



LOUVAIN
School of Management

« A quoi ressemblera le système de pension de retraite des salariés belges à l’horizon 2020-2040 ? Quelles seront ses qualités, ses limites et quels enseignements tirer des réformes déjà mises en place en Europe ? »

Mémoire réalisé en vue de l’obtention du titre de Master 120 crédits en sciences de gestion

V. Cambier, août 2017

Remerciements

La réalisation de ce mémoire n'aurait pas été possible sans l'intervention, consciente,
de certaines personnes et je souhaite, ici, les en remercier.

D'abord, je remercie énormément et conjointement Madame la présidente de jury, N. Delobbe et mon promoteur de mémoire, Monsieur P. Devolder, pour le précieux délai supplémentaire qu'ils m'ont accordé afin de rendre possible la remise de mon
mémoire.

Je souhaite remercier à nouveau Monsieur Devolder, cette fois, pour son soutien et ses
remarques constructives.

Finalement, je tiens à remercier mes proches, et en particulier M. Malysse, qui m'ont
aidé et soutenu tout au long de la rédaction.

TABLE DES MATIERES

Remerciements	
INTRODUCTION.....	1
GLOSSAIRE	5
PARTIE 1 : Le système de pension actuel pour les salariés en Belgique	9
Chapitre 1 : La pension, c'est quoi ?	9
Chapitre 2 : D'où vient ce système ? Comment est-il né ?	9
Chapitre 3 : Le système des quatre piliers et le calcul de la pension légale.....	10
3.1. Le premier pilier : la pension légale.....	10
3.2. Le calcul de la pension	11
3.2. Le deuxième pilier : la pension complémentaire ou extra-légale.....	13
3.4. Le troisième pilier : épargne pension et épargne à long terme.....	15
3.5. Le quatrième pilier : la pension classique sans avantage fiscal	18
Chapitre 4 : La pension légale plus en détails	18
PARTIE 2 : Systèmes de retraite Suédois et Norvégien ; Les régimes « Notional Defined Contribution »	23
Chapitre 1 : Pourquoi avoir choisi ces pays nordiques ?.....	23
Chapitre 2 : Qu'en est-il de la Suède ?	24
2.1. Le régime NDC (Notional Defined Contribution)	24
2.2. Petit bilan d'après réforme	29
2.3. Quelques statistiques intéressantes	31
Chapitre 3 : La Norvège	31
3.1. Le nouveau système de pension norvégien	31
3.1.1. Retraite liée à la rémunération.....	32
3.1.2. Retraite garantie	34
3.1.3 Les variantes de carrière : retraite anticipée et retraite différée	35
3.2. Quelques statistiques intéressantes.....	35
PARTIE 3 : Projet de la Commission de Réforme des pensions 2020-2040	37
Chapitre 1 : Généralités	37
Chapitre 2 : Métiers pénibles	43
Chapitre 3 : Les pensions à temps partiel.....	47
Chapitre 4 : L'exemple de l'Allemagne et de son système à points	51
4.1. Introduction	51
4.2. La formule du calcul de la pension	52
4.3. Les bases du système allemand	52
4.4. Quelques statistiques intéressantes.....	54

PARTIE 4 : Analyse.....	55
Chapitre 1 : Introduction	55
Chapitre 2 : Avantages et inconvénients des systèmes DB et DC afin de comprendre pourquoi « mixer » les deux dans un système de type « NDC ».....	55
Chapitre 3 : Schémas de financement	57
Chapitre 4 : Critiques du système de retraite des pays scandinaves	58
Chapitre 5 : Pensions à points	61
3.1. Avantages et inconvénients	61
3.2. Questionnement personnel	62
3.3 Remarques générales.....	65
3.4. Propositions et pistes d'amélioration	66
Chapitre 4 : Idée alternative	68
CONCLUSION	71
Résumé.....	74
BIBLIOGRAPHIE	75
ANNEXES	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 1 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 2 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 3 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 4 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 5 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 6 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 7 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 8 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 9 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 10 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 11 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 12 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 13 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 14 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 15 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 16 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 17 :	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 18 :	Erreur ! Signet non défini.

INTRODUCTION

L'économie, l'Europe, les politiques monétaires et budgétaires, les frontières, ... La liste est probablement sans fin. Tout est remis en question aujourd'hui dans un monde qui ne tourne pas économiquement de manière optimale. Les problèmes à la source de ce « dysfonctionnement », en vulgarisant la situation par ce mot, sont non seulement nombreux mais également parfois difficilement identifiables. De plus, les problèmes peuvent être perçus comme tels par certains mais pas par d'autres et, dès lors, naissent des désaccords, des rivalités et un manque de cohésion et de coordination ; éléments essentiels dans l'idée de construire un monde meilleur. La complexité du système économique établi rend la résolution de tout élément ébranlant le fonctionnement optimal de celui-ci très ardue. Vouloir tout régler simultanément, sans concertations, réflexions, essais et réessais est une utopie. « Petit à petit, l'oiseau fait son nid », « Rome ne s'est pas fait en 2 jours », sont des expressions qui prendront sens dans l'acheminement et le processus d'assainissement du système économique global actuel.

Ce mémoire n'a pas pour but de trouver la clé qui laisserait un monde sans inégalités, ni de proposer une solution à tous les problèmes plus ou moins liés à l'économie, ni d'instaurer un mécanisme révolutionnaire ou que sais-je encore. Dommage ! Vous étiez à deux doigts d'entamer la lecture du mémoire qui aurait fait parler de lui mondialement ! D'un point de vue plus réaliste et abordable, le but recherché serait plutôt de trouver une des nombreuses clés nécessaires à l'avancée vers le progrès. Et puisqu'il faut, dans un premier temps, tenter de résoudre ce qui coince à la source du système, localement et de manière plus ciblée, dans un secteur puis dans un domaine plus précis, me voilà tombé dans les méandres de la sécurité sociale belge, et plus particulièrement dans le système de pension de retraite prévu pour les salariés travaillant en Belgique.

Ce qui m'a dirigé vers la problématique suivante :

« Lors de la retraite, il est aujourd'hui très difficile pour un salarié belge de maintenir le niveau de vie connu durant sa carrière. L'ONSS connaît de plus en plus de difficultés financières, la jeunesse doit cotiser pour une population de pensionnés qui s'accroît et qui vit plus longtemps, ce qui rend le système de pension des salariés belges intenable sur le long terme. Né peu de temps après la Seconde Guerre Mondiale, il laisse ressentir une certaine obsolescence. »

Pour ensuite donner naissance aux questions de recherche que voici :

« A quoi ressemblera le système de pension de retraite des salariés belges à l'horizon 2020-2040 ? Quelles seront ses qualités, ses limites et quels enseignements tirer des réformes déjà mises en place en Europe ? »

Pourquoi ce sujet plutôt qu'un autre ?

Premièrement, et de manière subjective, simplement parce qu'il m'intéresse et qu'il donnerait du sens à mon activité récente d'indépendant complémentaire en tant que collaborateur dans la branche vie des assurances. L'épargne-pension, intégrée dans le troisième pilier du système de pension comme nous le verrons plus en détail par la suite, fait partie des services avec lesquels je me dois de travailler. Pour proposer et vendre un tel service sereinement, je dois être convaincu du produit et de son utilité à l'avenir, sans quoi l'activité n'aurait aucun sens pour moi. En effet, l'épargne-pension est un contrat financièrement conséquent, liant le client à celui-ci durant une longue période. Il ne s'agissait pas là de vendre un aspirateur. Se renseigner sur le service proposé comparativement à ceux proposés par les compagnies d'assurances concurrentes était une chose. Savoir si ces services auraient toujours un réel intérêt dans quelques décennies, une fois le système de pension réformé, en était une autre. C'est ce qui m'a poussé à vouloir approfondir et creuser le sujet des pensions en Belgique.

Ensuite, d'un point de vue plus objectif, le budget prévu pour les pensions de retraite en Belgique et le système de pension en lui-même sont à revoir dans leur ensemble. Certains conflits politiques, le déficit de l'Etat, les constats dans les journaux, dans les médias et surtout les difficultés à s'en sortir financièrement lors de la retraite ne sont que de simples répercussions du système mis en place. Lorsque ce dernier fut instauré, peu de temps après la Seconde Guerre Mondiale, les conditions étaient significativement différentes. La carrière professionnelle débutait plus tôt, les femmes ne travaillaient pas, le taux de natalité était plus élevé, l'espérance de vie n'était pas ce qu'elle est aujourd'hui et le ratio travailleurs-pensionnés non plus. Ce ratio est de 4 travailleurs pour 1 pensionné aujourd'hui, il ne sera plus que de 2 pour 1 d'ici 2050. Concernant l'espérance de vie, un gain de 8 ans est estimé d'ici une quarantaine d'années. L'âge moyen d'un homme atteindrait alors 85 ans et celui d'une femme 91 ans. Le taux de natalité a connu une chute vertigineuse puisqu'en un demi-siècle, il est passé de 2,54 enfants par femme

à 1,74 (Banque mondiale, 2017) et il est prévu qu'il descende encore d'ici 2050. (Cfr annexe 1)

Quiconque est forcé de constater que les statistiques liées à la démographie sont interpellantes. La Belgique connaîtra une croissance de 65% des personnes âgées de 65 à 79 ans et les seniors vont représenter environ un quart de la population en 2050. Le taux de croissance recensé au 1^{er} janvier 2016 est de 0,53%, 18,3% de la population belge a plus de 65 ans et la pyramide des âges laisse présager une forte augmentation des retraités dans une dizaine d'années, selon les chiffres du SPF économie. (Cfr annexe 3)

En plus des futures prévisions sociodémographiques, ce sont les dépenses de l'Etat, leur évolution dans le temps et la part de celles-ci consacrée aux prestations sociales qui indiquent clairement qu'un tel rythme n'est plus soutenable. Ainsi, en 2016, les dépenses primaires totales de l'Etat s'élevaient à environ 54 milliards tandis que les dépenses concernant la pension chiffrèrent à environ 10,7 milliards. La part des dépenses allouée aux pensions correspond donc approximativement à 20% des dépenses totales, sans compter les dépenses liées de près ou de loin au système comme les soins de santé, la sécurité sociale dans son ensemble, l'emploi, le travail, etc ... (Cfr annexe 4)

Plus spécifiquement, en ce qui concerne les salariés, qui sont les acteurs visés ici, le total des dépenses courantes y afférant s'élevait à 63, 882 milliards en 2016 alors que les recettes étaient de 63, 725 milliards la même année. Ce qui constitue un solde négatif de 156 millions d'euros. (Cfr annexe 5)

De nombreux chiffres peuvent encore témoigner des limites du système des pensions en Belgique mais il n'est pas nécessaire d'en citer d'autres pour constater qu'il n'est plus d'actualité, cela ne fait maintenant plus aucun doute.

La conclusion de ce mémoire, constituée, non pas de solutions définitives mais d'essais de réponses à la question de départ, sera l'aboutissement d'un long cheminement que j'ai choisi d'orienter de la manière suivante :

D'abord, j'aborderai les concepts clés à la compréhension de ce mémoire et, plus largement à la compréhension du système belge de retraite pour les salariés, à l'aide d'un glossaire. Ensuite, une approche générale du système en vigueur aujourd'hui et de son fonctionnement m'a paru

indispensable à l'idée de l'améliorer. Dans la partie 2, je décrirai dans les grandes lignes comment se présentent les régimes de retraite dans deux pays nordiques, la Suède et la Norvège, afin d'avoir un point de comparaison avec ceux-ci. Les régimes mis en place dans ces pays sont différents du nôtre, témoignent de bons résultats et laissent curieux les experts européens. Par après, je me pencherai sur le projet de réforme des pensions pensé par les membres de la Commission de réforme des pensions 2020-2040. Le projet est toujours en construction étant donné la complexité à remanier le système actuel, du nombre de paramètres à prendre en compte et de la concertation sociale que celui-ci demande. Cependant, il est mené de façon pointilleuse par des experts et constitue probablement notre futur système de pension en Belgique. Enfin, avant de conclure et de donner un éclairage à la question de recherche au vu de ce qui a été analysé, je laisserai place à une partie entièrement personnelle qui mettra en lumière critiques, discussions, recommandations et questionnements quant à tout ce qui a été exposé dans ce présent mémoire.

