important de se constituer une pension complémentaire ?** ».



La réponse est indiscutable : 91% des sondés considèrent qu'il est important de se constituer une pension complémentaire. Cela rejoint la question précédente où $\frac{3}{4}$ des personnes avaient répondu que le montant de leur pension légale allait être insuffisant.

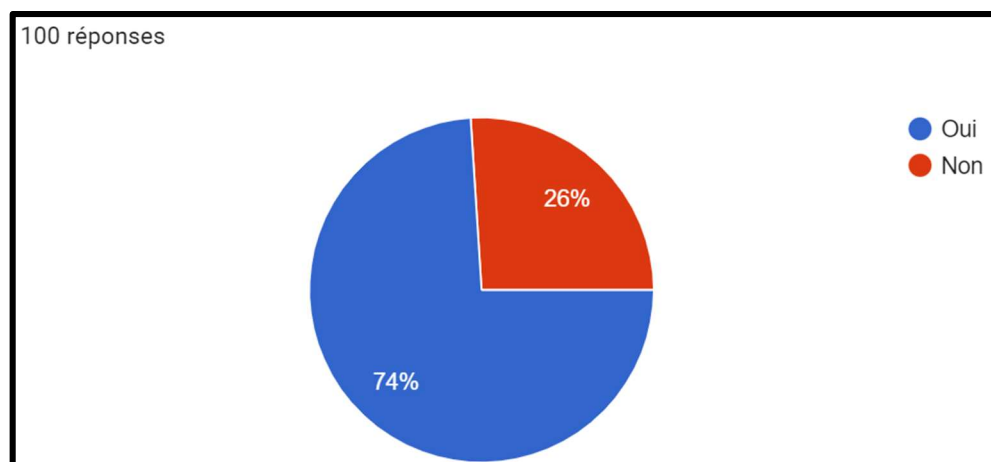
6% pensent tout de même que ce n'est pas important et 3% n'ont pas d'avis sur la question.

La question suivante concerne le même sujet puisque je leur ai demandé « **s'ils considéraient qu'ils avaient suffisamment d'épargne en prévention de leur pension ? (Peu importe le type d'épargne)** ».



7 personnes n'ont pas souhaité répondre à la question alors qu'un tiers considère qu'ils ont suffisamment d'épargne et que les deux tiers restants pensent le contraire.

Je leur ai ensuite demandé « **s'ils étaient familiers avec les assurances-vie ?** ».



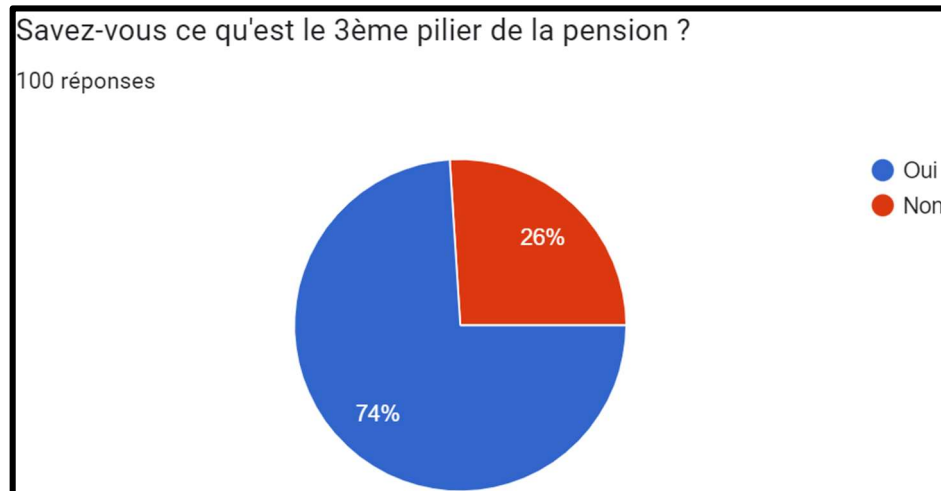
Près d'un quart des répondants n'ont pas spécialement de connaissances en la matière ce qui est assez préoccupant en sachant que tous les Belges seront un jour ou l'autre confrontés à ce terme, que ce soit pour se protéger en cas de décès (pour protéger un prêt par exemple), mais aussi par rapport à la large matière des pensions complémentaires.

On peut supposer que le terme « assurances-vie » est trop générique et qu'il englobe justement trop de types d'assurances. Il est possible que les personnes interrogées n'assimilent pas les pensions complémentaires aux assurances-vie.

Une autre donnée intéressante est que sur les 26% ayant répondu par la négative, 7% sont des professionnels dans le monde des assurances (sans savoir s'ils travaillent dans les assurances-vie, mais on peut encore une fois aisément supposer que ce n'est pas le cas).

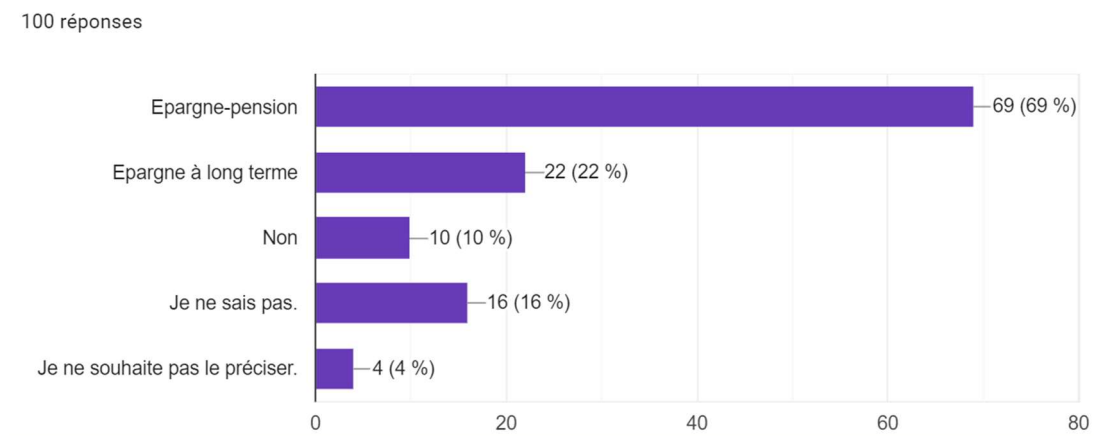
b. 3^{ème} pilier

J'ai ensuite posé 2 questions sur le 3^{ème} pilier en sachant que pour la première, je n'ai pas précisé ce qu'était le 3^{ème} pilier justement :



On arrive exactement aux mêmes proportions qu'à la question sur les assurances-vie. On peut dès lors en tirer une conclusion similaire.

J'ai ensuite posé une seconde question en précisant les produits composant ce 3^{ème} pilier :
« **Avez-vous des contrats du 3^{ème} pilier ? (Contrats pension souscrits à titre privé -> épargne-pension et épargne à long terme)** ».



En sachant que les sondés ont pu choisir parmi plusieurs propositions, on peut constater que :

- 10% n'ont pas de produits du 3^{ème} pilier.
- 16% ne sont pas certains de ce qu'ils ont. Ils cotisent donc pour un ou plusieurs contrats, qu'ils pensent du 3^{ème} pilier, sans savoir exactement la fiscalité. Il est possible qu'ils aient souscrit une épargne-pension à la banque sans savoir qu'il s'agissait de ce type de contrat.
- 4% n'ont pas souhaité répondre.

Parmi les 70 personnes restantes :

- 20% ont souscrit les deux produits.
- 2% ont un produit "épargne à long terme" uniquement.
- Le reste a uniquement un produit épargne-pension.

Pour rappel, nous avons repris le chiffre de 3 millions de Belges étant titulaires d'une épargne-pension en 2022 (cf. infra p.1.1.3.). En se basant sur les chiffres de Statista (2023), la population belge est composée environ de 11,5 millions de personnes dont 60% sont âgées entre 18 et 64 ans (= 7 millions d'individus). En faisant un calcul rapide, on peut estimer que 42% des Belges d'au moins 18 ans possèdent une épargne-pension.

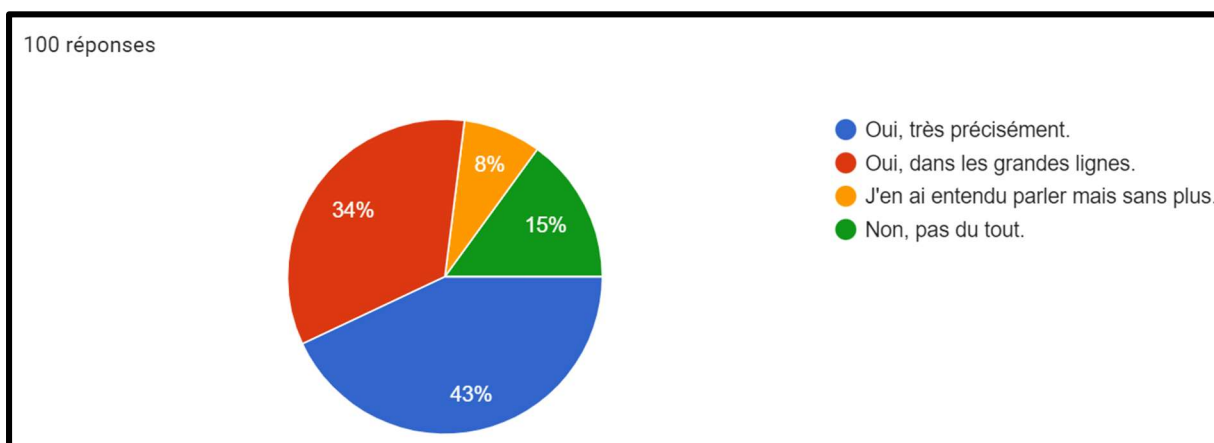
Dans mon sondage, ce chiffre est quasi doublé, mais il faut préciser à nouveau que 64% des sondés sont courtiers ou sont salariés d'une compagnie d'assurance.

Subséquent, on peut supposer une sensibilisation plus forte à ce type de produits et surtout un accès plus aisé (sans compter les frais réduits).

c. 2^{ème} pilier

La dernière thématique, composée de 7 questions, concerne le second pilier.

La première, à l'instar du 3^{ème} pilier, était de savoir « **s'ils avaient connaissance de ce qu'était le 2^{ème} pilier ?** ».



- 43 personnes ont répondu qu'elles savaient précisément de quoi il s'agissait. Parmi celles-ci, 42 travaillent dans le monde des assurances ce qui paraît logique.
- 34 autres personnes ont répondu qu'elles connaissaient la matière dans les grandes lignes, dont 19 sont des professionnels du monde des assurances et les 15 autres ne travaillent pas dans le domaine.
- 15 personnes n'en ont jamais entendu parler alors que 8 personnes en ont déjà vaguement entendu parler.

Cela nous donne un résultat positif de 77% de personnes qui en savent un minimum sur le second pilier.

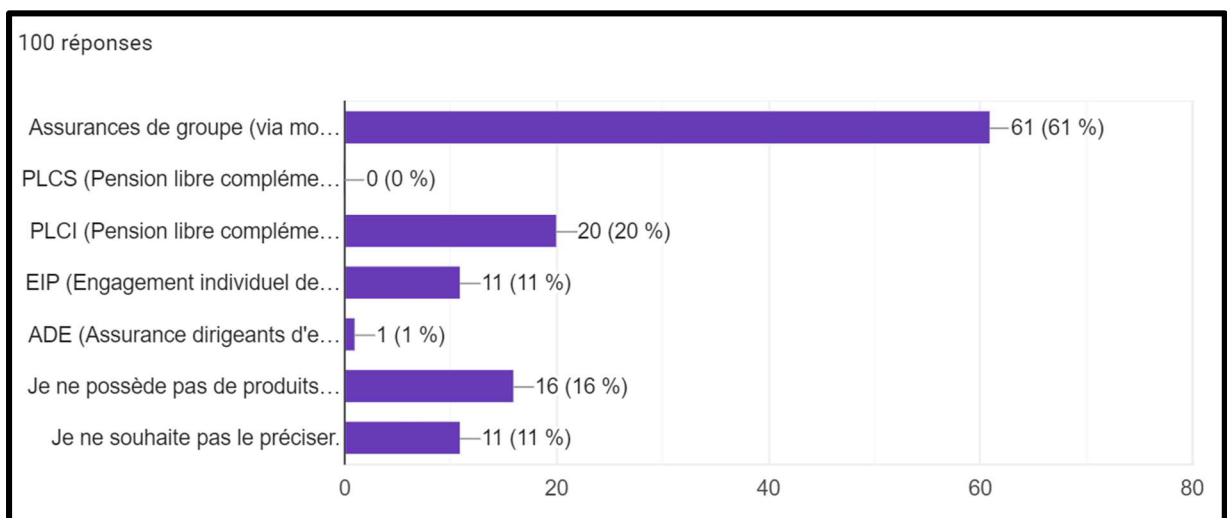
J'ai souhaité savoir « **s'ils possédaient des contrats du 2^{ème} pilier en cours ou non alimentés et si oui, de quels types ?** » ; ceci en précisant qu'il s'agissait d'un contrat pension en lien avec l'activité professionnelle.

Le panel a répondu par l'affirmative à 64 reprises.

23 personnes ont répondu qu'ils n'avaient pas de contrats du 2^{ème} pilier. Pourtant, à la question suivante, ils ont précisé tout de même avoir des assurances de groupe. Cela induit que le second pilier reste très abstrait malgré une courte définition et malgré le fait que certaines personnes affirmaient connaître le second pilier.

Pour le reste, 12 personnes ne savaient pas répondre à la question et la dernière n'a pas souhaité le préciser.

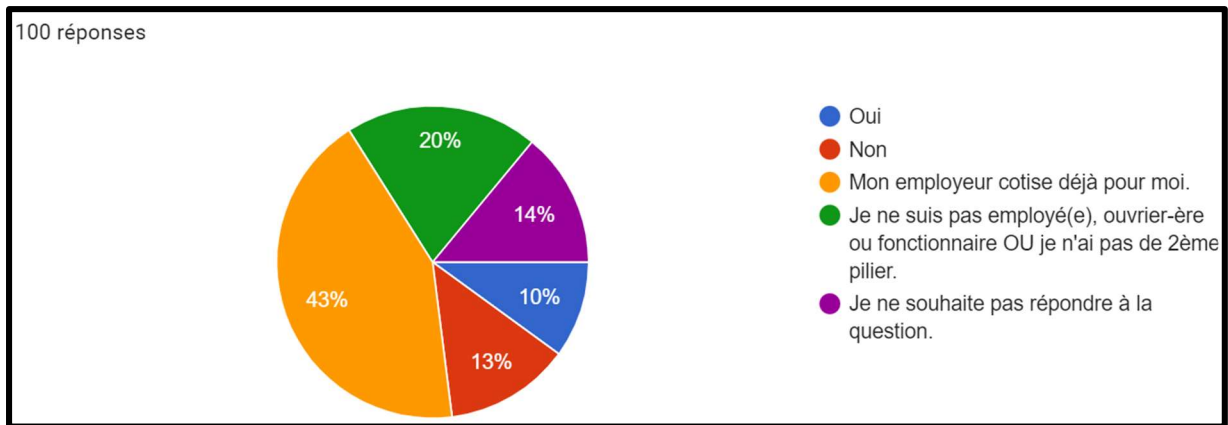
Voici les types de contrats en leur possession (en sachant qu'il était possible de cocher plusieurs produits) :



- 10 n'ont pas souhaité mentionner ce qu'ils avaient.
- 16 confirment ne pas en avoir.
- Aucune PLCS n'a été souscrite par les sondés.
- 21 indépendants du panel possèdent des PLCI et/ou des EIP (sans compter les éventuelles assurances de groupe en réduction).
- 1 dirigeant indépendant possède un ancien produit ADE en vigueur.

On constate que la majorité du panel (61%) possède au moins une (ou plusieurs) assurance(s) de groupe (y compris les personnes qui disaient ne pas savoir ou ne pas avoir de second pilier en vigueur).

La question suivante concernait uniquement les personnes n'ayant pas d'assurance(s) de groupe, ou en tous les cas, plus actuellement alimentées : « **Si vous êtes employé(e), ouvrier-ère ou fonctionnaire & que vous n'avez pas de 2ème pilier, envisagez-vous d'en faire la demande à votre employeur ?** ».



On peut constater que 43% des personnes ont encore (au moins) une assurance de groupe alimentée et que 20% sont des indépendants et même s'ils en possèdent, elles sont actuellement en réduction.

Sur les 37 personnes restantes, 14 n'ont pas souhaité répondre, 13 n'envisagent pas d'en demander et enfin, la minorité, 10 personnes, pourraient en faire la demande.

La proportion n'est pas suffisamment représentative pour en tirer quelconque conclusion, mais il est intéressant de constater que cet avantage extralégal n'est pas forcément souhaité par une partie de la population.

Les deux questions qui suivent sont également intéressantes. J'ai demandé aux sondés « **s'ils savaient ce que leurs employeurs cotisaient pour eux (pour ceux qui en ont une)** » :

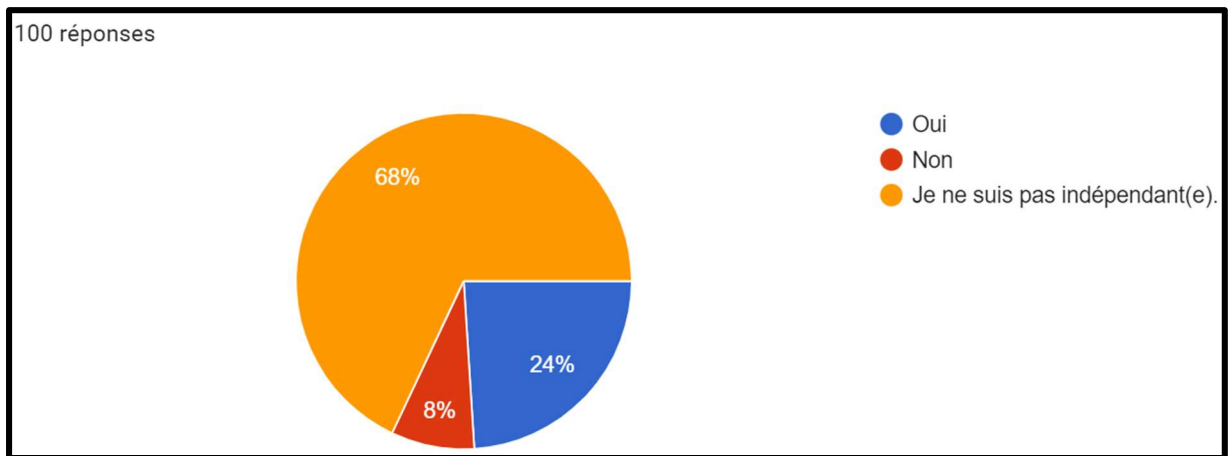
- 43% ont répondu par l'affirmative.
- 8% ne le savent pas et ne cherchent pas à le savoir.
- 27% aimeraient le savoir.
- 22% ne sont pas employé(e), ouvrier-ère, fonctionnaire ou ne possèdent pas de second pilier.

On constate encore une fois que les chiffres ne sont pas cohérents avec les réponses précédentes.

On peut supposer que les sondés :

- Ont soit répondu trop rapidement ;
- Ne savent exactement de quoi il s'agit ;
- Ont confondu les types de produits ;
- Etc.

La même question a été posée aux indépendants : « **Si vous êtes indépendant(e), savez-vous ce que vous mettez exactement dans le 2ème pilier ?** » :



- 8 personnes ont répondu « oui ou non » par erreur à cette question (n'étant pas indépendants).
- Parmi les indépendants, 91% savent ce qu'ils mettent dans leur second pilier.

On peut supposer que les indépendants, étant conseillés par leurs comptables, courtiers et autres fiscalistes ont plus d'informations précises à ce sujet.

Une autre possibilité est que les contrats du 2^{ème} pilier des indépendants sont alimentés par eux-mêmes (ou par leur société) ce qui expliquerait qu'ils sont bien plus au courant de ce qu'ils cotisent dans ces contrats.

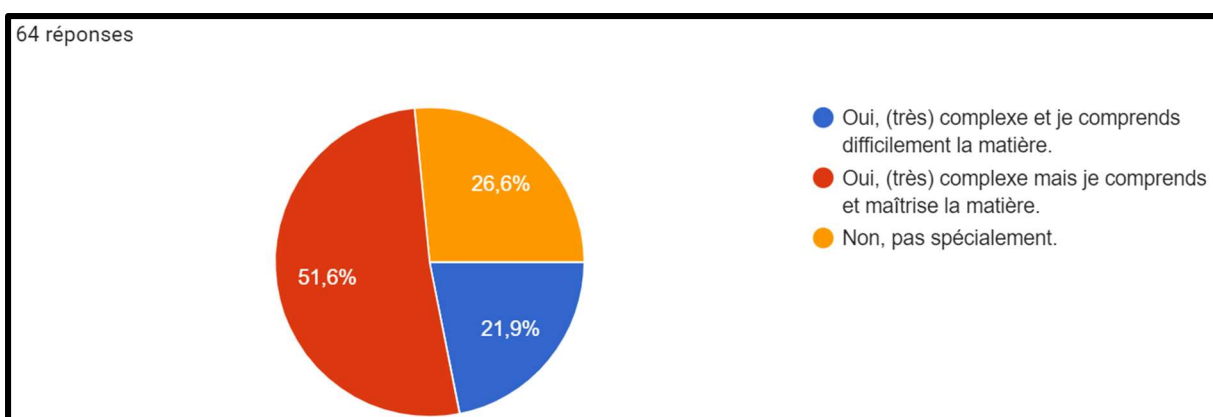
Section 3 de l'enquête : Questions ciblées sur le second pilier

La section 3 de l'enquête ne concerne qu'une partie du panel, soit 64 personnes qui travaillent dans le monde des assurances, soit en tant qu'intermédiaire, soit en tant qu'employé d'une compagnie d'assurance ou d'une banque (pas forcément dans la matière des assurances-vie pour ces derniers).