GLOSSAIRE

Avant de rentrer dans le vif du sujet, quelques définitions et explications basiques s'imposent pour être plus à l'aise avec les notions clés présentes tout au long de ce travail. Commençons par le commencement, commençons par l'indispensable, la notion de **pension de retraite**. Elle se définit comme suit ; droit acquis par un actif en contrepartie de son activité professionnelle. Après une période de cotisation plus ou moins longue, l'actif prend sa retraite et bénéficie donc d'une pension de retraite, c'est-à-dire d'une somme qui lui est versée tous les mois.¹

Les différentes notions « d'âge » sont souvent employées lorsque l'on aborde le sujet des pensions. Il est important de bien pouvoir faire la différence, parfois subtile, entre celles-ci. Dans le rapport de la commission de réforme des pensions 2020-2040, (Devolder et al, 2014) évoquent ; **L'âge minimum de pension** comme l'âge atteint lorsque la carrière minimale pour pouvoir demander une retraite anticipativement a été prestée. **L'âge légal de pension** comme un âge identique pour tout le monde, à partir de cet âge, indifféremment de la longueur de la carrière, toute personne peut réclamer ses droits à la pension. **L'âge normal de pension** comme un âge atteint lorsque la carrière de référence est prestée. Cet âge est donc dépendant de l'âge auquel on débute sa carrière. La longueur de la carrière de référence est de 45 années. **L'âge effectif de pension** comme un âge auquel la pension de retraite prend cours effectivement.

La cotisation, élément essentiel du système actuel de pension, « est la somme versée en vue de contribuer à une dépense commune. C'est une contribution des salariés et/ou de leur employeur, versée aux différents organismes qui assurent la protection sociale. »²

L'ONSS est l'Office National de Sécurité Sociale. Cet Office collecte les cotisations versées par les employés et employeurs dans le but de couvrir les allocations de chômage, de pension, les assurances maladies, etc...³

¹ L'Internaute. *Dictionnaire de Français, la pension de retraite*. En ligne sur le site de l'Internaute <http://www.linernaute.com/dictionnaire/fr/definition/pension-de-retraite/#definition>

² *Le petit Larousse illustré en couleurs*. (2016). Paris : Larousse.

³ ATTENTIA. *A quoi servent les cotisations ONSS ?*. En ligne sur le site de attentia (feeling good works great) <https://www.attentia.be/fr/qfp/a-quoi-servent-les-cotisations-onss>

Selon l'Office Nationale des Pensions, **l'unité de carrière** est atteinte lorsque la carrière de référence est exactement prestée. La carrière est représentée par une fraction dont le dénominateur vaut 14 040. Ainsi, pour le régime général des salariés, il faut compter un numérateur de 14 040 jours équivalents temps plein pour atteindre l'unité de carrière.

Les allocations de remplacement : L'allocation de remplacement de revenus (ARR) est octroyée aux personnes handicapées qui, en raison de leur situation physique ou mentale, peuvent gagner tout au plus 1/3 de ce qu'une personne valide peut gagner sur le marché du travail.

4

« **Pay-as-you-go pension system** » : est un système dans lequel les actifs d'aujourd'hui cotisent pour financer les prestations de retraite des pensionnés actuels, par opposition au « funded system » dans lequel les cotisations sont investies pour la future retraite. (Law & Smullen, 2008)

Le fonds de réserve : « Il absorbe les décalages entre les cotisations et les dépenses de prestation dans un système par répartition. Son but premier est de rendre stables le niveau des pensions et les cotisations face aux fluctuations économiques et démographiques ». (Settergren, 2003, p.337.)

« **DC system** » : « Defined contribution system » / Système de retraite à cotisations définies. « Ce sont des systèmes de retraite dans lesquels les assurés supportent un certain nombre de risques financiers causés par des variations dans le temps comme le taux de mortalité, les évolutions des salaires et de la démographie par exemple. En conséquence, la valeur des pensions de retraite peut subir des fluctuations. On peut aussi définir ce système par le fait que les engagements en matière de retraite y augmentent du même montant nominal que les cotisations payées par ou pour les individus. En principe, les engagements s'accroissent en même temps qu'une cotisation est versée au système ». (Settergren, 2003, p.338.)

⁴ SS (Sécurité Sociale). (2017). *Sécurité Sociale/ Citoyen ; Allocation de remplacement de revenus*. En ligne sur le site de la Sécurité Sociale <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/handicap-invalidite/interventions-et-allocations/allocation-de-remplacement-de-revenus>

« **DB system** » : « Defined-benefit pension system » ou système de retraite à prestations définies : « Il s'agit, cette fois, des systèmes de retraite dans lesquels c'est l'assurance qui supporte les risques financiers des variations éventuelles dans le temps, supportés par les assurés dans le système « DC ». Dans le système public des retraites, les contribuables sont les assureurs, ce qui signifie que les cotisations au système peuvent varier ». (Settergren, 2003, p.338.)

Le taux de remplacement : exprime en pourcentage le rapport entre la dernière rémunération perçue en activité et le montant de la retraite à percevoir. Celui-ci peut donc varier fortement d'un individu à l'autre et traduit l'impact sur le niveau de vie. (Organisation de Coopération et de Développement Economique, 2017)

« **Benefit ratio** » : est le rapport entre la pension moyenne de l'ensemble des travailleurs salariés et le salaire macroéconomique moyen. (Bureau fédéral du Plan, 2014, p.2.)

Période assimilée : ou période d'inactivité, est une période durant laquelle l'intéressé ne travaille pas mais ces jours sont pris en compte dans le calcul de la pension. (Office Nationale des pensions, 2017)

Exemple : le chômage peut être pris en compte.

Contre-exemple : lorsque l'intéressé démissionne de son plein gré.

Le calcul d'une journée assimilée se fait sur base d'une rémunération forfaitaire (si avant 1968), une rémunération fictive normale ou une rémunération fictive limitée.

Avant 1968, une rémunération forfaitaire est fixée légalement puisqu'on ne sait pas vraiment quelles sont les rémunérations qui ont été versées.

Après cette date et dans la plupart des cas, la rémunération fictive normale est basée sur les rémunérations réelles avant la période assimilée. Pour des pensions prenant cours après 2007, certaines années après le 58ème anniversaire peuvent être également calculées sur base d'un plafond différencié. Vous trouverez en annexe les plafonds différenciés instaurés en 2007. (cfr annexe 6)

Concernant les périodes après 2012, dans certains cas, on se fie à une rémunération fictive limitée à un montant de référence si celui-ci est inférieur à la rémunération fictive normale. La référence est le droit minimum par année de carrière, c'est-à-dire 23 841, 73 eur

(indice 141,59 au 1^{er} juin 2017) pour une année de carrière complète. (Office Nationale des pensions, 2017). (Cfr annexe 7)

Les différents indices : D'abord, l'indice-santé est celui qui sert surtout à l'indexation des loyers. Quant à l'indice-santé lissé, il sert de base à l'indexation des pensions, salaires et allocations sociales. Il est la moyenne de l'indice santé sur les 4 derniers mois. Enfin, l'indice-pivot sert de valeur au-dessus de laquelle les cotisations sociales et les salaires de la fonction publique sont indexés effectivement. (Moniteur belge, loi du 23/04/2015)

PARTIE 1 : Le système de pension actuel pour les salariés en Belgique

Chapitre 1 : La pension, c'est quoi ?

Selon l'Office Nationale des Pensions, toute personne ayant travaillé en tant qu'ouvrier ou employé pour un employeur belge a droit à la pension de retraite, pour autant que ses cotisations sociales aient été retenues. Aucune demande de pension n'est nécessaire si l'intéressé attend l'âge légal, 65 ans (66 à partir de 2025 et 67 à partir de 2030) et si leur résidence principale est située en Belgique. Cependant, la demande de pension est obligatoire ; pour les personnes qui veulent en bénéficier de manière anticipée, avant l'âge légal, ou, à l'inverse, de manière tardive, après l'âge légal ; pour les personnes dont la résidence principale se situe à l'étranger ; pour les personnes qui veulent prendre leur pension à l'âge spécifique stipulé par leur régime particulier (mineurs, marins, journalistes professionnels, ...).

Une fois la demande acceptée, qu'elle soit automatique ou non, une confirmation écrite est envoyée à l'intéressé et chaque mois le versement de la pension de retraite peut avoir lieu. Le montant versé diffère selon le régime, l'âge, la carrière et la situation familiale. Plus de détails techniques seront apportés au fur et à mesure de cette section.

Chapitre 2 : D'où vient ce système ? Comment est-il né ?

Pour bien comprendre le système de pension et la sécurité sociale d'aujourd'hui, un petit recul historique est nécessaire.⁵

A l'époque déjà, la constitution d'une pension afin de nous aider à vivre décemment durant nos vieux jours était une préoccupation de la sécurité sociale belge. Dès lors, en 1850, l'épargne en vue de constituer sa retraite est encouragée par la création d'une Caisse générale de retraite. Il s'agissait là d'un système qui reposait uniquement sur ce que l'individu était

⁵ Vivre en Belgique. (2016). *Les pensions*. En ligne sur le site de Vivre en Belgique, Ressources et informations utiles pour vivre en Belgique
<http://www.vivreenbelgique.be/5-la-protection-sociale/les-pensions>

capable de mettre en place pour lui-même. Ce n'est que 50 ans plus tard que l'Etat mit à disposition des subsides pour ceux qui prenaient l'initiative d'épargner.

Dans les années 1920, le système d'épargne est revu puisqu'il ne permet pas à la plupart des individus d'épargner étant donné leurs revenus trop peu élevés. Les cotisations des travailleurs et employeurs font alors leur apparition dans le but de financer les pensions de retraite. Malgré ce progrès, le système reste individuel et les cotisations capitalisées ainsi que leurs intérêts formaient le fonds de pension de la personne en question. De plus, la crise des années 1930 vient perturber ce mécanisme qui finira par sombrer.

Par conséquent, un système mixte de répartition et de capitalisation est mis en place après la Seconde Guerre Mondiale. En plus des cotisations personnelles sous le régime de capitalisation, les actifs cotisaient afin d'y apporter un complément par le principe de la répartition. Petit à petit, ce dernier prit le dessus sur le système de capitalisation pour le supprimer tout à fait, puis le remplacer en 1955 pour les ouvriers et en 1968 pour les employés.

Dans les années '60, l'économie florissante permit un accroissement des salaires et du bien-être général. Les pensions sont alors adaptées au niveau du bien-être général afin que les retraités puissent également profiter de cet essor économique. Cependant, les différentes crises qui suivirent dans les années '80 ont poussé à l'abandon de cette adaptation et les compléments à la pension deviennent nécessaires, guidant le système vers celui des trois piliers. Celui-ci a connu quelques modifications pour donner le système tel qu'on le connaît aujourd'hui, décrit ci-dessous.

Chapitre 3 : Le système des quatre piliers et le calcul de la pension légale

Selon mes connaissances et après avoir confirmé celles-ci en lisant le site de l'Office Nationale des pensions, voici les quatre piliers du système de pension en Belgique.

3.1. Le premier pilier : la pension légale

Le **premier** pilier est celui de la pension légale. Celle-ci est obligatoirement perçue par tous les salariés ayant travaillé en Belgique et est calculée sur base de la carrière professionnelle. Il existe trois régimes en fonction du statut ; le régime des salariés, des

indépendants et des fonctionnaires. Dans le cadre de ce mémoire, l'intérêt est porté sur le régime des salariés uniquement. C'est l'Office National des Pensions (ONP) qui est en charge du calcul des pensions des salariés et du paiement de celles-ci. Le système est fondé sur un principe de répartition. En effet, chaque travailleur a l'obligation de verser des cotisations tout au long de sa carrière afin de financer les pensions des retraités.

3.2. Le calcul de la pension

L'ONP (2017), précise que le calcul de la pension se déroule en 7 étapes et se base principalement sur 3 critères ; l'âge, la carrière et la situation familiale. Pour les 4 premières étapes, le calcul est individuel et pour chaque année civile. Les résultats obtenus pour chaque année civile sont ensuite additionnés. Voici ci-dessous le déroulement du calcul réalisé par le SFP.⁶

1. Le montant de base qui constitue la première étape du calcul est égal à la rémunération totale réelle annuelle + la rémunération fictive liée aux périodes assimilées. (cfr glossaire)
2. Ensuite, il y a une adaptation de cette rémunération en fonction du coût de la vie et du bien-être général cette année-là. Il existe pour cela un coefficient propre à chaque année.
3. En troisième lieu, on applique le taux de ménage ou le taux isolé, en fonction de la situation de ménage de l'intéressé, au résultat obtenu dans la deuxième étape. Ceux-ci sont de 75 et 60% respectivement.
4. Division par 45 et addition des montants. Une carrière est considérée comme complète lorsque le travailleur a presté 45 années de travail. Le montant de l'année z prise en compte est alors divisé par 45 et chaque année est additionnée l'une à l'autre. Concernant la dernière année, un prorata est calculé en fonction du nombre de mois de travail durant cette année.