Les questions sont principalement orientées sur le second pilier et sa complexité.

J'ai commencé la section 3 de l'enquête en interrogeant les intermédiaires :

- « **Considérez-vous le 2^{ème} pilier comme complexe ?** »



Nous l'avons vu dans les pages précédentes, c'est la règle de 80% dans le second pilier qui est régulièrement la bête noire des acteurs de l'assurance.

Le calcul de la règle n'est pas spécialement compliqué lorsque la matière est maîtrisée et que des outils efficaces et pratiques sont utilisés.

Environ 2/3 des courtiers interrogés affirment réaliser les calculs eux-mêmes alors que le tiers restant demande de l'aide.

En pratique, sur le terrain, je constate qu'au moins $\frac{3}{4}$ de mes courtiers ont besoin d'appui, car ne maîtrise pas la matière, craignent de commettre une erreur ou n'ont pas le temps de réaliser les calculs.

29 courtiers sur 31 connaissent le concept de cette règle et 27 affirment pouvoir expliquer cette règle en des mots simples.

Une seule réponse fut complète et tout à fait correcte :

- « **La règle des 80 % stipule que la somme de la pension légale (premier pilier) et de la pension complémentaire (deuxième pilier) exprimée en rentes ne peut dépasser 80 % du salaire annuel brut actuel.** »

Quelques réponses sont correctes, mais incomplètes :

- « **La pension légale et la pension extralégale ne peuvent dépasser 80 % de la rémunération brute 'normale' de la dernière année.** »
- « **La pension future ne peut dépasser 80 % des revenus actuels, pension comprise** »

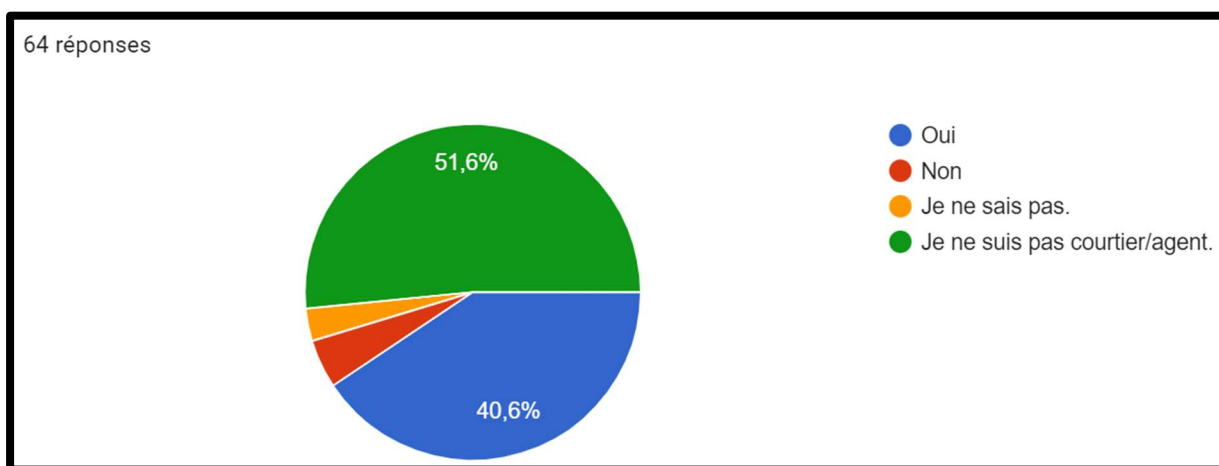
Alors que certaines réponses sont incorrectes ou peu précises :

- « Maximum cotisable en fonction d'une projection de 80% de votre rémunération »
- « C'est la règle qui détermine ce que l'on peut cotiser maintenant en pilier 2 pour notre pension future »
- « Le montant maximum que l'on peut cotiser pour notre pension »
- « Calcul pour déterminer le montant qui peut être cotisé dans un plan EIP »

Ce petit test prouve qu'il n'est pas facile de démystifier le sujet et qu'il est parfois mal conseillé ou expliqué par les intermédiaires.

L'aspect de la complexité a également été traité du point de vue des clients :

- « Vos clients trouvent-ils la matière complexe ? ».

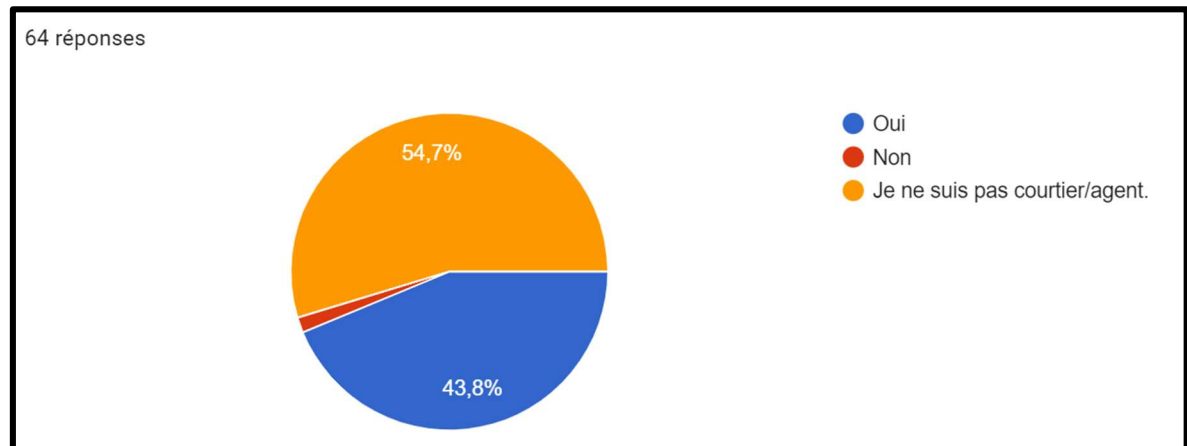


Environ 75% des répondants trouvent la matière complexe dont un tiers a du mal à maîtriser la matière. 83% des 31 intermédiaires en assurances affirment que leurs clients trouvent la matière complexe.

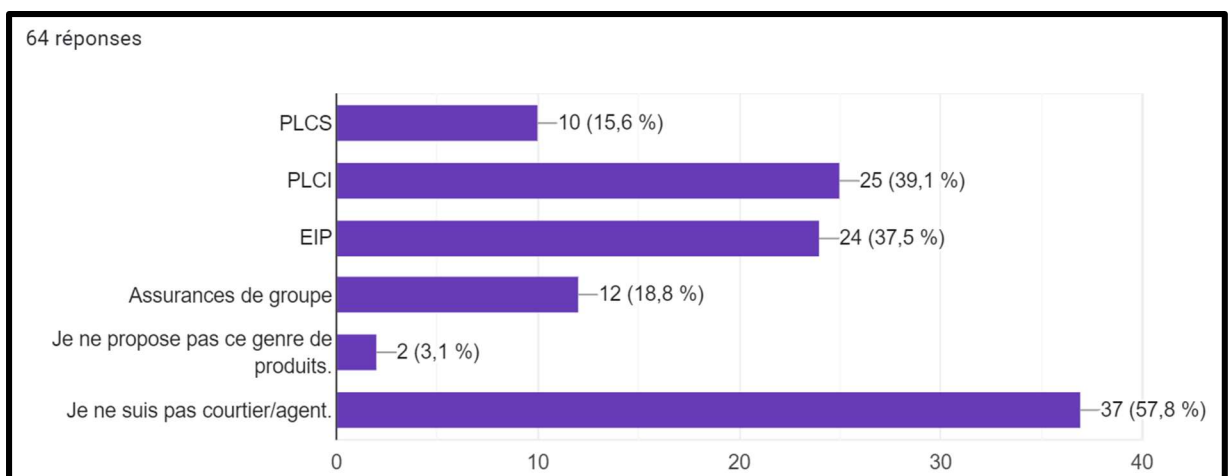
Ayant cette expérience de commercial en assurances-vie, je suis souvent mené à communiquer avec les clients finaux des courtiers et je peux confirmer qu'il n'est pas aisé de parler de cette matière en des mots simples. Il est impératif d'avoir une certaine pédagogie pour l'expliquer à des néophytes, essentiellement parce qu'ils vont verser et bloquer de l'argent sur une très longue période. La double confirmation d'un courtier en assurances et du comptable est souvent nécessaire pour qu'un client accepte d'ouvrir un produit du second pilier en sachant pertinemment qu'il ne verra les fruits de son investissement que dans un futur parfois lointain. Le gain fiscal est cependant visible chaque année ce qui en fait un argument clé.

En discutant avec les intermédiaires en assurances, il m'arrive d'entendre que la matière est trop complexe pour la vendre, qu'ils n'ont pas le temps et/ou qu'ils préfèrent se concentrer sur les assurances IARD (Incendie, Auto et Risques Divers = les assurances non-vie) qui rapportent plus d'argent.

La moitié des courtiers interrogés dans l'enquête est d'accord avec cette affirmation, mais presque tous sensibilisent néanmoins leurs clients à propos des assurances fiscalement déductibles :



J'ai souhaité savoir « **quels produits 2^{ème} pilier étaient proposés par les courtiers/agents du panel ?** » :



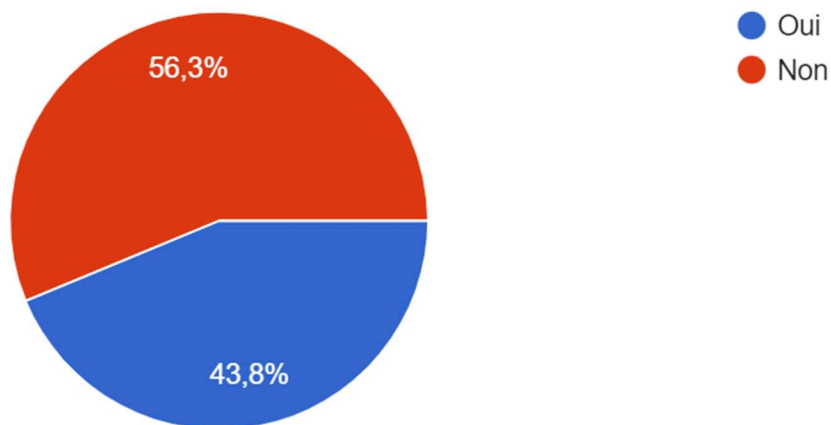
Sans surprise, ce sont les produits pour indépendants, EIP et PLCI, qui sont le plus vendus alors que les assurances de groupe pour salariés et les PLCS ne sont proposées que par 1/3 du panel d'intermédiaires.

Enfin, j'ai voulu savoir s'ils pensaient que c'était une bonne idée de rendre obligatoire le 2^{ème} pilier de la pension sans spécifier, et c'est important, si je parlais des indépendants ou des salariés afin de ne pas influencer les réponses.

Une légère majorité s'est positionnée en ne souhaitant pas que ce soit le cas :

Pensez-vous qu'il faudrait rendre le 2ème pilier obligatoire ?

64 réponses



20 personnes sur 36 ont justifié leur réponse négative. En voici quelques-unes :

- « Suite aux pouvoirs politiques successifs, le système est rendu trop incertain, non pérenne et trop complexe. Manque de clarté et des modifications trop nombreuses ».
- « Je pense qu'il est indispensable de prévoir un complément de pension, mais je ne pense pas qu'il faille pour autant rendre ce régime obligatoire ».
- « Car tous les indépendants n'ont pas le même budget au départ. Certains n'ont pas les fonds nécessaires, car ils investissent d'abord dans leur entreprise ».
- « Est-ce que tout le monde (Employeur ou salarié) aura les moyens d'y souscrire ? ».
- « La pension légale devrait être suffisante pour vivre quand on a travaillé toute sa vie ».
- « Liberté individuelle selon ses revenus et choix de vie ».
- « Ça serait une charge supplémentaire pour les entreprises ».

Les avis **négatifs** mettent en avis un système de pension complexe et changeant, la liberté individuelle de cotiser ou non pour sa pension, mais aussi la notion de budget qui pourrait tout simplement être insuffisant en cas d'obligation de cotisation.

Un avis négatif est cependant plus **nuancé** et très bien argumenté :

- « Oui, car dans l'intérêt de tous que tout le monde cotise pour sa pension, mais **NON**, car imposer une épargne en 2e pilier reviendrait à imposer une charge à l'employeur et pourrait diminuer l'entrepreneuriat dans le pays (sans mécanisme d'avantages ou de compensations prévues par l'État pour l'employeur) »

19 personnes sur 28 ont motivé leur souhait de rendre obligatoire le second pilier :

- « Parce que, vu la pyramide des âges, l'augmentation de l'espérance de vie moyenne, et les facteurs économiques, rendent impossible le financement des pensions uniquement par l'État...le financement des pensions ».
- « Besoin pour tous de compléter la pension légale. De plus, ce serait une motivation pour le travail par rapport aux droits sociaux chômage, etc. ».
- « Il devient très difficile d'épargner. Certains (du fait de leurs revenus) n'auront pas la possibilité de constituer les épargnes du 3e ou 4e pilier. Avoir la possibilité de se voir aider par le biais de son entreprise est un moyen simple et plus juste de s'assurer un niveau de vie décent à la retraite ».
- « Il en va de l'intérêt de l'indépendant tout comme de celui du salarié ».
- « Il faut forcer les employeurs ».
- « Sécurité, pouvoir d'achat à long terme et motivation à court et moyen terme ».
- « C'est important pour l'avenir. Y aura-t-il encore une pension dans quelques années ? ».
- « L'indépendant ne se rend pas compte qu'à sa pension, il sera en difficulté financière ».

Les avis **positifs** soulignent qu'il est important de compenser la faible pension légale future par ce complément de pension non négligeable, sans oublier que cela pourrait servir de facteurs de motivation pour les salariés.

Il est intéressant de constater que certains avis se concentrent uniquement sur les indépendants ou les salariés alors que d'autres tiennent compte des deux types de travailleurs.

5.2. Les entretiens qualitatifs : « le 2^{ème} pilier : obligatoire ? »

J'ai réalisé un entretien de type « dirigé » avec un total de 9 questions (+ quelques sous-questions) à mes deux interlocuteurs, Benoît de Menten, juriste, et Claire Van Brussel, actuaire. Les questions ont été écrites en fonction des différentes hypothèses émises. Les deux entretiens sont repris dans les annexes (cf. infra annexes n° 2 et 3).

J'ai démarré mon entretien en leur demandant **s'ils estimaient que les Belges avaient une connaissance générale élevée sur leur système de pensions, s'ils s'y intéressaient suffisamment et surtout, s'ils ne s'en préoccupaient pas trop tard.**

B. de Menten estime le niveau de connaissance des Belges à 7 sur une échelle de 10 alors que C. Van Brussel leur donne 4.

B. de Menten tout d'abord, donne le facteur de la jeunesse pour expliquer cette méconnaissance : « (...) ils sont à un stade de leur vie où ils sont plus intéressés par leur rémunération en argent comptant, et ils ne comprennent pas les différents aspects des pensions légales et complémentaires (...) ».

C. Van Brussel pointe une différence d'intérêt selon les statuts sociaux. Selon elle, la population salariée ayant un plan de pension en vigueur via leur employeur est bien plus conscientisée, car reçoit de la documentation²⁰ de l'organisme de pension.

Les indépendants s'inquiètent également plus vite de leur pension complémentaire, car c'est eux qui ont la responsabilité de la financer. Ils auront besoin de l'aide d'un professionnel pour les conseiller au mieux (comptables, fiscalistes, courtiers...).

Les deux interlocuteurs sont d'accord sur **le fait que plus le Belge s'approche de la retraite, plus il s'y intéresse et s'en inquiète (parfois trop tard).**

C. Van Brussel souligne qu'il faut un certain nombre d'années pour se constituer une pension complémentaire confortable et que cela ne se réalise pas en 3 ou 4 ans.

²⁰ Cette documentation sera d'ailleurs, dès le 1.1.2024, bien plus claire grâce à la « loi transparence » (M.B. 2.2.2023) qui vise, comme son nom l'indique, à une plus grande transparence des pensions complémentaires concernant les frais de gestion, les capitaux futurs prévus à la retraite et une information plus claire envers les bénéficiaires sur les procédures de liquidation des prestations.

En réalisant un bref calcul, on ne peut qu'être d'accord avec elle. Prenons l'exemple que pour vivre une retraite convenable, je souhaite me constituer une pension complémentaire d'un montant de 200.000€ et que je dispose d'un certain nombre d'années pour cotiser à un taux d'intérêt théorique de 2% :

Formule de l'annuité constante : $(200.000 \times 0,02) / [(1+0,02)^{(n)} - 1] = a$

- En 4 ans : $(200000 \times 0,02) / [(1 + 0,02)^{(4)} - 1] = 48.524,75\text{€ par an}$
- En 10 ans : $(200000 \times 0,02) / [(1 + 0,02)^{(10)} - 1] = 18.265,31\text{€ par an}$
- En 20 ans : $(200000 \times 0,02) / [(1 + 0,02)^{(20)} - 1] = 8.231,34\text{€ par an}$
- En 30 ans : $(200000 \times 0,02) / [(1 + 0,02)^{(30)} - 1] = 4.929\text{€ par an}$

La conclusion est très simple : au plus tôt on commence à cotiser, au plus petit sera l'effort financier sur base annuelle.

B. de Menten différencie les salariés qui ont une assurance de groupe via leur employeur et ceux qui n'en ont pas. Ces derniers ont la possibilité de souscrire à la PLCS, mais elle est difficile à mettre en place, car, lorsqu'elle est souhaitée par le client, l'employeur peut faire obstacle en ne jouant pas (correctement) son rôle administratif (cf. supra chapitre 2).

Il indique aussi que les indépendants qui ont accès à pléthore de produits ont été refroidis ces dernières années à cause de l'administration fiscale (cf. supra chapitre 2).

Enfin, le 3^{ème} pilier mériterait d'être bien plus connu, certainement pour l'épargne à long terme, car l'épargne-pension est déjà bien connue auprès des Belges. La somme cumulée des capitaux au terme n'est pas négligeable lorsque la souscription a commencé tôt.

Les deux personnes interrogées considèrent que le site www.mypension.be mis en place par l'administration fiscale **joue un rôle positif sur la croissance d'intérêt** que portent les Belges sur leur pension.

Ils estiment en revanche que **le milieu scolaire devrait inclure, dans sa formation de base, un minimum d'information** aux jeunes Belges sur les différents systèmes de pensions et le type de financement.

Je les ai ensuite questionnés sur **la complexité de la matière et sur son instabilité**.

Tous deux s'accordent à dire que la matière des pensions est bien complexe, mais qu'elle peut être expliquée simplement, sans trop entrer dans les détails.

Les intermédiaires en assurances doivent impérativement suivre des formations afin d'être au fait des derniers changements légaux dans le domaine et pouvoir cascader l'information auprès des clients (FSMA, 2023).

C. Van Brussel n'estime pas que les intermédiaires soient refroidis par les changements constants, mais elle observe toutefois cette méfiance de la part des clients, principalement des employeurs qui ont du mal à évaluer les coûts et diminuent régulièrement les avantages offerts aux collaborateurs.

J'ai ensuite abordé le sujet de la Suisse .

B. de Menten ne savait pas que **le système suisse obligeait le financement d'un second pilier**

de la part des employeurs et de leurs employés.

Il estime que ce serait une bonne idée de prévoir cela en Belgique pour les salariés, mais pose une réserve pour les indépendants. C. Van Brussel est du même avis et rajoute que cette obligation existe déjà au niveau de certains secteurs en Belgique, bien que les cotisations obligatoires ne soient pas toujours très importantes.

Pour les fonctionnaires, cela ne semble pas être une priorité étant donné leur pension légale habituellement plus élevée.

Pour terminer l'entretien, je leur ai demandé **quels freins ils voyaient à rendre obligatoire le second pilier en Belgique**. Ils avaient déjà répondu en partie à cette question plus tôt, mais ont rajouté trois éléments en s'interrogeant :

- **Impact de cette mesure sur les (très) petites et moyennes entreprises, budgétairement parlant ?**
- **Impact sur le 1^{er} pilier de la pension ? L'État pourrait revoir ce dernier à la baisse.**
- **Impact sur les indépendants ? On doit laisser la liberté d'entreprendre et de disposer librement de leurs moyens.**

5.3. L'entretien qualitatif : « le 2^{ème} pilier suisse »

Lors de mes recherches sur le système de pension suisse, j'ai rassemblé énormément d'éléments théoriques, mais j'ai voulu interroger Céline Gross sur le sentiment de ses nouveaux compatriotes par rapport à l'obligation de cotisation dans le second pilier en tant que salarié (cf. infra Annexe n°1).