⁶ ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Exemples de calculs de pensions*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/FR/futur/calculate/example/Pages/default.aspx>

5. Il existe un droit annuel minimum par année s'il s'avère que le calcul donne lieu à des montants trop bas. Ce calcul en parallèle est effectué dès que l'individu a travaillé pendant une période de 15 ans minimum, dont chaque année équivaut au moins à un tiers d'un régime temps plein. Si la rémunération réelle après adaptation est moins élevée que le droit minimum, elle est alors remplacée par ce montant (23 841,73 eur)
6. Vérification des conditions afin de voir si elles sont remplies pour bénéficier d'une augmentation jusqu'à la pension minimum garantie, de manière proportionnelle à la fraction de carrière. Celle-ci étant le nombre d'années complètes de travail divisé par 45, la longueur de carrière de référence.
7. Enfin, selon la situation et donc les revenus perçus par la/le conjoint, la composition de ménage peut être convertie au taux isolé ou de ménage, à l'inverse, selon le cas.

Le montant perçu chaque année est alors le droit de pension brut, qui suivra l'indexation. Du montant annuel brut, il faut déduire les différents types de retenue qu'il existe pour obtenir le montant net. Pour le régime traité ici, celui des salariés, il en existe quatre. La cotisation assurance maladie invalidité (AMI), la cotisation de solidarité, le précompte professionnel et les éventuelles récupérations de sommes qui ne devaient pas être perçues.

L'AMI mensuelle s'élève à 3,55% du montant brut, en général. Ce pourcentage peut être réduit si le montant n'atteint pas le seuil, c'est-à-dire 1 173,22 eur pour les pensionnés 'avec charge de famille' et 1 470, 90 eur pour les pensionnés 'isolés' (cfr annexe 8). Il peut aussi être supérieur à 3,55% dans le cas où plusieurs organismes de pension paient un avantage périodique. Le SFP opère alors la retenue pour lui ainsi que pour les autres organismes.⁷

La cotisation de solidarité est une retenue progressive variant de 0 à 2% selon l'atteinte ou non des différents seuils fixés par la loi et selon l'importance du montant brut total. Une

⁷ ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : La cotisation AMI (Assurance Maladie Invalidité)*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension <http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/payment/deduction/health/Pages/default.aspx>

distinction doit s'opérer en fonction de si l'intéressé est au taux isolé ou au taux ménage. (cfr annexe 9)⁸

Le précompte professionnel s'applique aux prestations qui dépassent certains montants mensuels. Il est calculé en fonction de ce montant, de la situation familiale et du nombre d'enfants à charge.

Les éventuelles récupérations des sommes versées peuvent avoir lieu si l'intéressé a fait l'objet d'une dette de pension, d'une dette auprès d'un organisme de la sécurité sociale ou d'une saisie. Un cumul non autorisé avec d'autres prestations de sécurité sociale, trop de prestations maladie versées, le bénéficiaire d'une pension alimentaire non versée sont des exemples pour lesquels une récupération est prévue. (cfr annexe 10)⁹

3.2. Le deuxième pilier : la pension complémentaire ou extra-légale

Le **deuxième** pilier est représenté par les pensions complémentaires ou extra-légales. Ces pensions sont un avantage octroyé par l'employeur qui permettra de constituer un capital libéré intégralement ou sous forme de rente lors du départ à la retraite. Il faut distinguer ici les deux types de régimes collectifs de pension régis par des régimes similaires, le fonds de pension et l'assurance-groupe.

Premièrement, l'assurance-groupe, ou l'assurance de groupe, est une assurance souscrite par l'employeur. C'est une société d'assurance qui perçoit les primes (dont une partie concerne l'employeur et l'autre, l'employé) qui sont versées par l'employeur. Dans ce système, l'assureur garantit un rendement minimum. Dans un fonds de pension, on ne parle pas de société d'assurance « habituelle », mais plutôt d'une société d'assurance mutuelle, par exemple. Dans ce cas, aucun rendement minimum n'est garanti mais c'est le capital qui l'est. Ensuite, dans une assurance groupe, il est question de primes attribuées à des contrats distincts. Quant au fonds de pension, il s'agit de capitalisation collective et de cotisations étant généralement placées dans un seul pot.

⁸ ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : La cotisation de solidarité*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension

<http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/payment/deduction/solidarity/Pages/default.aspx>

⁹ ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Précompte professionnel*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension

<http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/payment/deduction/payroll/Pages/default.aspx>

Ainsi, le principe ici n'est plus la répartition mais bien la capitalisation puisque le but est de constituer un capital en complément de la pension légale et, en outre, chacun cotise pour sa propre pension et non pour les pensionnés du moment. Dans l'assurance groupe, le versement des primes est géré par l'employeur qui souscrit à une assurance en retenant une part du salaire de ses employés en contrepartie. Les primes font dès lors appeler à une contribution de l'employeur ainsi qu'à une contribution personnelle (de l'employé) et toutes les conditions sont établies dans un contrat. En général, l'assurance groupe convient mieux aux PME. Par ailleurs, elle procure un avantage non négligeable pour l'employeur qui peut déduire les primes à 100% pour sa société. Il s'agit donc d'un capital investi à moindre frais et le fisc a également limité la taxation sur le capital à la date d'échéance. Lorsqu'un employeur assure un employé d'une certaine catégorie dans son entreprise, il est obligé d'assurer tous les membres de cette même catégorie, avec identiquement les mêmes avantages. Toutes les conditions et formalités se trouvent dans le règlement du contrat. Le règlement stipulera, par exemple, qui seront les bénéficiaires de l'assurance-groupe (habituellement conjoint, enfants et héritiers légaux). Les assurances-groupe peuvent proposer différentes couvertures ; la couverture décès, une assurance invalidité qui garantit un certain pourcentage du salaire ; une assurance hospitalisation dont les conditions varient fortement selon la compagnie, ... ¹⁰¹¹

En ce qui concerne les fonds de pension, c'est dans les grandes entreprises qu'ils sont le plus convoités et que les employeurs souscrivent le plus souvent à une institution de pension, qui n'est pas une entreprise d'assurance « ordinaire ». Le principe est semblable et les avantages octroyés aussi, mais ici, l'employeur et l'employé versent les sommes dans un fonds de pension qui est ensuite géré par un gestionnaire. Au terme de la vie active de l'employé, les performances du fonds et du gestionnaire auront un impact certain sur le résultat obtenu. ¹²¹³

En outre, il existe, dans les deux cas de figure, deux types d'engagement. D'un côté, il existe l'engagement à prestations définies (ou souvent employé « defined benefit » en anglais) par lequel l'employeur s'engage à verser un capital fixe et défini. Le calcul du capital dépend

¹⁰ G.E.I.E Securex Corporate. (2016). *Rémunération : La pension complémentaire des travailleurs salariés*. En pdf sur le site de Securex (human capital matters)
<http://www.securex.eu/lex-go.nsf/PrintReferences?OpenAgent&Cat2=66~~30&Lang=FR>

¹¹ Vivre en Belgique. (2016). *Les pensions*. En ligne sur le site de Vivre en Belgique, Ressources et informations utiles pour vivre en Belgique
<http://www.vivreenbelgique.be/5-la-protection-sociale/les-pensions>

¹² Idem (securex)

¹³ Idem (Vivre en Belgique)

du salaire et du nombre d'années prestées par le travailleur. Cet engagement est plus risqué pour l'employeur puisqu'il devra combler le manque de capital nécessaire à l'atteinte du montant spécifié au départ si la conjoncture économique devient défavorable. D'un autre côté, dans l'engagement à cotisations définies (« defined contributions » en anglais), ce sont les cotisations qui sont fixées et le capital varie donc en fonction du rendement connu tout au long de la vie de l'actif. Dans ce cas, c'est le travailleur qui supporte le risque lié au placement et non l'employeur.¹⁴

Enfin, pour certaines professions comme les médecins, dentistes, kinésithérapeutes et pharmaciens, il existe un contrat particulier appelé INAMI, qui ne nécessite pas un approfondissement dans le cadre de ce mémoire.

3.4. Le troisième pilier : épargne pension et épargne à long terme

Ensuite, le **troisième** pilier¹⁵ est constitué de l'épargne-pension et de l'épargne à long terme. Celles-ci sont des épargnes individuelles à travers lesquelles des primes mensuelles, trimestrielles, semestrielles ou annuelles sont versées à un organisme financier, dans le but de toucher un capital lors de la retraite. Un avantage considérable de ce pilier est l'avantage fiscal octroyé lorsque l'on constitue ce type d'épargne. De plus, il est possible de cumuler l'épargne-pension et l'épargne à long terme, qui procureront un avantage fiscal toutes les deux.

L'épargne-pension permet de bénéficier d'un rendement fixe tout au long du contrat (actuellement aux alentours des 1%, bas mais relativement élevé en comparaison aux taux proposés par les banques pour un livret d'épargne (aux alentours de 0,05%)). Ce rendement peut être boosté par les parts bénéficiaires annuelles si la situation économique de l'entreprise émettrice du contrat se porte bien. En outre, comme mentionné précédemment, il est possible de déduire fiscalement les primes versées, si le montant n'excède pas 940eur par année. Verser au-delà du plafond est autorisé mais le surplus ne donnera lieu à aucun avantage fiscal. (SPFF Service Public Fédéral Finance, 2017)

Au sein même de l'épargne-pension, il est possible de placer son argent différemment. En effet, il existe, ce qu'on appelle dans le milieu des assurances, diverses branches.

¹⁴ Idem (securex)

¹⁵ SPFF (Service Public Fédéral Finances). *Epargne-pension*. En ligne sur le site du Service Public Fédéral Finances
https://finances.belgium.be/fr/particuliers/avantages_fiscaux/epargne-pension

Dans la branche 21, les primes versées sont sécurisées et ce qu'elles vont produire est connu et sans surprise, l'intérêt est fixe. A la fin du contrat, le montant touché sera celui des primes versées, plus les intérêts, les intérêts des intérêts qui, chaque année, sont ajoutés au capital pour générer davantage, et les éventuelles parts bénéficiaires. Néanmoins, il ne faudra pas oublier d'y soustraire les éventuels frais d'entrée, de gestion du contrat et frais de sortie, dont chacun s'élèveront entre 1 et 5% selon la catégorie, les caractéristiques du contrat et la compagnie d'assurances. Les primes versées dans une assurance-vie de la branche 21 sont protégées par le fonds de garantie jusqu'à un montant de 100 000eur. C'est-à-dire que même si la compagnie d'assurances ou la banque venait à faire faillite, l'épargnant est garanti de récupérer son argent. (SPFF Service Public Fédéral Finance, 2017)

Dans la branche 23, les produits de placement sont plus risqués, le rendement potentiel est meilleur mais il n'y a aucune garantie, on ne connaît pas le taux d'intérêt à l'avance et il peut fluctuer sans cesse. Le rendement dépend du marché et de l'organisme financier choisi pour placer son produit. Les primes versées dans une assurance-vie de la branche 23 ne sont pas protégées, contrairement à celles de la branche 21. (SPFF Service Public Fédéral Finance, 2017)

L'épargne-pension offre la possibilité de combiner ces deux branches. Pour cela, la banque ou la compagnie d'assurances va établir un profil d'investisseur avec l'intéressé pour faire le point sur ses connaissances, sa situation financière et ses envies. Une fois les réponses au questionnaire récoltées, un profil type qui colle à la personne en ressort. Le plus souvent, il existe 5 types de profils ; le « secure » pour lequel 100% des primes va en branche 21 et donc 0% en branche 23 ; le « moderated » pour lequel 75% des primes va en branche 21 et 25% en 23 ; le « balanced » correspond au 50-50 ; le profil « active » qui propose 30% en branche 21 sans risque et 70% en branche 23 ; et finalement le « dynamic » pour lequel l'entièreté des primes, 100%, va en branche 23, ce qui en fait le profil le plus risqué puisque rien n'est garanti. (SPFF Service Public Fédéral Finance, 2017)

Le capital pension cumulé, pendant les x années du contrat est perçu lors du 65eme anniversaire du contractant. Différentes options sont offertes à la libération du capital épargné, il est par exemple possible de faire fructifier à nouveau ce montant ou d'en libérer l'entièreté ou encore d'étalonner le versement, selon les désirs du client.

Du point de vue de la taxation, les compagnies d'assurances prélèvent obligatoirement 8% de taxe sur le montant total et ce, au 60ème anniversaire ou après 10ans de contrat si celui-ci a été souscrit après 55ans. Quant aux participations bénéficiaires, aucune taxation ne les concerne. Et après 60ans, les versements sont plus avantageux puisque la taxe aura déjà été prélevée. Le but premier d'une épargne-pension est d'épargner jusqu'à la retraite sans quoi le contrat n'a plus d'intérêt. Dès lors, se retirer et rompre le contrat avant l'âge de 60ans donnera lieu à une imposition, le précompte professionnel, qui s'élève à 33%, sans compter la taxe communale, qui varie selon le lieu de résidence de la personne concernée. (SPFF Service Public Fédéral Finance, 2017)

Souvent, des couvertures décès, des rentes d'incapacité de travail et assurances maladies sont proposées pour former un pack avec l'épargne-pension. Une partie de la prime versée ne capitalise donc pas et est retenue pour une couverture quelconque complémentaire, au choix du contractant. Ainsi, par exemple, si le décès de l'intéressé survient avant le 65ème anniversaire, la partie de la prime allant pour la couverture décès sera utilisée pour couvrir les frais d'enterrement pour un certain montant et le capital de l'épargnant sera versé à un membre de la famille, précisé au préalable dans les modalités du contrat. (SPFF Service Public Fédéral Finance, 2017)

Quant à l'épargne à long terme, elle ressemble à l'épargne pension dans le sens où le législateur a mis ces épargnes à disposition dans le but de constituer un complément à la pension légale, tout en offrant des réductions d'impôts. Cependant, il existe quelques différences : Les plafonds fiscaux des primes sont placés différemment et les primes maximales déductibles ne sont pas les mêmes. En effet, le maximum déductible pour l'épargne pension est le même pour tous et s'élève à 940eur par an (et donc un gain aux impôts de 282eur). Pour l'épargne à long terme, le maximum dépendra des revenus imposables de l'intéressé. Il existe tout de même un plafond absolu qui s'élève à 2 260eur (montants 2017, et donc un avantage fiscal de 678eur). La taxe anticipative au 60ème anniversaire ou aux 10 ans d'anniversaire du contrat est de 10% pour l'épargne à long terme et non de 8% comme pour l'épargne pension. La taxe sur les primes versées est de 2% pour l'épargne à long terme alors qu'il n'y en a pas pour l'épargne pension. Et contrairement à l'épargne pension qui est toujours possible pour autant qu'il y ait la présence de revenus imposables, l'épargne à long terme ne donnera pas toujours lieu à un avantage fiscal, ou parfois de manière limitée. Cela dépend du panier fiscal possédé qui contient, entre autres,

l'emprunt hypothécaire, variant selon la date de souscription et le lieu de la résidence. (SPFF Service Public Fédéral Finance, 2017)

3.5. Le quatrième pilier : la pension classique sans avantage fiscal

Enfin, le **quatrième** pilier qui complète le système belge des pensions est celui de l'épargne classique, pour laquelle aucun avantage fiscal est octroyé, contrairement au pilier précédent. Ce dernier pilier reprend ainsi toutes les autres formes d'épargnes individuelles possibles qui sont utiles pour améliorer encore les conditions de vie durant la pension.

Il peut s'agir d'un livret d'épargne à la banque, de bons d'Etat et dépôts à terme, d'investissements dans des fonds bancaires, en actions et obligations ou dans l'immobilier, ...

Chapitre 4 : La pension légale plus en détails

Sur base de l'Office Nationale des Pensions¹⁶, rentrons maintenant un peu plus dans les détails en ce qui concerne le premier pilier, la pension légale, dont la description et le fonctionnement nous intéressent prioritairement dans le cadre de ce mémoire.

Soixante-cinq ans est l'âge légal de la pension de retraite en Belgique. Celui-ci est repoussé à soixante-six ans à partir de 2025 et à soixante-sept ans en 2030, selon les décisions du gouvernement. Cependant, la pension n'est pas obligatoire à l'âge qui constituera l'âge légal puisqu'avec l'accord de son employeur, un individu peut continuer à travailler. Depuis 2016, concernant les chiffres et non la possibilité de départ anticipatif, il est également possible de partir anticipativement à la retraite dès l'âge de 60 ans, si la carrière professionnelle prestée est longue d'au moins 42 années. A 61 ans, la carrière peut être longue de 41ans, à 62 ans de 40 et ainsi de suite...

Il faut savoir que le départ à la retraite de manière anticipée ne pénalise pas l'individu lui faisant appel. En effet, avant la loi du 20.07.1990 qui a instauré un âge flexible de la retraite pour les salariés, un « malus » de 5% était enlevé au montant de la pension, par année

¹⁶ ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Les pensions belges*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/FR/futur/pension/Pages/default.aspx>

d'anticipation. Cependant, le montant de la pension est souvent plus faible puisque la carrière est, lorsqu'il y a demande anticipée, en général plus courte. (Berghman, J., et al., 2015, annexe 2.1, p.10.)

En effet, pour bénéficier d'une pension complète, une condition de carrière a été fixée à 45 années, sachant qu'une année civile est valable pour la condition de carrière si 104 jours équivalents temps plein au minimum sont prestés. Certaines exceptions existent comme, par exemple, pour élever un enfant ; la période d'interruption peut être prise en compte si l'enfant à moins de 6 ans et ce, pour un maximum de 3 années. Ces années sont comptabilisées pour la condition de carrière non pas pour le calcul même de la pension.

Par ailleurs, il est possible de faire entrer certaines périodes d'inactivité dans le calcul de la pension¹⁷. Comme déjà mentionné dans le glossaire, les périodes assimilées sont calculées sur base d'une rémunération fictive qui est elle-même basée sur les rémunérations réelles que le salarié touchait avant la période assimilée.

Dans le régime des salariés, voici les périodes qui peuvent prendre place dans le calcul de la pension sans pour autant la pénaliser :

- Le chômage involontaire, repos de maternité, invalidité, maladie et prépension conventionnelle ;
- Les périodes couvertes par les allocations de maladie professionnelle ou d'accident de travail ;
- Les interruptions de carrière ou crédit-temps ;
- Les congés annuels pour les ouvriers ;
- Le service militaire s'il est obligatoire ;
- Les périodes ajoutées aux années comptant au moins 285 jours pour augmenter ce nombre à 312 jours. (cette règle s'applique uniquement aux salariés qui comptabilisent au moins 285 jours à l'année, une rémunération journalière fictive est dès lors ajoutée afin d'atteindre 312 jours)

¹⁷ ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Les périodes d'inactivités ou périodes assimilées*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/calculacion/career/inactivity/Pages/default.aspx>

Depuis la loi du 19 avril 2014, les mois prestés lors de la dernière année de travail sont pris en compte dans le calcul du montant de pension¹⁸. C'est maintenant la rémunération totale réelle de toute la carrière professionnelle, c'est-à-dire le revenu brut sur lesquels les cotisations sont calculées, qui sont utilisés dans le mode de calcul. Attention qu'il existe une rémunération de référence limitée par un plafond s'élevant à 53 528,27 eur en 2015 (cfr annexe 6)¹⁹ pour les ouvriers et employés. Au-delà de ce montant, plus rien n'est pris en compte dans le calcul de la pension.

Une autre limitation au calcul est celle de l'unité de carrière²⁰. Elle se compte désormais en jours équivalents temps plein non plus en années. Ce sont donc les 45 années x 312 jours = 14 040 jours les plus avantageux qui seront pris en compte pour le calcul. Il est donc maintenant possible de tenir compte de plus de 45 années de carrière dans le calcul.

Pour y voir plus clair, voici l'exemple utilisé dans le rapport de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 : (Berghmam, J., et al., 2014, rapport, p.30.)

Un individu qui n'a presté aucune année complète de 312 jours et ayant gagné 80 000eur sur une année et 250 jours équivalents temps plein prestés, ne prétendra qu'à une part de pension plafonnée de la sorte : $53\,528,27 \times 250/312 \times 60\%/45 = 571,88$ euros. (Les 60% venant du fait que la personne est considérée comme isolée).

S'il existe un plafond, il existe également un salaire minimum garanti.²¹ Celui-ci s'élevait à 23 841,73eur au 1^{er} juin 2017, par année civile complète de 312 jours équivalents temps plein. Il faut cependant avoir un minimum de 15 ans de carrière pour pouvoir en bénéficier.

¹⁸ ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Exemples de calculs de pensions*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension

<http://www.onprvp.fgov.be/FR/futur/calculate/example/Pages/default.aspx>

¹⁹ ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Plafonds de rémunérations*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension

<http://www.onprvp.fgov.be/FR/futur/calculate/career/wages/max/Pages/default.aspx>

²⁰ ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : La fraction de carrière, Principe de la limitation à l'unité de carrière*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension

<http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/calculation/career/fraction/Pages/default.aspx>

²¹ ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Modifications de la rémunération totale : salaire minimum garanti légal*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension

<http://www.onprvp.fgov.be/fr/profes/calculation/career/wages/adjustments/pages/default.aspx#a>

Pour chaque année à prendre en considération, voici la formule qui attribue une part de la pension, celle-ci diffère selon le statut d'isolé ou marié sans conjoint par rapport au statut marié avec époux à charge ;

Isolé : Rémunération de référence x 60% x 1/45

Marié : Rémunération de référence x 75% x 1/45

Si la pension chute en dessous d'un certain seuil, une pension minimum est octroyée, qui, encore une fois, varie selon la situation familiale. Au 1^{er} janvier 2017, avec un indice-pivot (cfr glossaire) de 141,59, les montants annuels de pension minimum garantie sont les suivants²² :

Taux ménage : 18 000,78 eur

Taux isolé : 14 405,17 eur

Concernant le bonus pension²³, deux réglementations ont existé dans le régime des travailleurs salariés. Cependant, depuis 2015, celui-ci est supprimé progressivement. C'est pourquoi je ne développerai pas cette réglementation. Il est tout de même bon de noter que les pensions prenant cours à partir de 2015, dont les individus remplissent les deux conditions ci-dessous au 1^{er} décembre 2014, peuvent donner droit au bonus déjà constitué auparavant.

Tel est le cas si :

- les conditions pour la pension anticipée sont satisfaites
- l'individu avait 65 ans et une carrière de 40 ans le 1^{er} décembre 2014

S'agissant du cumul et du travail autorisé en parallèle de la pension en Belgique, le cumul avec des revenus professionnels est illimité si le pensionné est au moins âgé de 65 ans et s'il peut prouver au moins 42 ans de carrière au moment de prendre sa pension. Pour les autres pensionnés, le cumul est possible mais les revenus professionnels sont limités. En cas de dépassement de la limite fixée, des sanctions proportionnelles sont prévues et au-delà de 25% d'excédent occasionnera la suspension du versement de la pension. Quant aux prestations sociales, le pensionné devra choisir entre celles-ci et sa pension de retraite, à l'exception des prestations pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle qui peuvent être

²² ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Plafonds de rémunérations*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension

²³ ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Les bonus pensions*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/calculations/age/bonus/Pages/default.aspx>

cumulées à la pension mais peut-être réduites en fonctions de l'importance du revenu de la pension de retraite. Il existe également une allocation d'aide aux personnes âgées qui peut également être complétée par les pensions de retraite ou de survie.

Enfin, une fois le montant des pensions calculé, celui-ci est revalorisé et indexé selon l'évolution du coût de la vie grâce aux modifications de l'indice-santé (cfr glossaire). Le montant des pensions est toujours maintenu à « pouvoir d'achat constant », il augmente de 2% si l'indice-santé lissé dépasse l'indice-pivot (cfr glossaire). C'est le pacte de solidarité entre les générations qui prévoit cette indexation dans le but premier d'une hausse des salaires les plus bas.

PARTIE 2 : Systèmes de retraite Suédois et Norvégien ; Les régimes « Notional Defined Contribution »

Chapitre 1 : Pourquoi avoir choisi ces pays nordiques ?

« L'expression « *folk flest* », littéralement « la plupart des gens » dans les pays nordiques, renvoie à l'idée d'une majorité silencieuse qui, assez homogène socialement et culturellement, résiste bien au paternalisme d'État ». (Lien, M., 2009. p.201.)

« De nombreux chercheurs estiment que les pays nordiques se caractérisent par une combinaison particulière d'égalité et de liberté individuelle ». (Lien, M., 2009. p.200.)

« La réforme suédoise du système des retraites est tellement exceptionnelle à plusieurs titres qu'on est étonné qu'elle se soit concrétisée. De nombreuses délégations de pays où les retraites constituent un fardeau, qui se sont rendues en Suède pour étudier le nouveau système, sont justement surprises de ce qui a été fait ». (Settergren, O., 2003. p.362.)

Premièrement, je me suis limité à la sélection de ces trois extraits qui me semblaient appropriés pour témoigner de l'engouement général qu'il existe à l'égard des pays nordiques. C'est pourquoi je développerai brièvement les systèmes de pension de retraite employés dans ces pays. Dans le but d'optimiser notre futur système de pension de retraite belge, il est bon de tirer des enseignements d'autres pays ayant fait le pas avant nous.