Je lui ai posé un total de 19 questions ce qui m'a permis d'en apprendre encore un peu plus par rapport à ce que j'avais trouvé sur les différents sites internet ou dans la documentation officielle.

C. Gross connaît bien le système des pensions puisqu'elle a pu me le définir sans difficulté lorsque je lui ai posé la question. Toutefois, elle est moins familière avec le 3^{ème} pilier puisqu'elle n'en possède pas, préférant l'alternative de l'immobilier. Pour rappel, le 3^{ème} pilier suisse joue un rôle bien différent comparativement à son homonyme belge.

Est-ce que tous les Suisses connaissent bien leur système de pension ?

Selon C. Gross, c'est bien le cas pour l'AVS et la LPP, mais moins pour le 3^{ème} pilier qui est destiné à une population plus aisée. De plus, il n'y a aucune obligation de cotisation contrairement au 1^{er} pilier (pour tous) et au second (lorsqu'on est salarié).

Un point important relevé est que le système de votation implique une information complète et disponible, sous forme de documentation claire et de vidéos ludiques que tout un chacun peut retrouver facilement.

L'État souhaite que sa population soit informée et prévenue.

Tout comme en Belgique, l'école secondaire ne propose pas de cours sur les pensions aux jeunes étudiants au contraire des écoles supérieures qui proposent cela dans certaines sections spécifiques.

Elle estime à 7,5/10 le niveau de connaissance de la population suisse.

J'ai voulu ensuite me renseigner si un site web comparable à www.mypension.be existait en Suisse. Au contraire de ce que j'imaginai, ce n'est pas le cas, la Belgique étant bonne élève dans ce domaine.

En revanche, les Suisses qui possèdent du second pilier reçoivent chaque année ce qu'on appelle un « certificat LPP » officiel reprenant l'ensemble des avoirs et le montant de ce qui a été cotisé durant l'année écoulée. Cette information est primordiale selon C. Gross, car, comme nous l'avons vu dans le chapitre 3, elle pointe le fait que des milliards de francs suisses se retrouvent non réclamés dans les différentes caisses de pension ou à la caisse supplétive. Cet argent appartient, notamment, aux étrangers qui viennent travailler quelques mois ou années en Suisse et qui ne connaissent pas la LPP. Ces gens gagnent énormément d'argent et n'ont pas idée qu'ils cotisent via leur salaire à ce second pilier.

Pour l'AVS, aucun relevé n'est envoyé annuellement, mais à l'approche de la pension, tout Suisse peut demander une simulation de liquidation pour savoir quel sera le montant

approximatif de la rente AVS qui sera versée.

Enfin, pour le 3^{ème} pilier, ce sont les caisses de pension et assureurs qui envoient chaque année des relevés, comme c'est le cas en Belgique.

C. Gross ne trouve pas spécialement **la matière complexe**, mais elle précise qu'elle travaille dedans ce qui facilite les choses. Elle se rend compte qu'elle doit l'être pour certaines personnes qui ne possèdent pas son niveau de connaissance.

« Il faut avoir envie de s'y intéresser et l'information est bien disponible », insiste-t-elle.

Elle reconnaît que **les intermédiaires en assurances et les caisses de pension doivent jouer un rôle crucial** pour certaines catégories de personnes, notamment pour les indépendants. Elle n'y a pas recours personnellement vu que tout passe par son employeur directement. Je lui ai précisé lors de l'interview que ce sont sûrement les employeurs directement qui ont besoin de ces intermédiaires (comme c'est le cas en Belgique pour les PME).

C. Gross estime que **les employeurs utilisent le second pilier comme un levier** pour améliorer leur package salarial, attirer et conserver les meilleurs éléments. Pour rappel, la cotisation LPP doit être financée au minimum à 50% par l'employeur, mais ce dernier peut décider de financer plus de la moitié. C'est souvent le cas dans certaines professions avec une forte concurrence (finance, consultance, métiers spécialisés...).

J'ai voulu savoir si elle trouvait le système suisse des 3 piliers efficace.

Elle acquiesce lors de l'entretien via Teams : « très efficace ». Mais elle s'interroge néanmoins sur la possibilité laissée par l'État de récupérer en une fois son capital LPP. Elle trouve cela très dangereux, car une fois dépensé, il ne reste plus que la rente AVS qui est souvent trop faible pour vivre dignement (élément effectivement repris dans le tableau listant les avantages et inconvénients de la liquidation en capital dans le chapitre 3).

Lorsque le moment viendra, mon interlocutrice privilégiera la liquidation de ses réserves LPP sous forme de rentes. « Je vais servir d'assurance-vie pour mon mari », ajoute-t-elle en souriant. Elle précise que son mari n'a pas une carrière complète et qu'il n'aura pas une rente AVS et LPP très importante.

Je la questionne sur la notion de solidarité fortement présente dans l'AVS où les mieux lotis cotisent proportionnellement beaucoup plus que ce qu'ils vont retoucher sous forme de rentes à la pension : « **est-ce que les plus riches sont contre ce système ?** ».

Elle ne pense pas que ce soit le cas, car la notion de solidarité est le fondement même du système de pension suisse. Elle soupçonne tout de même qu'arrivés à un certain niveau, les mieux lotis négocient leur salaire pour qu'une partie soit versée sous d'autres formes pour éviter un prélèvement trop important à destination de l'AVS.

J'ai terminé l'entretien en l'informant que le système des 3 piliers suisse était semblable au système belge et que le second pilier n'était pas obligatoire en Belgique (sauf pour certains secteurs). Étant Belge d'origine, elle n'en savait pourtant rien.

5.4. Validation des hypothèses reprises au point 4.1.

L'analyse des entretiens qualitatifs et du sondage étant terminée, il est temps de valider ou d'infirmer les hypothèses listées au chapitre 4.

Ma première hypothèse fut la suivante :

❖ **Les Belges ont très peu de connaissance par rapport au système des pensions (3 piliers) en Belgique.**

Si je m'en réfère au sondage que j'ai réalisé, environ 75% des Belges ont connaissance des piliers 2 et 3 tout en sachant que la pension légale constitue le 1^{er} pilier.

Si on compare le sondage que j'ai effectué au 5^{ème} Observatoire « Les Belges et leur pension » organisé par CBC, la proportion est toute autre : 54% des Belges ne savent pas de combien de piliers se compose notre système de pension.

Mon questionnaire était spécifiquement concentré sur la question, les personnes interrogées ont pu être influencées par la thématique. Il est évident que je n'ai pas eu la possibilité de contrôler s'ils avaient répondu honnêtement (en allant vérifier sur internet par exemple, ou en devinant simplement les réponses).

Je suis moins convaincu qu'en ayant posé la question de but en blanc : « connaissez-vous le système des 3 piliers de la pension belge ? » sans donner le contexte et sans poser d'autres questions relatives à la thématique, le nombre de réponses positives aurait été aussi élevé.

Un point très intéressant est que 90% du panel connaissent le site www.mypension.be et ce dernier reprend tout de même des informations intéressantes sur la pension légale et complémentaire. Les termes « 1^{er} et 2^{ème} pilier » sont repris textuellement sur le site web et il est donc fort possible que de plus en plus, les Belges acquièrent des connaissances plus poussées dans la matière.

Contradictoirement, la même proportion de sondés pense que nous ne sommes pas suffisamment informés en matière de pensions. Il est vrai que si on ne prend pas la peine de s'intéresser à la question en faisant nos propres recherches, les informations ne viennent pas forcément à nous. Ceci est cohérent avec les résultats de l'enquête de CBC (2022), 76% des Belges ne se trouvent pas suffisamment informés pour comprendre le mécanisme des pensions.

Si on se concentre sur le manque de connaissance à propos du second pilier, les causes sont multiples, mais on peut citer tout d'abord que les employeurs ne transmettent pas systématiquement l'information du montant qu'ils cotisent pour leurs salariés (moins de 50% des répondants au sondage connaissaient le montant exact), mais également que les documents reçus par les organismes de pension ne sont pas toujours clairs.

Par ailleurs, les 2 experts ayant répondu à mon interview ont un avis différent sur la question puisqu'ils ont donné, pour rappel, les notes de 4 et de 7, quant au niveau de connaissance des Belges sur leur système de pension.

Ils distinguent également ce niveau en fonction du statut social et de l'âge de la personne.

Une première conclusion s'impose : plus on vieillit et on se rapproche de la pension, plus la connaissance de ce système des 3 piliers s'améliore ; cependant, en général, si le niveau de connaissance augmente, c'est en partie grâce à l'État qui modifie les lois (ex. : loi sur la transparence) et qui met à disposition des sites qualitatifs permettant de visualiser en un seul endroit la totalité des avoirs du second pilier et le futur montant de pension légale. Seul le troisième pilier, souscrit purement à l'initiative personnelle des Belges, semble être oublié pour le moment en matière de visibilité globale ; l'information provenant exclusivement des organismes privés (banques et assureurs) et/ou des intermédiaires en assurances.

Cette hypothèse est donc, en partie, invalidée.

La seconde hypothèse fut :

- ❖ Les Belges ne s'inquiètent que sur le tard du financement de leur pension complémentaire.

Qu'entend-on par « sur le tard » ?

En effet, la carrière d'une personne active en Belgique est longue et va être rallongée à partir de 2030 puisque l'âge légal de la prise de pension passera à 67 ans (avec une étape à 66 ans à partir de 2025). Un Belge qui aura commencé à travailler à 18 ans pourrait potentiellement avoir une carrière de 49 ans, et ce sans compter les années de travail exercées en tant qu'étudiant.

La moitié du panel interrogé a entre 25 et 39 ans. On peut donc estimer qu'ils auront encore 28 ans pour se constituer une pension complémentaire confortable. Sur ces 50 personnes, plus de la moitié possède au moins un produit de pension du 2^{ème} pilier ou du 3^{ème} pilier. Statistiquement, on peut donc évaluer qu'ils ne s'y prennent pas trop tard même si nous n'avons pas l'information du montant annuel qu'ils cotisent ni depuis quand les produits de pension ont été souscrits. Comme constaté précédemment, le montant annuel alloué et la durée de cotisation revêtent tous deux une très grande importance pour se constituer un capital confortable à la pension.

En parallèle, le panel considère à 90% qu'il est important de se constituer une pension complémentaire et ils le prouvent par le fait qu'ils aient presque tous un produit de pension complémentaire en vigueur.

Les experts sont unanimes sur ce point : plus on se rapproche de la pension, plus on s'intéresse au montant qu'on obtiendra à la pension.