Ensuite, parfois surnommés « les lumières du Nord » (Alix, C., 2011), ces pays sont dits être compétitifs, avoir un taux d'imposition élevé, des secteurs publics robustes, des syndicats puissants et un système de protection sociale généreux.

Enfin, il ne faut pas négliger le taux d'emploi qui est très élevé dans ces pays. Par exemple, en ce qui concerne la tranche d'âge des 60-64 ans, le taux d'emploi en Norvège s'élève à 63,9% en 2014 et à 66,3% en Suède. A titre de comparaison, la même année et pour la même tranche d'âge, ce taux est de 23,6% en Belgique.²⁴ (cfr annexe 11)

²⁴ OCDE. (2017). *Taux d'emploi*. En ligne sur le site de l'OCDE données (Organisation de Coopération et de Développement Economique)
<https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi.htm>

Chapitre 2 : Qu'en est-il de la Suède ?

2.1. Le régime NDC (Notional Defined Contribution)

La Suède est confrontée aux mêmes enjeux démographiques que notre pays. De ce fait, elle a voulu remédier à cette évolution qui mettait en péril le système de retraite qu'elle a radicalement réformée en instaurant le mécanisme d'équilibre automatique en 2001.²⁵

Dans ce nouveau système, le Gouvernement s'est mis d'accord sur 4 points dont la présence était indispensable. Premièrement, il devait y avoir un lien direct et absolu entre cotisation et crédit retraite : une cotisation d'une couronne suédoise correspond à un crédit de pension d'une couronne. Ensuite, une pension minimum garantie devait être mise en place. Troisièmement, le taux des cotisations qui servent à financer le système devait être fixe et garanti. Finalement, la pension moyenne comparée au revenu moyen devrait être égale à celle de l'ancien système. (OCDE, 2014)

Le mécanisme utilisé est qualifié de « NDC » ou « Nonfinancial Defined Contribution » qui est un système géré en répartition à la différence de certains régimes « DC » Defined Contribution, étant gérés en capitalisation (Borsch-Supan, A., 2005, chap3). En français, il est connu sous le nom de « comptes notionnels » à cotisations définies. La notion de compte notionnel vient du fait que chaque salarié possède un compte personnel sur lequel s'accumule un capital fictif ou notionnel à la hauteur de ses efforts contributifs. A la différence de l'ancien système « DB » ou « Defined Benefit » qui est un système de prestation ou pension définie, le système « DC » absorbe les risques en ne modifiant pas les cotisations, qui sont définies, mais bien les prestations. Lorsqu'un régime connaît un déficit, le rattraper en augmentant les cotisations n'est pas une idée viable à long terme. En effet, si le déficit persiste, augmenter les cotisations signifie que les prestations sont augmentées également, ce qui peut aggraver encore plus le processus sur le long terme. Ce système connaît un mécanisme interne et automatique d'équilibre afin de garantir l'objectif principal de maintenir une relation stable entre la pension moyenne et le revenu moyen. Dès lors que la revalorisation des pensions et du capital virtuel diffère du rendement implicite du système NDC, le mécanisme interagit pour stabiliser la situation financière.

²⁵ OCDE. (2017). *Panorama des pensions 2013 : descriptifs pays – Suède*. En ligne sur le site de l'OCDE données (Organisation de Coopération et de Développement Economique)
<https://www.oecd.org/fr/els/pensions-publiques/PAG2013-profil-Suede.pdf>

Trois éléments composent le système de « retraite générale » sur lequel se calque l'assurance vieillesse suédoise. Seulement deux des trois sont obligatoires. Ce sont les régimes de « répartition » et de « capitalisation » parmi ceux-ci²⁶ :

- L'*inkomstpension* qui est la pension basique avec un régime par répartition, financé en grande partie par les cotisations sociales, c'est le régime NDC.
- La *premiépension* qui constitue la pension complémentaire, faisant appel au système de capitalisation.
- La *garantipension*, la pension de garantie qui est prévue pour subvenir au besoin des plus démunis, aux personnes ayant touchés de faibles revenus. Elle est financée par les impôts et est soumise à la condition de ressources.

L'*inkomstpension* est constituée grâce au prélèvement salarial annuel qui s'élève à 16%. Ces prélèvements sont crédités sur un compte individuel. Aucun âge légal est stipulé dans le régime suédois. A partir de 61 ans, il est possible de prendre sa pension de retraite n'importe quand. La possibilité de travailler jusqu'à la mort est envisageable, tout en touchant ou non un pourcentage de la pension (25, 50, 75 ou 100%). Concernant l'indexation, anciennement basée sur l'indice des prix à la consommation, est aujourd'hui basée sur l'augmentation du salaire nominal, divisée par 1,016 puisqu'il ne faut pas prendre en compte le taux d'intérêt déjà appliqué sur les annuités du compte notionnel qui s'élèvent à 1,6%. En effet, dès le départ, la rente est calculée de manière à ce que le taux d'intérêt soit de 1,6% sur le capital théorique constitué par l'individu. Ce calcul se rapproche donc du salaire réel perçu durant la carrière professionnelle. Une fois le départ à la retraite, le montant total disponible sur le compte notionnel individuel est divisé par un coefficient de conversion qui reflète annuellement l'espérance de vie des suédois, hommes et femmes. Ce coefficient de conversion représente la stabilité financière du système suédois et tend à l'équité intergénérationnelle. En effet, il tient compte des évolutions démographiques. Ainsi, lorsque l'espérance de vie augmente mais que l'individu ne reporte pas l'âge de sa retraite, il percevra une pension moindre.²⁷

²⁶ CLEISS. (2016). *Le régime suédois de sécurité sociale (salariés)*. En ligne sur le site de la République Française
http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_suede-salaries.html

²⁷ Idem

Un tableau en annexe repris dans l'article de (Settergren, O., 2003.) montre la modification nécessaire de l'âge de retraite afin de percevoir le même montant alors que l'espérance de vie a augmenté. (cfr annexe 14)

De plus, lorsque les cotisants partent à la retraite, il leur est laissé un choix quant à la conversion du capital cumulé. Deux possibilités s'offrent à eux. Premièrement, ils décident de toucher le capital en annuités à intérêt fixe. Dans ce cas, c'est la « Premium Pension Authority » qui étale les risques de longévité et d'investissement liés à la précision de l'espérance de vie et aux placements financiers respectivement. Les assurés peuvent également choisir de toucher leur capital sous forme d'annuités variables. Dans ce second cas, la pension est réévaluée chaque année en fonction du retour sur investissement des fonds choisis et des changements de l'espérance de vie pour la tranche d'âge qui concerne l'individu en question. De cette manière, c'est l'assuré qui assume les risques. (Settergren, O., 2003.)

En outre, un fonds de réserve prévu par le système de répartition sert de régulateur des effets démographiques. Il est là pour ne pas déstabiliser le système alors que de faibles variations de taille des classes d'âge ont lieu, par exemple. Il peut également compenser des pertes occasionnées par la partie des cotisations placée dans le système par capitalisation décrit ci-après. Ce fonds de réserve existe depuis 2001 et est composé de 4 fonds de pension nationaux indépendants possédant chacun un conseil d'administration. La réforme a engendré plusieurs modifications en termes d'investissement, le développement de celles-ci déborde du cadre de ce mémoire et n'est pas nécessaire à la suite de la description. Ces différents fonds ont cependant opté pour une stratégie similaire qui consiste à diversifier leur portefeuille. Ainsi, le portefeuille des 4 est composé de 60% de placements en action et les 40 restants concernent des obligations. (Settergren, O., 2003.)

Dans ce nouveau régime, environ 86% des cotisations (ce qui correspond aux 16% prélevés sur le salaire) sont versés exclusivement pour le système de répartition tandis que les 14% restants (correspondant aux 2,5% des revenus) sont destinés aux comptes individuels par capitalisation.

La *premiépension*, la pension complémentaire financée par capitalisation, dépend de l'argent cumulé, des intérêts proposés par le produit choisi, de l'âge et de l'espérance de vie de l'intéressé. Elle est également versée au 61^{ème} anniversaire au plus tôt. Le gouvernement a mis

en place un système de transfert de droits au partenaire si celui-ci est désiré. Il est donc possible de transférer ses droits à pension par capitalisation à l'époux ou épouse, moyennant 8% de taxe et une demande avant le 31 janvier de l'année pour laquelle la personne concernée désire effectuer le transfert. Le choix des fonds est vaste puisqu'il en existe à peu près 800. Ce système propose une grande liberté, il est en effet possible de placer sa part de cotisation dans 5 fonds en même temps et de changer gratuitement de manière illimitée. A ce sujet, il est important de remarquer que même si des pertes sont occasionnées à cause d'un marché financier peu concluant, leurs effets ne seront que minimes sur le montant des pensions vu que le capital investi dans cette branche est limité. Chaque année, les suédois reçoivent ce qu'ils appellent « l'enveloppe orange » qui donne un compte rendu de la situation de leurs comptes, le notionnel (système par répartition) et financier (système par capitalisation dont il est question dans ce paragraphe) ainsi que des projections du montant de pension.²⁸ Cette enveloppe est ouverte par plus de 70% des suédois et environ 50% d'entre eux lisent quelques parties de celle-ci. (Paulsson, A., p.5.)

Le système général tient compte du montant des cotisations, de l'espérance de vie à l'âge de la retraite et de la croissance économique. Le revenu donnant droit à une pension est composé majoritairement des salaires annuels (dont il existe un minimum et un plafond), mais aussi des prestations sociales comme les prestations de chômage, les indemnités maladie, les allocations d'invalidité ou encore les allocations de maternité et de paternité. Par conséquent, depuis la réforme de 2001, le taux de remplacement de la retraite de base est calculé sur le revenu moyen durant toute la vie active et non plus sur les 15 années dont les revenus étaient les plus élevés, même si la carrière de l'individu connaît des périodes de chômage, de congés maladie ou autre. Les années d'étude et le service militaire obligatoire donnent également lieu à du crédit retraite.²⁹

Malgré le fait de la réforme depuis 2001, il existe encore des personnes sous l'ancien régime. En effet, les montants sont fractionnés entre les deux, selon la date de naissance de l'ex cotisant. La transition de l'ancien au nouveau régime s'effectue de la sorte : une personne née

²⁸ CLEISS. (2016). *Le régime suédois de sécurité sociale (salariés)*. En ligne sur le site de la République Française
http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_suede-salaries.html

²⁹ Idem

en 1938 perçoit 4/20 de sa pension selon le nouveau régime et le reste selon l'ancien. Les personnes nées l'année suivante touchent 5/20 de leur pension sous le nouveau régime et 15/20 sous l'ancien, et ainsi de suite... Une personne née en 1954 touchera donc un montant de pension entièrement calculé sur base du nouveau régime, les points acquis dans l'ancien système sont alors convertis en crédit de retraite dans le système « NDC ».

Tout comme le système norvégien brièvement abordé ultérieurement, il existe en Suède un montant de base fixé annuellement par le gouvernement après un calcul mené par l'Office national des statistiques. Il fait office de montant de référence pour les différents calculs liés à la pension et à d'autres prestations sociales. Celui-ci s'élevait à 44 300 SEK en 2016.

(couronne suédoise 1 SEK = 0,104913 EUR, taux de change du 18/07/16, ce qui donne, en utilisant un convertisseur de devise, un montant de base mensuel de 4 647,65 EUR)

Les revenus étant supérieurs au montant de base de plus de 7,5 fois ne sont pas pris en compte pour le calcul de la pension. Autre exemple, un suédois est assujetti à l'impôt pour autant que ses revenus annuels bruts soient supérieurs à 42% du montant de base.³⁰

Finalement, quant à la pension garantie, *garantipension*, elle n'est pas financée par les cotisations mais par l'impôt sur les revenus. C'est une somme équivalant 2% du total des salaires qui est nécessaire pour alimenter ce système principalement utile aux personnes à faibles revenus. Cette pension a remplacé celle qui était appelée « folkpension » anciennement, financée par des cotisations à taux uniforme. Celle-ci dépend chaque année de l'indice des prix à la consommation.³¹

Les personnes nées en 1938 sont les premières à pouvoir percevoir cette pension. Pour bénéficier de cette dernière, il faut impérativement que trois conditions soient remplies :

- Être résident en Suède depuis au moins 3 ans
- Être âgé d'au moins 65 ans
- Ne pas avoir eu d'emploi ou de faibles revenus durant toute la vie active (détails ci-dessous)

Si l'individu concerné est titulaire d'autres pensions dont la somme excède 11 343 SEK ou 10 054 SEK par mois, si celui-ci est célibataire ou marié respectivement, il ne peut pas en bénéficier. Elle peut donc être nulle dès qu'une autre retraite liée à l'emploi valant 3,07 fois ou

³⁰ Swedish Pensions Agency. (2016). *Orange report 2015 : Annual report of the swedish pension system*.

³¹ Idem

plus le montant de base est perçue, pour une personne isolée. En ce qui concerne les couples mariés, une pension valant 2,72 fois la base suffit à annuler la pension garantie.

Les montants maximums mensuels pour bénéficier d'une pension garantie diffèrent selon le statut :

- Pour une personne célibataire : 7 863 SEK, ce qui correspond environ à 780 EUR par mois
- Pour une personne mariée : 7 014 SEK, équivalant 700 EUR par mois

Cependant, pour toucher la pension garantie à un taux plein, il faut avoir résidé minimum 40 ans en Suède entre 16 et 64 ans. Si ce n'est pas le cas, les montants au taux plein ci-dessus sont diminués d'un quarantième par année manquante. La pension garantie au taux complet s'élève à 2,13 fois le montant de base réel, qui tient compte de l'évolution des prix, pour un retraité isolé. Pour un couple marié, le facteur multiplicatif est de 1,9 par personne.

En tant que bénéficiaire de cette pension, il est également imaginable de faire une demande d'aide alimentaire aux personnes âgées et de supplément au logement.

D'abord, le supplément au logement n'est rendu possible que si le retraité bénéficie d'une pension de vieillesse à taux plein. La prestation est variable selon la situation et les revenus. Le montant maximum, en 2016, est de 5 090 SEK par mois. Ce montant n'est pas soumis à l'impôt et 291 700 pensionnés suédois en bénéficient selon les statistiques en janvier 2016, de l'Agence suédoise des pensions « Pensionsmyndigheten ».

Ensuite, l'aide alimentaire aux personnes âgées existe afin de garantir qu'il reste un minimum de 5 438 SEK par mois (ou 4 445 SEK si la personne est en couple) après paiement des impôts et coûts de logement pris en compte.

Cette aide est accordée seulement si le pensionné est âgé de 65 ans, s'il a besoin d'une aide supplémentaire malgré la perception de la pension de garantie et s'il a résidé au moins 1 an en Suède.³²

2.2. Petit bilan d'après réforme

Bien qu'il soit difficile de se prononcer définitivement et avec certitude sur un système de pension puisqu'il s'agit, dans le cas de la Suède, d'une réforme profonde dont les

³² Swedish Pensions Agency. (2016). *Orange report 2015 : Annual report of the swedish pension system*.

répercussions peuvent mettre un laps de temps conséquent avant de se faire ressentir, un petit bilan peut déjà faire part de quelques remarques.

Premièrement, le nouveau système suédois, comme expliqué précédemment, tient compte de nombreuses situations qu'il assimile à des années "ordinaires" de travail. Cet élément nouveau constitue plutôt un atout de la réforme. Cependant, les cotisations sont alors calculées sur les montants perçus durant ces périodes assimilées. Ces montants (comme les allocations de chômage par exemple) étant moins élevés que les revenus professionnels, les retraites le sont au même titre et le niveau moyen de celles-ci est fatalement tiré vers le bas. (Auerbach, A.J & Lee, R. 2006, et Frémeaux, P & Kalinowski, W., 2009)

Ensuite, aucun mécanisme de compensation n'a été prévu au niveau du régime des pensions en ce qui concerne le concept de pénibilité du travail. Or, les individus ayant exercé des métiers pénibles (notion vue plus en détail dans le chapitre 2 de la partie 3 "métiers pénibles") sont défavorisés par le système qui fait dépendre le niveau de la pension de l'espérance de vie moyenne d'une génération à l'âge du départ à la retraite. De plus, si l'espérance de vie venait à augmenter plus que cela n'était prévu pour une génération donnée, les montants de pension sont adaptés et amoindris. (Auerbach, A.J & Lee, R. 2006, et Frémeaux, P & Kalinowski, W., 2009)

Enfin, en période de crise, tel ce fut le cas en 2009 par exemple, le système suédois a laissé entrevoir des failles qu'il convient de surmonter lorsqu'une réforme du système de retraite est envisagée. En effet, une diminution de la masse salariale a affecté inmanquablement et négativement le niveau des pensions en Suède. Dès lors, le constat est tel que ce système peut constituer "une arme à double tranchant" ; lorsque la santé de l'économie nationale se porte bien, les retraites suivent. Dans le cas contraire, le niveau des pensions de retraite est tiré vers le bas. (Auerbach, A.J & Lee, R. 2006, et Frémeaux, P & Kalinowski, W., 2009)

2.3. Quelques statistiques intéressantes ^{33 34 35}

En Suède, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 59 ans est de 81,9%. Il est de 66,3% pour les travailleurs âgés de 60 à 64ans et encore de 21,2% pour la tranche 65 à 69ans.

Concernant le taux remplacement net, à salaire égal au salaire moyen du pays, il s'élève à 55,8%, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les revenus des personnes âgées de plus de 65 ans en pourcentage du revenu de la population totale est de 85,7% et 9,3% des personnes de plus de 65 ans vivent sous le seuil de pauvreté. Le seuil de pauvreté est fixé à 50% du revenu disponible équivalent médian des ménages par l'OCDE qui considère la pauvreté comme une notion relative pour faciliter la comparaison entre les pays. (Cfr annexes 11 et 15)

Chapitre 3 : La Norvège

3.1. Le nouveau système de pension norvégien

La Norvège est un pays intéressant sous divers aspects. L'aspect social est celui qui nous intéresse et préoccupe particulièrement ici et la Norvège est un exemple de ce point de vue. En effet, si l'on devait qualifier la société, le mode de vie et la culture norvégienne, c'est le mot égalité qui viendrait en tête en premier lieu. Cette caractéristique, revendiquée par les citoyens norvégiens, comporte plusieurs dimensions. Sans entrer dans les détails, la dimension politique propose un principe de redistribution existe pour limiter les différenciations économiques. La dimension sociale pousse l'éducation à un degré élevé afin d'abolir les distinctions de classe.

La dimension morale, elle, met en avant tout ce qui est « populaire » et rend le roi ou le Premier ministre « comme les autres citoyens ». Ces caractéristiques ancrées dans la culture du pays depuis toujours font de la Norvège un pays homogène dans lequel les modes de vie et la façon de penser est semblable pour chaque citoyen. C'est derrière ce concept « d'unité » que se

³³ OECD. (2017). *Panorama des pensions : Revenus et pauvreté des personnes âgées*. En ligne sur le site de l'OECD.stat

www.stat.oecd.org

³⁴ OECD. (2017). *Panorama des pensions : Contexte démographique et économique*. En ligne sur le site de l'OECD.stat

www.stat.oecd.org

³⁵ OECD. (2017). *Panorama des pensions : Taux de remplacement des pensions*. En ligne sur le site de l'OECD.stat

www.stat.oecd.org

cache l'envie de découvrir comment fonctionne la sécurité sociale norvégienne et plus précisément le système de pension de retraite national. (Lien, M., 2009.)

La croissance du taux d'inactifs, l'augmentation de l'espérance de vie et de la pension moyenne laissaient présager des difficultés économiques tôt ou tard. Ce sont ces constats qui ont poussé la Norvège à revoir et réformer leur système national de pension.³⁶

C'est en 2011 qu'un nouveau système public de retraite voit le jour. Celui-ci est maintenant scindé en 2 parties ; la retraite liée à la rémunération et la retraite garantie qui a pour but d'aider les personnes à faibles revenus. En outre, afin de compléter le régime public en 2006, une retraite professionnelle obligatoire a été imposée.³⁷

Dans ce régime, il existe un montant de référence (G), sur lequel se base le Système National d'assurance, déterminé par le Parlement chaque année en fonction du revenu moyen national pour faciliter le calcul des différentes prestations. En 2015, ce montant de base s'élevait à 88 370 couronnes norvégiennes (NOK), ce qui correspond à 9 753,86 euros (1 EUR = 9,06 NOK en janvier 2015).³⁸

Le montant de base paraît très élevé quand on le compare à notre économie belge. Cependant, le coût de la vie en Norvège et les salaires sont très différents de ceux de chez nous. Selon l'organe central des statistiques en Norvège, le salaire moyen d'un salarié est de 43 300 NOK, l'équivalent de quelques 4 870 euros³⁹

3.1.1. Retraite liée à la rémunération

En Norvège, une personne augmente ses droits à la retraite d'un montant qui équivaut à 18,1% de ses rémunérations ouvrant droit à la pension chaque année à concurrence d'un plafond. Le plafond de la retraite lié à la rémunération correspond à 7,1 fois le montant de base (étant égal à 88 370 en 2015). Au même titre que son homologue suédois, la Norvège propose

³⁶ F. (2017). *Actualité, économie : L'évolution des salaires en Norvège*. En ligne sur le site de la norvege-fr.com http://www.norvege-fr.com/actualite_norvege.php?id=2562

³⁷ OCDE. (2017). *Panorama des pensions 2013 : descriptifs pays – Norvège*. En ligne sur le site de l'OCDE données (Organisation de Coopération et de Développement Economique) <https://www.oecd.org/fr/els/pensions-publiques/PAG2013-profil-Norvege.pdf>

³⁸ Idem

³⁹ F. (2017). *Actualité, économie : L'évolution des salaires en Norvège*. En ligne sur le site de la norvege-fr.com http://www.norvege-fr.com/actualite_norvege.php?id=2562

un régime « NDC » depuis 2011. En effet, le pourcentage prélevé (18,1%) est crédité vers un compte individuel dit notionnel. Les annuités touchées lors de la période de retraite sont également basées sur l'espérance de vie de la cohorte considérée. En outre, il y a une indexation proportionnelle à celle des salaires.⁴⁰

Le principe de neutralité actuarielle a été instauré en 2011 dans le but d'assouplir le départ à la retraite entre 62 et 75 ans. Dès lors, à partir de 62 ans, il est possible de combiner profession et retraite. En outre, il existe depuis lors des diviseurs fondés sur l'espérance de vie restante qui sont fixés à l'âge de 61 ans pour les 14 années qui suivent. Chaque année, le montant de la pension équivaut aux montants cumulés durant la carrière, divisé par le diviseur qui reflète l'espérance de vie. La pension sera ensuite indexée sur les salaires et minorée d'un coefficient fixe de 0,75% annuellement. (Cleiss, 2015)

En ce qui concerne la retraite anticipée, il est possible d'en faire la demande avant l'âge de 62 ans, si la durée d'assurance est de 40 ans au moins et si le niveau minimum de pension annuel est atteint (celui-ci étant égal à 173 274 NOK ou 19 125 euros, en 2015). (Cleiss, 2015)

Cumuler retraite et travail est tout à fait envisageable en Norvège et la retraite peut être touchée partiellement à hauteur de 20, 40, 50, 60 ou 80%. C'est jusque l'âge de 75 ans qu'un salarié peut accumuler des points pension, qu'il soit le détenteur d'une pension ou pas, qu'elle soit complète ou partielle.

Tout comme son pays voisin, la Norvège applique une méthode de calcul qui diffère selon l'année de naissance. Ainsi, les personnes nées avant 1954 toucheront une pension de retraite calculée sous l'ancien régime. Ensuite, chaque année après, le calcul sera partagé entre l'ancien et le nouveau régime à concurrence d'un dixième à chaque fois. Une personne étant née en 1962, dernière année pour laquelle l'ancien régime compte encore dans la méthode de calcul, verra 1/10 de sa pension calculée selon les anciennes règles et 9/10 selon les nouvelles. (Cleiss, 2015)

⁴⁰ CLEISS. (2015). *Le régime Norvégien de sécurité sociale (salariés)*. En ligne sur le site de la République Française
http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_norvege_salaries.html

3.1.2. Retraite garantie ⁴¹

La retraite garantie est mise en place pour les norvégiens ayant gagné de faibles revenus ou qui ne peuvent pas prétendre à une longue période d'assurance.

Pour pouvoir bénéficier de celle-ci, un individu doit avoir résidé au moins 3 ans en Norvège entre 16 et 66 ans. Et, pour toucher le taux complet de cette retraite, 40 ans de résidence en Norvège sont nécessaires. En-dessous de 40 ans de résidence, le taux est calculé au prorata du nombre d'années durant lesquelles l'intéressé a habité dans le pays. (Cleiss, 2015)

Elle remplace la retraite minimum de l'ancien système et est soumise à conditions de ressources à 80% de la retraite liée à la rémunération. Elle est également indexée sur les salaires et fait l'objet d'un réajustement à l'âge de 67 ans à l'aide du coefficient de l'espérance de vie. C'est selon les prévisions de Statistics Norway que la retraite garantie va être ajustée en fonction des salaires et minorée d'environ 0,5% par an pour coller à l'espérance de vie. (Cleiss, 2015)

A titre d'exemple, selon l'OCDE, le montant minimum de la retraite en 2012 correspondait à 160 956 NOK (sur l'année), ce qui fait environ à 32% du salaire moyen.