On peut donc valider cette hypothèse, car bien que bon nombre de Belges aient déjà des produits de pension, ils ne savent pas exactement combien ils cotisent et ne se fixent pas un objectif de capital à atteindre. Ce n'est qu'en arrivant dans les dernières années de la carrière que l'inquiétude grandit de ne pas avoir assez de capital pour compléter la pension légale ; et il est parfois trop tard pour y remédier.

Dans le même contexte, la troisième hypothèse élaborée fut :

❖ **Les Belges considèrent que leur future pension légale sera trop faible.**

Le sondage prouve que les Belges s'intéressent à leur pension et s'inquiètent du futur montant de leur pension légale. Il indique qu'une majorité pense que ce montant sera trop faible pour maintenir un niveau de vie confortable.

En discutant autour de soi, on peut se rendre compte de la difficulté de certains retraités, surtout lorsqu'on sait que ces derniers vivent de plus en plus vieux.

Nous l'avons vu dans les statistiques officielles sur la population belge (et suisse également). En conséquence, ils ont besoin plus longtemps d'argent et donc forcément, de plus d'argent.

Ce montant de pension légale est déterminé tout d'abord par la carrière : plus elle est longue, plus le montant de la pension sera important. Ensuite intervient la rémunération moyenne obtenue courant de la carrière : plus elle est importante, plus on aura payé de cotisations et la pension sera confortable.

Ceci est valable pour tous les statuts sociaux même si les indépendants ont une pension légale statistiquement plus faible (bien que l'État ait récemment changé la méthode de calcul pour cette catégorie sociale). S'ils n'ont pas planifié d'économiser via des pensions complémentaires, ils peuvent vite se retrouver dans une précarité certaine.

Mon hypothèse portant sur le sentiment général des Belges, on peut donc aisément la valider. Si on se recoupe ce sentiment avec les chiffres officiels (cf. infra p.1.1.1.2.) qui confirment que 70% des Belges à la retraite touchent moins de 2000 euros bruts mensuellement, on peut comprendre cette crainte de se retrouver dans une certaine précarité.

Ma quatrième hypothèse fut d'estimer que :

❖ **Le 2^{ème} pilier de la pension belge est bien trop complexe pour le vendre, le conseiller et l'expliquer par les professionnels du secteur.**

La première information à vérifier fut de savoir si le second pilier était en effet bien (trop) complexe.

Font partie du second pilier de nombreux types de produits qui ont été décrits en détail dans les chapitres précédents. Trois de ces produits, l'assurance de groupe, la CPTI et l'EIP doivent respecter la règle fiscale de 80% qui n'est pas simple à maîtriser d'autant plus que l'administration fiscale continue à la complexifier tout en laissant de la place aux interprétations.

Personne n'est réellement certain des « libertés » que les clients peuvent prendre tandis que les contrôles fiscaux peuvent parfois mal se terminer (exemple : requalification d'un versement en dépense non admise voire des amendes qui sont appliquées). Ceci arrive quand (une ou) plusieurs des parties prenantes (courtiers, comptables, compagnies, clients...) n'ont pas fait en sorte de réaliser les calculs corrects ou de fournir des informations complètes.

Oui, on peut affirmer que le deuxième pilier est complexe et qu'il est nécessaire de faire appel à de vrais professionnels pour le vendre correctement et de maintenir, sur la durée, le respect des règles fiscales en vigueur.

Le sondage prouve que même parmi des professionnels du secteur, il est difficile de ne pas considérer cette matière comme complexe donc il est normal que pour un client, dont ce n'est pas le métier, cela puisse encore paraître plus abstrait.

La seconde partie de la question a obtenu des réponses plus nuancées : en effet, la matière est complexe, mais cela n'empêche pas de la proposer et de la conseiller. Cela peut constituer un frein à la vente, mais il existe de multiples canaux d'informations, que ce soit via les professionnels (courtiers, fiscalistes et autres) ou via des ouvrages de référence.

Les deux experts interrogés confirment que la matière est complexe, mais qu'il n'est pas nécessaire de rentrer dans les détails pour l'expliquer et qu'on peut l'aborder simplement en mettant en exergue les principaux avantages :

- Fiscalité avantageuse.
- Pension extralégale.
- Garanties complémentaires visant à protéger les assurés (décès ou rente d'invalidité).

Tout domaine peut être considéré comme complexe si on n'est pas familier avec ; c'est l'essence même de la notion d'expertise et du besoin d'être aiguillé par de vrais professionnels.

On peut donc invalider cette hypothèse en partie : la discipline est bien complexe, mais cela n'empêche pas que les produits du second pilier sont proposés et souscrits par les entreprises ou les indépendants et dans une moindre mesure, par les salariés.

La dernière hypothèse concernant nos voisins suisses et leur système de pension :

❖ **La Suisse a un meilleur système de pension que la Belgique : l'obligation du financement du second pilier aide à compenser la faible pension légale.**

La Suisse possède également 3 piliers de pension, mais la philosophie autour de son système de pension est tout à fait différente si on le compare à son homonyme belge.

En Suisse, le second pilier et même le troisième pilier, pour les plus riches, jouent un rôle fondamental dans le maintien du niveau de vie.

L'obligation de financer le second pilier est primordiale, car le seul 1^{er} pilier (AVS) n'est certainement pas suffisant pour une bonne partie de la population. Ce dernier est limité légalement et peut être fortement réduit si le retraité suisse n'a pas eu une carrière complète. Pour rappel, le montant maximum de la rente mensuelle est limité à 2350 francs suisses pour une personne isolée et sera réduit d'1/44^{ème} par année de carrière manquante.

Le coût de la vie en Suisse étant très élevé, cette rente n'est certainement pas suffisante.

Le deuxième pilier, rendu obligatoire par la constitution suisse, intervient alors pour compenser cette faible rente AVS. Pour rappel, les rentes cumulées de l'AVS et de la LPP²¹ (dont le pourcentage de rente est fixé par la loi) ont pour objectif d'atteindre 60% du dernier revenu brut mensuel du retraité.

Tout le contraire de la Belgique qui envisage le second pilier tout d'abord comme un mécanisme fiscalement avantageux. La Suisse, en obligeant ses habitants à cotiser de façon proportionnelle à leurs revenus dans le 1^{er} pilier et en obligeant ses entreprises et salariés à se créer une pension complémentaire, prône une vraie philosophie dont la solidarité et le partage des richesses sont le cœur.

Est-ce que cela suffit à confirmer que la Suisse a un meilleur système de pension qu'en Belgique ?

Il semble en tout cas beaucoup plus clair aux yeux des Suisses. Il est aussi confortable, les Suisses ne souhaitant pas forcément modifier les règles actuellement en place.

L'évolution démographique obligera tout de même la Suisse à tourner quelques vis de réglages en vue de pérenniser son système de prévoyance-vieillesse ; et la population devra s'en rendre compte en accordant sa confiance des prochaines votations.

Même si nos deux systèmes diffèrent dans leur philosophie de base, je décide néanmoins de valider cette hypothèse, car le système suisse semble être mieux préparé pour faire face aux impacts des récentes évolutions démographiques (et celles à venir).

²¹ Cf. supra chapitre 3.

Conclusion

Outre le fait que, rendre obligatoire le second pilier de la pension en Belgique m'assurerait de remplir annuellement mes objectifs en tant que commercial dans les assurances-vie, il n'est définitivement pas chose aisée de répondre à cette question.

Le second pilier est déjà très populaire auprès de la population belge. Des centaines de milliers de plans d'assurances de groupe, d'engagements individuels de pension, de pensions libres complémentaires pour indépendants et autres variantes de produits existent déjà et renferment des milliards d'euros d'épargne. Cet argent sera nécessaire pour compléter une pension légale souvent trop faible. Le problème est qu'on ne peut pas savoir précisément comment sont répartis ces milliards d'euros.

On peut supposer, à l'instar des 10% de la population retraitée qui reçoit les pensions légales les plus confortables (> 3000€ bruts/mois), que la répartition de ces montants de pension complémentaire est inégale. Les plus gros contrats sont certainement la propriété des Belges les mieux lotis, sans compter l'épargne, les investissements et les biens immobiliers qu'ils possèdent en dehors de ce second pilier.

Rendre obligatoire le 2^{ème} pilier aurait comme premier impact positif de sensibiliser les Belges à leur pension complémentaire dès leurs premières années de travail et d'éviter de s'en préoccuper trop tardivement, juste avant de prendre leur retraite par exemple.

Les jeunes préfèrent profiter de l'argent liquide pour le dépenser dans des biens et services. Et fort heureusement ! La Belgique a besoin de ces mouvements financiers et de ces investissements pour maintenir la bonne santé économique de ses entreprises et de ses travailleurs.

En revanche, il ne faut pas oublier l'après, la Pension avec un grand « P ». La population vit de plus en plus longtemps et a besoin de plus d'argent pour continuer à vivre dignement après la carrière, sans compter que les ennuis de santé et les frais liés pour se soigner augmentent avec l'âge. Les retraités d'aujourd'hui ne sont plus ceux d'hier : la nouvelle génération de seniors est encore très active, a la chance de pouvoir parcourir le monde et de pratiquer des activités. Et tout cela n'est pas gratuit.

Les jeunes qui ont l'impertinence de penser qu'il est trop tôt pour eux pour parler de pension, doivent être sensibilisés à cette problématique dès leurs premiers pas dans la vie professionnelle, et pourquoi pas même avant si la Belgique décide d'inclure la matière dans l'éducation de base.

Si le gouvernement décide un jour de rendre obligatoire le second pilier, il devra absolument revoir les règles fiscales en profondeur et les simplifier au maximum. Mes recherches ont démontré que la complexité des règles en vigueur pouvait être un frein pour conseiller ce type d'assurance.

Mais c'est surtout l'incertitude liée aux changements constants, parfois unilatéraux, de l'administration fiscale et la crainte de voir des primes d'assurance rejetées par les contrôleurs, qui provoquent l'hésitation de souscrire à des produits. La chasse aux abus fiscaux est légitime, mais on en vient à oublier le fondement même de ce deuxième pilier qui est de se créer un bas de laine confortable pour ses vieux jours.

La solution se trouve peut-être chez nos voisins helvètes.

La Suisse est un pays très semblable au nôtre, regroupant en son sein, tout comme la Belgique, 3 communautés parlant des langues différentes. Ce pays se distingue de la Belgique en ayant un système de pension basé sur la solidarité où les mieux lotis cotisent plus proportionnellement dans le 1^{er} pilier que ce qu'ils vont toucher à la pension comme rentes puisque ces dernières sont plafonnées. Elle a rendu obligatoire le 2^{ème} pilier après votation et de facto, accord du peuple.