Enfin, tout comme en Belgique, il est possible de cotiser de manière individuelle, à l'image des piliers 3 et 4. Le régime privé facultatif propose ces services pour compléter la retraite publique et les rémunérations professionnelles. (Cleiss, 2015)

En plus de ces deux parties de la retraite, il existe également un régime dit de cotisations définies implémenté dans le système depuis 2006. Il consiste en la participation des employeurs dans un plan de retraite à l'aide de cotisations définies pour un montant minimum de 2% de la rémunération du salarié. La seule partie du salaire qui est soumise aux cotisations est celle se situant entre le montant de base (G) et 12 fois ce montant. (Cleiss, 2015)

⁴¹ CLEISS. (2015). *Le régime Norvégien de sécurité sociale (salariés)*. En ligne sur le site de la République Française
http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_norvege_salaries.html

3.1.3 Les variantes de carrière : retraite anticipée et retraite différée ⁴²

Le régime contractuel de retraite anticipée (AFP) permet au secteur privé depuis 2011 d'apporter un complément d'environ 4,2% du salaire ouvrant droit à la retraite, sous forme de rente viagère. Celui-ci est cumulable à la pension de vieillesse publique et à un emploi. De plus, aucune condition ressources n'est requise. La neutralité actuarielle vaut pour ce complément et est définie comme telle dans l'annexe trois du rapport de la Commission sur la Réforme 2020-2040 ;

La neutralité actuarielle vise à garantir qu'en cas de départ anticipé à la retraite, la correction apportée sur les prestations compense exactement l'avantage d'en disposer plus tôt. (OCDE, 2017)

Pour bénéficier de cette rente, plusieurs conditions doivent être remplies : (OCDE, 2017)

- 1) Une fois 62 ans, le salarié doit avoir été couvert durant trois des cinq dernières années minimum par un régime AFP privé
- 2) Le salarié doit avoir été employé par l'entreprise participante durant les 3 dernières années lors de la liquidation des droits
- 3) Le montant de base (G) doit être atteint par le salaire du salarié lors du départ à la retraite.

Ensuite, la retraite différée permet aux salariés norvégiens de travailler au-delà de 67 ans pour cumuler retraite et salaire.

3.2. Quelques statistiques intéressantes

Quelques statistiques intéressantes... En Norvège, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 59 ans est de 79,8%. Il est de 63,9% pour les travailleurs âgés de 60 à 64ans et encore de 27,7% pour la tranche 65 à 69ans. Concernant le taux remplacement net, à salaire égal au salaire moyen du pays, il s'élève à 60,2%, tant pour les femmes que pour les hommes. Les revenus des

⁴² OCDE. (2017). *Panorama des pensions 2013 : descriptifs pays – Norvège*. En ligne sur le site de l'OCDE données (Organisation de Coopération et de Développement Economique)
<https://www.oecd.org/fr/els/pensions-publiques/PAG2013-profil-Norvege.pdf>

personnes âgées de plus de 65 ans en pourcentage du revenu de la population totale est de 89,4% et 4,1% des personnes de plus de 65 ans vivent sous le seuil de pauvreté. Le seuil de pauvreté est fixé à 50% du revenu disponible équivalent médian des ménages par l'OCDE qui considère la pauvreté comme une notion relative pour faciliter la comparaison entre les pays. (cfr annexes 11 et 15)^{43 44 45}

⁴³ OECD. (2017). *Panorama des pensions : Contexte démographique et économique*. En ligne sur le site de l'OECD.stat

www.stats.oecd.org

⁴⁴ OECD. (2017). *Panorama des pensions : Revenus et pauvreté des personnes âgées*. En ligne sur le site de l'OECD.stat

www.stats.oecd.org

⁴⁵ OECD. (2017). *Panorama des pensions : Taux de remplacement des pensions*. En ligne sur le site de l'OECD.stat

www.stats.oecd.org

PARTIE 3 : Projet de la Commission de Réforme des pensions 2020-2040

Chapitre 1 : Généralités

Si nous ne changeons pas de politique, le système belge actuel des pensions est voué à l'échec. A l'avenir, il n'est soutenable ni financièrement, ni socialement. C'est seulement aux termes de ce rapport que vous, lecteurs, n'aurez plus aucun doute à ce propos.

Avant toutes choses, il est bon de savoir ce qu'est la Commission de réforme des pensions 2020-2040 dont il sera question tout au long de cette section et dont le rôle dans l'avenir de nos pensions est crucial. La Commission de réforme des pensions 2020-2040 date de 2013 et fut instaurée par les ministres en charge des pensions à l'époque. Elle est constituée de douze experts dont le but spécifique est d'améliorer le régime de pensions actuel.

Les membres de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 se sont attelés à la problématique des pensions. Ils ont analysé le régime actuel à l'aide de 4 axes ; la performance sociale du système, sa soutenabilité financière, sa cohérence et sa transparence, ainsi que sa légitimité publique. Et, en plus des constats que j'ai déjà tirés plus avant dans le rapport, il s'avère qu'il existe certaines raisons de s'inquiéter. (Berghman, J., et al., 2014, p.7.)

Premièrement, du point de vue de la performance sociale, le « benefit ratio (cfr glossaire), en ce qui concerne le régime des salariés (qui pour rappel est le seul qui va nous intéresser ici), croît jusque 2025 où il atteindrait 38,8% alors qu'il était de 36% en 2012. Par contre, il ne cesserait de diminuer progressivement pour atteindre 33% en 2060 selon les chiffres exposés par le Bureau Fédéral du Plan dans un rapport rédigé à la demande de la Commission de réforme des pensions 2020-2040. De plus, la croissance du plafond salarial est plus importante que celle des salaires jusqu'en 2025, mais l'inverse se passe à partir de 2026. Enfin, le papy-boom va impacter encore le bien-être et à fortiori le « benefit ratio ». (Berghman, J., et al., 2014, p.8.)

Ensuite, concernant la soutenabilité financière, la Commission appuie le fait qu'il est nécessaire de réformer le système en profondeur afin qu'il perdure. Augmenter le montant prélevé sur le salaire des actifs ou compter sur des excédents budgétaires ne peut garantir la

pérennité de ce dernier. Trois facteurs en particulier peuvent expliquer la mise en garde quant au régime actuel ; le papy-boom qui provoque l'inversion de la pyramide des âges, l'espérance de vie qui augmente de plus en plus et les carrières qui sont de plus en plus courtes. (Berghman, J., et al., 2014, p.9.)

De plus, le système de pension n'est plus en adéquation avec notre société en pleine évolution. L'augmentation des ménages à deux revenus et l'augmentation de la diversité et de l'instabilité des liens familiaux sont des phénomènes dont il faut tenir compte pour établir un nouveau régime.

Enfin, les différences de régimes et de conditions entre les différents statuts viennent également altérer la légitimité du système actuel.

Afin de lutter contre les inquiétudes éloquentes qui subsistent à raison, une réforme structurelle est nécessaire. Pour ce faire, les membres de la Commission posent une base de dix principes selon lesquels les trois régimes légaux devront être réformés.

Chaque individu doit être capable de suivre l'état de la constitution de sa pension, la transparence est de mise ; (Berghman, J., et al., 2014, p.10.)

Un suivi permanent est indispensable au bon fonctionnement des régimes et des réadaptations, automatiques ou non, doivent être intégrées au système ;

Les règles doivent être connues et fixées bien à l'avance et les partenaires sociaux doivent s'impliquer activement ;

L'allongement des carrières doit s'opérer dans un but de maintien du niveau des pensions ;

Les conditions de durée de carrière doivent être identiques entre les trois régimes et une quelconque différence doit être justifiée objectivement ;

Le calcul de la pension doit tenir compte de la carrière dans son intégralité et non des dernières années uniquement ;

Plus de liberté doit être accordée au moment de prendre sa retraite et une pension à temps partiel doit être rendue possible ;

La protection minimale des pensionnés doit être améliorée et doit tenir compte de la durée et de la pénibilité de la carrière ;

La dimension familiale des régimes doit être plus uniforme et modernisée ;

Finalement, le travail effectif et le montant de la pension doivent être étroitement liés, même si des périodes assimilées peuvent prendre part dans le calcul.

Parallèlement à ces objectifs, la Commission a pensé et développé un système à points, qui faciliterait l'atteinte des objectifs. La base de ce système est déjà connue dans d'autres pays comme en Allemagne par exemple, dont le cas sera illustré par la suite. Comme son nom l'indique, le système permet d'accumuler des points à titre personnel durant toute la carrière professionnelle. Ces points sont acquis en fonction du salaire annuel moyen, qu'il est question de comparer au salaire moyen de tous les salariés belges. Ainsi, un salarié collectera un point si son salaire moyen (brut) est exactement égal à la moyenne des salaires des salariés. Si ce même individu gagne plus, il obtiendra plus de points et, à l'inverse, si ses revenus sont inférieurs à la moyenne, il en obtiendra moins. Il est possible de suivre annuellement la constitution de la pension puisque les points s'accumulent sur un compte propre à chacun. Enfin, lorsque le salarié arrive au moment de la retraite, les points, dépendants des revenus professionnels et, de la longueur de la carrière comparativement à une longueur de référence, seront convertis en euros. Aussi, lors du calcul de la pension, l'augmentation des salaires réels est prise en compte et les rémunérations antérieures sont revalorisées. (Berghman, J., et al., 2014, p.12.)

Cinq facteurs déterminent le montant de la pension distribuée par ce système à points. Le nombre de points et la valeur du point au moment de la retraite. L'âge auquel on prend sa pension. Il est à noter que des corrections peuvent y être apportées puisqu'un âge de référence est donné. La pension n'est pas la même si elle est calculée au taux ménage ou au taux isolé (ce facteur devrait cependant tendre à disparaître puisque la Commission prévoit d'uniformiser au maximum la dimension familiale. Le taux ménage serait progressivement supprimé, en passant par des périodes de transition qu'il est nécessaire d'approfondir avant application). Finalement, des adaptations peuvent être apportées au montant de la pension suivant l'indice des prix et l'augmentation au bien-être. (Berghman, J., et al., 2014, p.19.)

Une nouveauté du système serait la liberté de prendre sa pension plus ou moins jeune, dans une fourchette raisonnable. Cela entraînerait donc des rectifications actuarielles puisqu'un individu prenant sa pension plus tôt en bénéficierait logiquement davantage. La mise en place d'un tel mécanisme n'est pas sans difficulté. En effet, il faut prendre en compte la pénibilité du travail, la carrière d'un individu travaillant dans le bâtiment peut-être plus longue et plus

intensive physiquement et de surcroît, celui-ci profiterait moins de sa pension si son espérance de vie se voyait être impactée. Une autre éventuelle entrave au bon fonctionnement de ce mécanisme de correction actuarielle est la dépendance de certains individus à leur pension déjà peu élevée. Revoir leur pension à la baisse pourrait avoir de lourdes conséquences.

Afin de répondre à ces difficultés, la Commission a mis en place deux systèmes de correction. Le premier donne droit à des forfaits en plus des points lorsque l'intéressé continue à prester des jours équivalents temps plein après la date légale de demande de pension anticipée. Le second concerne la conversion des points en euros. Si l'intéressé va au-delà de « l'âge normal » auquel il peut prendre sa pension, une correction s'opère. Tandis que la valeur du point est identique pour tous les retraités pour une année donnée, la correction sera personnelle puisque « l'âge normal » de prise de pension va dépendre de la carrière prestée. (Berghman, J., et al., 2014, p.22.)

En outre, la réforme devrait permettre de prendre sa pension à temps partiel. Tout comme dans les pays nordiques, la Commission prévoit la possibilité de cumuler travail et pension. Une fois l'âge auquel on peut prendre une retraite anticipée dépassé, il sera donc possible de continuer à travailler pour se constituer des droits de pension supplémentaires. Les pensions à temps partiel pourraient non seulement améliorer le taux d'emploi mais également rendre le système de pension plus flexible. Cependant, des approfondissements sont nécessaires afin de pouvoir mettre cela réellement en pratique. Par exemple, une question intéressante serait de savoir dans quelle mesure un individu pourrait gagner sa vie parallèlement à sa pension à temps partiel ? Une section « Métiers pénibles et pension à temps partiel » tentera d'y répondre par la suite.