Bien que la Suisse connaisse les mêmes problèmes démographiques que la Belgique (vieillesse de la population et naissances moins importantes provoquant un déséquilibre dans le financement des pensions), il lui suffit de tourner quelques « vis de réglages » pour pérenniser son système de pension alors que la Belgique a plus de difficultés à modifier le sien.

Est-ce que rendre le second pilier obligatoire impacterait négativement la compétitivité de nos entreprises ? Pas forcément. En Suisse, les entreprises utilisent même la part « surobligatoire » comme argument pour attirer et conserver les meilleurs talents.

Il suffirait pour les entreprises d'inclure les contributions de la pension complémentaire comme package de base dans un salaire (peut-être au détriment d'autres avantages comme les voitures de société).

Concernant la population indépendante, la Suisse a décidé de lui laisser une totale autonomie pour le financement du second pilier. Cela a du sens, d'autant plus que les investissements sont souvent importants au démarrage de l'activité. Toutefois, un indépendant finira à la pension comme n'importe quelle autre personne et il est primordial qu'il puisse se créer un complément de pension. Une obligation, même partielle, de financer une pension complémentaire couplée à des avantages fiscaux, pourrait être une bonne solution pour éviter de laisser les indépendants dépourvus de moyens à la pension.

Toutes ces modifications concernant le 2^{ème} pilier devront être régies par la loi et impacteront forcément le 1^{er} pilier. La Belgique a l'obligation de trouver des solutions à la problématique du financement des pensions et cela doit passer par une refonte globale de son système de sécurité sociale.

Les politiques, la population belge et les entreprises doivent tous participer à ces changements majeurs qui n'ont finalement qu'un objectif principal : profiter d'une vie digne, de bout en bout, de la plus petite enfance à la retraite.

Bibliographie

- 1) Algemeen Beheerscomité Comité Général de Gestion. (2019). *Coefficient de correction dans le régime indépendant*. Récupéré de https://www.inasti.be/sites/rsvz/files/publication/comite_general_de_gestion_avis_201907.pdf
- 2) Allianz. (2023). *Maintenant pour plus tard. Le 2^e pilier*. Récupéré le 27/07/2023 de <https://www.allianz.ch/fr/clients-prives/guide/prevoyance/2eme-pilier.html>
- 3) Allianz. (2023). *LPP : le salaire coordonné*. Récupéré de <https://www.allianz.ch/fr/clients-prives/guide/prevoyance/2eme-pilier.html>
- 4) André, J-F. (2017). *Le 2^e pilier, un système digne de confiance ?* Récupéré le 28/07/2023 de <https://www.swissriskcare.ch/actualites/le-2e-pilier-un-systeme-digne-de-confiance>
- 5) ASA SVV. (2023). *Les défis de la révision de la prévoyance vieillesse*. Récupéré le 27/07/2023 de <https://www.svv.ch/fr/jahresbericht-2021/les-defis-de-la-revision-de-la-prevoyance-vieillesse>
- 6) Assuralia. (2022). *3^{ème} pilier - Proportion des assureurs et des banques en 2021*. Récupéré le 19/03/2023 de https://www.assuralia.be/images/docs/stats/FR/02_chiffres-cles-par-branche/02_07_banques-assureurs-troisieme-pilier.htm
- 7) Assuralia. (2022). *Provisions des assureurs Vie en Belgique*. Récupéré le 10/07/2023 de [assuralia.be/images/docs/stats/FR/02_chiffres-cles-par-branche/02_07_provisions-vie.htm](https://www.assuralia.be/images/docs/stats/FR/02_chiffres-cles-par-branche/02_07_provisions-vie.htm)
- 8) Badreddine, A. (2011). *Méthodologie qualitative v/s méthodologie quantitative* (Thèse de Doctorat). Université de Lyon, Lyon. Récupéré le 23 août 2014 de http://theses.univ-lyon3.fr/documents/getpart.php?id=lyon3.2011.badreddine_a&part=300411
- 9) Banque Nationale de Belgique. (2023). *Classification des risques par groupe d'activités et par branche*. Récupéré le 10/07/2023 de <https://www.nbb.be/fr/supervision-financiere/controle-prudentiel/domaines-de-controle/entreprises-dassurance-et-de-18>
- 10) Baurin, A., & Hindriks, J. (2019). *Financement des pensions et le compte individuel pension*. Récupéré de <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/rbss/2019/rbss-2019-2-financement-des-pensions-et-le-compte-individuel-pension-fr.pdf>
- 11) BOSA. (2023). *SPF Stratégie & Appui*. Récupéré le 01/07/2023 de <https://bosa.belgium.be/fr/news/decouvrez-de-nouveaux-chiffres-concernant-le-personnel-de-la-fonction-publique-federale>
- 12) Brunaud, L. (2023, 22 janvier). *Je retire mon 2^{ème} pilier de manière anticipée : conditions, imposition et charges sociales !* Récupéré le 27/07/2023 de <https://www.allo-declaration.com/blog/retirer-2eme-pilier-suisse-impots/>
- 13) Bureau fédéral du Plan. (2018, 22 février). *Communiqué du 22 février 2019 « Le vieillissement de la population belge se stabilise dès 2040 en raison de la fin progressive de l'effet baby-boom »*. Récupéré le 29/07/2023 de https://www.plan.be/uploaded/documents/201802221242580.CP_demo_20180222.pdf
- 14) Caisse de pensions de l'Etat de Vaud. (2023). *Que faire en cas de départ définitif à l'étranger ?* Récupéré le 27/07/2023 de <https://www.cpev.ch/prevoyance/questions-reponses/que-faire-en-cas-de-depart-definitif-letranger>

- 15) CAPAV. (2015). *Prévoyance suisse, un système instauré au début du XXe siècle*. Récupéré le 27/07/2023 de <http://www.capav.ch/fr/prevoyance-suisse/un-systeme-instaure-au-debut-du-xxe-siecle-116>
- 16) CBC. (2022). 5^{ème} Observatoire « Les Belges et leur pension ». Récupéré de <https://cbc.prezly.com/plus-d1-belges-sur-2-estiment-ne-pas-suffisamment-se-preparer-a-la-pension-et-pensent-rencontrer-des-difficultes-une-fois-pensionnes-1>
- 17) Ch.ch. (2023). *Le 2e pilier*. Récupéré le 27/07/2023 de <https://www.ch.ch/fr/retraite/prevoyance-vieillesse/prevoyance-professionnelle-2e-pilier/>
- 18) Ch.ch. (2023). *Majorité du peuple et des cantons*. Récupéré le 27/07/2023 de <https://www.ch.ch/fr/retraite/prevoyance-vieillesse/prevoyance-professionnelle-2e-pilier/>
- 19) CIEPP. (2023). *2e pilier : Questions et Réponses*. Récupéré le 27/07/2023 de <https://www.ciepp.ch/questions-et-r%C3%A9ponses>
- 20) De Jonghe, L., & Kinet, J-f. (2023). *Le ministre des Finances a dévoilé sa proposition de première phase de réforme fiscale*. Récupéré le 19/07/2023 de <https://kpmg.com/be/fr/home/insights/2023/03/tla-le-ministre-des-finances-a-devoile-sa-proposition-de-premiere-phase-de-reforme-fiscale.html#:~:text=La%20r%C3%A8gle%20des%2080%20%25%20applicable,au%2Ddel%C3%A0%20de%20ce%20seuil>
- 21) De Jonghe, M., & Timmermans, P. (2023). *On ne développe pas le 2^e pilier des pensions en touchant à ses fondements !* Récupéré le 19/07/2023 de https://www.feb.be/domaines-daction/pensions--vieillessement/pensions-complementaires/on-ne-developpe-pas-le-2e-pilier-des-pensions-en-touchant-a-ses-fondements_2023-01-25/
- 22) FBK conseils. (2021). *Puis-je récupérer mon 2^{ème} pilier avant l'âge de la retraite ?* Récupéré le 26/07/2023 de <https://fbk-conseils.ch/retraiter-mon-2eme-pilier-avant-la-retraite/>
- 23) Febelfin. (2023). *Febelfin – Chiffres*. Récupéré le 08/07/2023 de <https://www.febelfin.be/fr/chiffres>
- 24) FELLER, T et G. (2023). *Tout ce qu'il faut savoir sur le 2^{ème} pilier et le libre passage*. Récupéré le 15/07/2023 de <https://mon-2epilier.ch/>
- 25) FSMA. (2023). *Comment un plan sectoriel est-il instauré ?* Récupéré le 02/07/2023 de <https://www.fsma.be/fr/comment-un-plan-sectoriel-est-il-instaure>
- 26) FSMA. (2022). *Le deuxième pilier de pension en images*. Récupéré le 14/07/2023 de https://www.fsma.be/sites/default/files/media/files/2022-11/apercusectoriel_2022.pdf
- 27) FSMA. (2023). *Quelles sont les obligations de recyclage qui s'appliquent aux personnes responsables concernées par l'intermédiation ?* Récupéré le 12/08/2023 de <https://www.fsma.be/fr/intermediaires-preteurs/quelles-sont-les-obligations-de-recyclage-qui-sappliquent-aux-personnes>
- 28) FSMA. (2020). *Rapport d'analyse – Financement des engagements de type « prestations définies » par le biais d'assurances de groupe*. Récupéré de https://www.fsma.be/sites/default/files/legacy/content/FR/circ/2020/fsma_2020_02-02_fr.pdf
- 29) Giroux, S. et Tremblay, G. (2002). *Méthodologie des sciences humaines. La recherche en action*. Québec : ERP
- 30) Guide du frontalier. (2023, 2 mai). *Divorce Frontalier et Partage du 2^{ème} Pilier*. Récupéré le 28/07/2023 de <https://www.guidedufrontalier.com/actualites/divorce-frontalier-partage-2eme-pilier>
- 31) INASTI. (2023). *Quel sera le montant de ma pension ?* Récupéré le 01/07/2023 de <https://www.inasti.be/fr/faq/quel-sera-le-montant-de-ma-pension>
- 32) Juvyns, V. (2023). *MoneyStore.be*. Récupéré le 08/07/2023 de <https://moneystore.be/>

- 33) Lalieux, K. (2023). *Karine Lalieux – Ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris*. Récupéré le 02/07/2023 de <https://lalieux.belgium.be/>
- 34) Loi instaurant une pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés et portant des dispositions diverses en matière de pensions complémentaires. (2018, 6 décembre). *Moniteur belge*, 27 décembre 2018. Numac : 2018032500.
- 35) Loi portant des dispositions diverses en matière de pensions complémentaires et instaurant une pension complémentaire pour les travailleurs indépendants personnes physiques, pour les conjoints-aidants et pour les aidants indépendants. (2018, 18 février). *Moniteur belge*, 30 mars 2018. Numac : 2018011529.
- 36) Loi portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et instaurant l'allocation de transition dans le régime de pension des travailleurs salariés et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. (2014, 5 mai). *Moniteur belge*, 9 mai 2014. Numac : 2014022177.
- 37) Loi relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale. (2003, 13 mars). *Moniteur belge*, 15 mai 2003. Numac : 2003022481.
- 38) LPP suisse. (2023). *Toutes les informations sur le 2^{ème} pilier suisse*. Récupéré le 27/07/2023 de <https://www.lppsuisse.ch/2eme-pilier/>
- 39) Masson, P. (2010). *Les entreprises et les pensions complémentaires*. [Syllabus]. Bruxelles, Belgique : AXA Belgium.
- 40) Merla, C. (2023). Pensions Mornings. La transparence des pensions complémentaires – aspects juridiques. Louvain-la-Neuve : Younity. Récupéré de <https://sites.uclouvain.be/chairepensions/Pensions%20Mornings%2017.3.pdf>
- 41) Michel, M. (2022, 1^{er} janvier). *Les quatre piliers sur lesquels repose votre pension*. L'écho. Récupéré le 19/03/2023 de <https://www.lecho.be/monargent/pension/preparer-sa-pension/les-quatre-piliers-sur-lesquels-repose-votre-pension/10214923.html>
- 42) Monnier, A. (2007). Le baby-boom : suite et fin. *Population & Sociétés*, 2007/2 (N°431), 1-4. Récupéré de <https://www.cairn.info/revue-population-et-societes-2007-2-page-1.htm>
- 43) News.belgium. (2019). *Vers une pension égale pour les indépendants*. Récupéré le 02/07/2023 de <https://news.belgium.be/fr/vers-une-pension-egale-pour-les-independants#:~:text=Le%20coefficient%20de%20correction%20de%200%2C666325%20signifie%20tout,pension%20proportionnelle%20pour%20les%20travailleurs%20ind%C3%A9pendants%20en%201984>
- 44) Nyssen, E. (2023, 10 mai). *Pension légale : percevez-vous plus que la moyenne belge ?* Le Vif. Récupéré le 12/08/2023 de <https://www.levif.be/economie/mon-argent/pension-legale-percevez-vous-plus-que-la-moyenne-belge/>
- 45) Office fédéral des assurances sociales. (2023). *La prévoyance vieillesse suisse*. Récupéré le 15/07/2023 de <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales.html>
- 46) ONEM. (2023). *Chiffres interruption de carrière, congés thématiques et crédit-temps – avril 2023*. Récupéré le 27/06/2023 de <https://www.onem.be/page/chiffres-interruption-de-carriere-conges-thematiques-et-credit-temps-avril-2023>
- 47) Pâques, S. (juin 2022). Précisions sur la notion d' « effectivement actif » dans le cadre des plans de fin de carrière. *Life&Benefits*, Numéro 06 année 27, 1-3. Wolters Kluwer.
- 48) Pareto. (S.d.). *La pension complémentaire : 2^{ème} pilier*. Récupéré le 19/03/2023 de <https://pareto.be/fr/tout-savoir/pension/la-pension-complementaire>
- 49) PensionStat. (2023). *PensionStat.be*. Récupéré le 19/03/2023 de <https://pensionstat.be/fr>

- 50) PensionStat. (2023). *Régimes et types de plans*. Récupéré le 16/06/2023 de <https://www.pensionstat.be/fr/chiffres-cles/pension-complementaire/regimes-et-types>
- 51) Ridole, M. (2020, 3 novembre). *La pension minimum des indépendants augmentée en 2021*. *L'écho*. Récupéré le 18/07/2023 de <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/federal/la-pension-minimum-des-independants-augmentee-en-2021/10262727.html>
- 52) Rey, P. (2023, 23 février). « *Le deuxième pilier est un facteur essentiel d'embauche* ». *Allnews*. Récupéré le 26/07/2023 de <https://www.allnews.ch/content/interviews/%C2%ABle-deuxi%C3%A8me-pilier-est-un-facteur-essentiel-d%E2%80%99embauche%C2%BB>
- 53) RTS info. (2023, 28 février). *Le Parlement s'accorde sur la compensation des rentes du 2^e pilier*. *RTS info*. Récupéré le 26/07/2023 de <https://www.rts.ch/info/suisse/13823041-le-parlement-saccorde-sur-la-compensation-des-rentes-du-2e-pilier.html>
- 54) RTS info. (2017, 10 novembre). *Les votations, comment ça marche ?* *RTS info*. Récupéré le 26/07/2023 de <https://www.rts.ch/decouverte/monde-et-societe/economie-et-politique/systeme-politique-suisse/9075568-les-votations-comment-ca-marche.html>
- 55) Sciensano. (2023). *Espérance de vie*. Récupéré le 29/07/2023 de [https://www.sciensano.be/fr/sujets-sante/esperance-de-vie#:~:text=En%20Belgique%2C%20l%27esp%C3%A9rance%20de,be%20\(link%20is%20external\)](https://www.sciensano.be/fr/sujets-sante/esperance-de-vie#:~:text=En%20Belgique%2C%20l%27esp%C3%A9rance%20de,be%20(link%20is%20external))
- 56) Service fédéral des Pensions. (2023). *Ai-je droit à une pension ?* Récupéré le 19/03/2023 de <https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension>
- 57) Service fédéral des Pensions. (2023). *Chiffres-clés 2021*. Récupéré le 23/07/2023 de https://www.sfpd.fgov.be/fr/a-propos-de-nous/_rapport-annuel-2021/chiffres-cles-2021
- 58) Service fédéral des Pensions. (2023). *Statistiques pensions 2021*. Récupéré le 23/07/2023 de https://www.sfpd.fgov.be/fr/a-propos-de-nous/_rapport-annuel-2021/statistiques-pensions-2021
- 59) Service Public Fédéral Belge. (2023). *Métiers en pénurie*. Récupéré le 14/07/2023 de https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/marche_du_travail/metiers_en_penurie
- 60) Service Public Fédéral Finances. (2023). *Fonds de garantie et Fonds de protection*. Récupéré le 10/07/2023 de <https://www.fondsdegarantie.belgium.be/fr/systemes-de-protection>
- 61) SIGEDIS. (2023). *Chiffres-clés pensions 2021*. Récupéré le 11/07/2023 de <https://sigedis.be/fr/publications/chiffres-cles-pensions-2021>
- 62) SPF Finances. (2022). *Circulaire 2022/C/33 relative à la détermination de la pension de retraite légale dans le cadre des pensions complémentaires pour dirigeants d'entreprise qui sont soumis au statut social des travailleurs indépendants*. *Impôt des sociétés*, 31/03/2022. Récupéré de <https://eservices.minfin.fgov.be/myminfweb/pages/public/fisconet/document/e345bc14-a591-4edf-8a29-c9ada894306b>
- 63) Statbel. (2023). *Indices des prix à la consommation*. Récupéré le 10/08/2023 de <https://statbel.fgov.be/fr/themes/prix-la-consommation/indice-des-prix-la-consommation>
- 64) Statbel. (2023). *Naissances*. Récupéré le 01/07/2023 de <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/mouvement-de-la-population/naissances#figures>
- 65) Statbel. (2023). *Statbel – La Belgique en chiffres*. Récupéré le 01/07/2023 de <https://statbel.fgov.be/>
- 66) Statista. (2023). *Population totale de la Belgique de 2000 à 2028*. Récupéré le 26/07/2023 de <https://fr.statista.com/statistiques/679463/population-totale-belgique/>

- 67) Swiss Serenity. (2023). *Retrouvez gratuitement vos avoirs de 2^{ème} pilier, afin de les rapatrier sur votre compte*. Récupéré le 26/07/2023 de https://swiss-serenity.ch/?gad=1&gclid=EAlaIqobChMI9ZyJob3C_wlVWMHtCh0ZnAztEAAAYASAAEgI4zPD_BwE
- 68) Taxwin Expert. (2023). *Circulaire 2018/C/72 relative à l'épargne-pension duale*. Récupéré le 03/07/2023 de https://expert.taxwin.be/fr/tw_src_off_fisc/document/circ20180611_2018C72-fr
- 69) Thiétard, R.-A. et al. (1999). *Méthodes de recherche en management*. Paris : Dunod.
- 70) Troisièmepilier.ch. (2023). *Le deuxième pilier*. Récupéré le 27/07/2023 de <https://www.troisiemepilier.ch/le-deuxieme-pilier/>
- 71) UBS. (2023). *2^e pilier, Solutions de libre passage pour votre prévoyance professionnelle*. Récupéré le 28/07/2023 de <https://www.ubs.com/ch/fr/private/pension/pillar-2.html>
- 72) UBS Switzerland AG. (2023). *Le b.a.-ba de la prévoyance - L'essentiel sur le système de prévoyance suisse*. Récupéré de <https://www.ubs.com/ch/fr/private/pension/pillar-2.html>
- 73) Van Eesbeeck, P. (2022, 13 mai). *La limite des 80% quo vadis ?* AXA life Partner Summit, Bruxelles.
- 74) Vereycken, L. (2022). *Limite des 80 pour dirigeants. Diminution ou suspension des primes EIP en 2022 ou 2023. Life&Benefits, Numéro 07 année 27, 1-8*. Wolters Kluwer.
- 75) Vinck, P. (2019). *Pension complémentaire via la PLCS : quoi, qui, pourquoi et comment ?* Récupéré le 12/08/2023 de <https://www.vandessel.be/fr/connaissances/constituer-pension-complementaire-par-PLCS>
- 76) Wellemans, N. (2020). *Les rémunérations alternatives – Comment doper (le salaire de) vos travailleurs ?* Limal : Anthemis.
- 77) Wikifin. (2023). *Qu'entend-on par « quatrième pilier » ?* Récupéré le 08/07/2023 de <https://www.wikifin.be/fr/pension-et-preparation-de-la-retraite/trois-piliers-de-pension/quentend-par-quatrieme-pilier>
- 78) Wikipédia. (2023, 27 avril). *Prévoyance professionnelle en Suisse*. Récupéré le 28/07/2023 de https://fr.wikipedia.org/wiki/Pr%C3%A9voyance_professionnelle_en_Suisse
- 79) XERIUS. (2023). *PLCI : le meilleur choix pour une pension complémentaire*. Récupéré le 11/07/2023 de [https://www.xerius.be/fr-be/assurances-pension/pension-complementaire/plci#:~:text=Votre%20avantage%20fiscal%20est%20maximal&text=Dans%20une%20PLCI%20sociale%20\(Xerius,en%20vigueur%20pour%20chaque%20assureur](https://www.xerius.be/fr-be/assurances-pension/pension-complementaire/plci#:~:text=Votre%20avantage%20fiscal%20est%20maximal&text=Dans%20une%20PLCI%20sociale%20(Xerius,en%20vigueur%20pour%20chaque%20assureur)