Ce système a également pour but d'harmoniser et de rendre cohérents les trois régimes existants des salariés, indépendants et fonctionnaires. Par ailleurs, à partir de l'année budgétaire 2018, la fin des régimes spéciaux pour les militaires et le personnel roulant de la SNCB est prévue. (cfr annexe 16) Les seules différences sont, d'une part, la valeur accordée au point et donc sa conversion en euros et, d'autre part, la carrière de référence. De plus, concernant la gestion du système et de ce qui l'entoure, le système à points permet de veiller continuellement aux objectifs de base ; l'équilibre financier, des contributions prélevées sur les revenus

professionnels raisonnables et la proportion adéquate de revenu moyen entre actifs et pensionnés.⁴⁶

Le principe même reste la répartition mais les réformes pourraient amener en plus la notion de capitalisation, un peu à l'image de la Suède pour laquelle un pourcentage des contributions des salariés va obligatoirement dans des fonds boursiers. En effet, la capitalisation semble être un bon élément complémentaire, à la fois pour améliorer les revenus des retraités et pour diversifier les risques. De plus, cela allègerait les montants prélevés sur le salaire des actifs et c'est un effort collectif qui est réalisé. Ainsi, ceci donnerait lieu à un premier pilier bis qui ferait son apparition pour compléter la pension légale. (Berghman, J., et al., 2014, p.32.)

Concernant la sécurité et la longévité du système, un certain nombre d'adaptations et d'applications seront nécessaires. Prévoir les adaptations en fonction de l'évolution de la société, de sa démographie et de son économie reste la meilleure des sécurités, surtout lorsque celles-ci sont automatiques et intégrées au système implanté. Par exemple, la carrière de référence utilisée doit évoluer au cours du temps et les sources de financement des pensions doivent connaître des modifications si les contributions ne suffisent plus. Mécanisme d'adaptation ne signifie pas qu'il ne faut pas garantir les performances du système à la population. Dès lors, une liste d'objectifs macro et micro sociétaux guide la politique des pensions.

Comme déjà énoncé précédemment, le rapport entre revenus nets des actifs et des pensionnés (Musgrave rule) ainsi que les contributions prélevées sur les revenus des actifs doivent être maintenus dans une fourchette raisonnable. La règle de Musgrave est un modèle de « position relative fixe », son objectif est de maintenir constant le rapport entre les prestations nettes des pensionnés de demain et le revenu net des futurs travailleurs, et ce pour chaque période. Ainsi, les risques liés à l'évolution de l'économie et de la démographie sont répartis entre les générations. Lorsque l'évolution n'est pas favorable, l'ajustement prévu par la règle est double ; d'une part, le taux de cotisation des futurs actifs sera augmenté et d'autre part, les prestations des futurs retraités seront revues à la baisse. Un profil de personne référence en termes de revenus et de durée de carrière doit être établi afin d'y associer une pension

⁴⁶ BELGA. (2016). *Budget : une nouveauté qui ne va plaire ni aux militaires, ni aux travailleurs de la SNCB*. En ligne sur le site du Journal de la Dernière Heure <http://www.dhnet.be/actu/belgique/budget-une-nouveaute-qui-ne-va-plaire-ni-aux-militaires-ni-aux-travailleurs-de-la-sncb-5802513ccd701eed8fcda362>

théorique et de comparer les situations de chacun plus aisément. Une protection minimum solide et des couvertures décès égales pour les différents régimes est nécessaire. Enfin, il ne faut pas oublier qu'il est nécessaire de trouver une manière de remettre les pensions en cours à niveau pour augmenter le bien-être en général.

La sécurité est renforcée mais gardons à l'esprit qu'elle est conditionnelle. En effet, chaque individu est libre de partir à la retraite plus tôt mais le taux de remplacement sera alors plus faible. De plus, des changements au niveau de la carrière de référence, qui font partie des adaptations collectives, peuvent avoir lieu et modifier ainsi le montant de la pension. Enfin, la valeur du point n'est pas fixe, elle varie chaque année et ses fluctuations exactes ne sont pas réellement prévisibles puisqu'il est difficile d'anticiper les futures évolutions économico-démographique.

D'un point de vue plus pratique, la Commission a relevé trois conditions de succès pour passer à un système contenant des mécanismes d'adaptation endogènes. D'abord, il s'agit de boucler l'opération en une seule législature, rien ne sert d'étaler celle-ci. Ensuite, il faudrait instituer un Comité national des Pensions et un centre d'expertise des Pensions pour l'apport de leurs compétences et l'implication des partenaires sociaux. Troisièmement, un changement structurel tel que celui-là entraîne des modifications à ne pas négliger du point de vue des outils informatiques et il faudra donc mettre en place les programmes et applications nécessaires au bon fonctionnement de celui-ci. (Berghman, J., et al., 2014, p.39.)

La Commission est consciente que l'enjeu est de taille et dresse une liste de défis qu'il faudra absolument relever pour que la réforme porte ses fruits. Ainsi, font partie défis :

- la condition de source de financement externe complémentaire ;
- le relèvement du taux d'emploi ;
- les réformes de court terme et simultanément des longues périodes de transition pour une adaptation progressive ;
- le maintien du système de pension à l'équilibre en fonction de l'évolution démographique et économique ;
- l'équilibre intergénérationnel afin que les adaptations soient supportées par les actifs et les pensionnés ;

- la prévoyance d'une vaste période d'essais pour la mise en place du système et de ses mécanismes d'adaptation ;
- la vigilance quant à la cohérence entre les différentes composantes de la réforme et à la chronologie des réformes (par exemple la pension à temps partiel ne pourrait pas techniquement être intégrée dans le système de pension actuel)

Chapitre 2 : Métiers pénibles⁴⁷

Le ministre des pensions, Daniel Bacquelaine, accorde beaucoup d'importance à ces termes de « métiers pénibles » et « pension à temps partiel » et a demandé à la Commission d'approfondir le travail déjà effectué à ce propos. En effet, attendre une flexibilité optimale du système de pension sans aborder ces deux sujets en profondeur n'a pas de sens. La pension à temps partiel est un élément clé puisque bien la définir est indispensable pour déterminer quelles seront les règles qui seront d'application lors du passage de la vie active à la retraite. Quant aux métiers pénibles, ils constituent un sujet à débats et sont, de plus, étroitement liés à la pension anticipée, à la pension à temps partiel, à la longueur de carrière et au système plus généralement.

En effet, les individus ayant exercé un métier qualifié de « pénible » toute leur vie doivent-ils bénéficier d'une pension équivalente, doivent-ils travailler jusqu'au même âge légal minimum que les autres individus, doivent-ils bénéficier d'une valeur de point identique ou encore doivent-ils avoir une carrière aussi longue ? Souvent, les carrières des métiers pénibles commencent plus tôt que celles des métiers qui demandent beaucoup d'étude. Et, en outre, les métiers pénibles usent et épuisent tellement les individus qu'ils profitent moins longtemps de leur pension. La Commission a dès lors décidé de se pencher sur le sujet.

Afin de démarrer sur de bonnes bases, la Commission de réforme des pensions a mis l'accent sur quatre points de départ primordiaux. Ainsi, premièrement, la concertation sociale est indispensable, les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer dans la définition de ce qu'est un métier lourd ou pénible, par exemple. Une comparaison européenne paraît également

⁴⁷ Berghman, J., Boulet, J., Cantillon, B., Devolder, P., Hindriks, J., Janvier, R., Joustien, A., Masai, F., Perl, G., Schokkaert, E., Stevens, Y & Vandenbroucke, F. (2015). *Métiers pénibles, pension à temps partiel et flexibilité équitable dans le système de pension. Avis complémentaire de la Commission de Réforme des Pensions 2020-2040*. En ligne sur le site de la pension 2040 <http://pension2040.belgique.be/docs/rapport-042015-fr.pdf>

très utile afin de comparer ce qui est établi dans nos pays voisins, de s'en inspirer ou d'en tirer des leçons. Ensuite, une approche cohérente fait partie du bon package de départ. Une réforme structurelle tenant compte des évolutions du marché du travail, de l'emploi et de la démographie est matière obligatoire pour obtenir un système cohérent à long terme. La Commission reste prudente quant au sujet des pensions à temps partiel et désire une concertation sociale ainsi qu'une étude large et approfondie avant de se lancer dans une solution définitive. Enfin, l'importance d'une politique préventive du marché du travail saute aux yeux lorsque l'on parle de métiers pénibles, le but étant de rendre ces métiers les plus praticable possible. La pension tentera d'adoucir la vie de l'individu ayant connu un métier pénible tandis qu'une politique préventive agira avant que l'individu connaisse un métier trop lourd.

Dans le but de mieux comprendre l'approche de la Commission concernant les métiers pénibles et les adaptations qu'elle souhaite y apporter en termes de pension, les paragraphes suivants vont apporter quelques détails à ce qui a déjà été écrit jusqu'ici. Selon la Commission, deux points d'appui sont primordiaux dans le traitement des carrières et pensions des métiers dits pénibles.

Le premier est la carrière de référence. La carrière de référence en est une du point de vue de la longueur. Elle n'est pas à confondre avec la carrière minimale qui correspond à celle qu'il faut obligatoirement prêter pour bénéficier de la pension. La carrière de référence est une norme que l'on emploie dans le calcul de la pension et fait allusion à une carrière complète. Dès lors, un métier pénible peut être défini comme étant un métier pour lequel il est difficile de satisfaire les années correspondant à la carrière de référence. La question du degré de pénibilité d'une profession se pose alors. Ce degré de pénibilité serait mesuré comparativement à une profession « non lourde » ou « non pénible ». A titre d'exemple, un métier « non lourd » dont la carrière dure 45 ans et un métier pénible dont celle-ci dure 40 ans (évalué selon une norme en termes de faisabilité), recevrait les modifications suivantes : un an dans la profession pénible correspondrait à $45/40^{\text{ème}}$ d'une année prestée dans la profession « ordinaire ».

Le second appui est l'âge normal de pension, celui-ci est fixé grâce à la carrière de référence. Le calcul est simple, si un salarié commence à travailler à l'âge de 20 ans et que la carrière de référence est de 45 années, l'âge normal de pension sera de 65 ans. Au travers du système à points, des modifications du montant de pension sont envisageables si le salarié s'écarte de l'âge normal de pension lorsqu'il prend effectivement la sienne. La correction

proposée par la Commission est la suivante : le montant de la pension sera multiplié par le facteur ci-dessous ;

$$\S * (\text{Exr} / \text{Ex})$$

où **Exr** est l'espérance de vie à l'âge normal de pension

Ex est l'espérance de vie à l'âge effectif de pension

Et **§** ; un nombre qui peut être inférieur à 1 si la correction actuarielle n'est pas appliquée à 100%

Ce qui donne lieu à une réduction du montant de la pension si l'âge normal de retraite est plus élevé que l'âge effectif, puisque dans ce cas, l'espérance de vie à l'âge effectif de retraite est plus grande que l'espérance de vie une fois l'âge normal de pension atteint et donc le dénominateur est supérieur au numérateur. D'après les tableaux de mortalité de 2014, si § était égal à 1, la correction actuarielle serait d'environ 5%.

On observe que ce facteur n'est que faiblement affecté lorsque l'espérance de vie change. En effet, le dénominateur et le numérateur changeraient dans les mêmes proportions. Par contre, ce facteur change significativement si une modification de la carrière de référence et donc de l'âge normal de pension a lieu ou si l'âge légal de la pension bouge. Ce facteur, traduisant un mécanisme de correction, est basé sur des données objectives comme l'espérance de vie, il est socialement justifiable et équitable, il prend en charge tout le monde de la même manière.

En plus de ce mécanisme, la Commission propose également une augmentation des points acquis après l'âge minimum de pension (un an après cet âge) à l'aide d'un forfait au prorata du nombre de jours prestés équivalents temps plein après cet âge, un peu à l'image du bonus pension d'aujourd'hui.

Par ailleurs, la Commission de pension juge utile de développer trois considérations importantes au sujet des métiers pénibles.

C'est un concept multidimensionnel. Selon Eurofound, agence européenne qui étudie les conditions de vie et de travail dans le but de les améliorer, il existe 4 dimensions qui jouent un rôle dans la détermination de la pénibilité d'une profession ; les revenus, les perspectives (la sécurité de l'emploi), la qualité du travail (environnements physique et social, autonomie, intensité du travail, ...) et la qualité du temps de travail.

C'est le cumul de plusieurs caractéristiques négatives qui rendrait un métier « pénible », les conditions du travail, le contenu, l'environnement, les relations ...

Ce concept multidimensionnel connaît également des limites à l'objectivation. En effet, il n'est pas aisé de ne pas faire intervenir la subjectivité quant à la catégorisation d'un métier dans une dimension de pénibilité. Il faut donc développer des indicateurs quantitatifs afin de pouvoir mesurer puis comparer les résultats obtenus à l'aide d'une relation avec les concepts de santé et de bien-être. Une idée laissant également place à la subjectivité est celle de régler les problèmes et donc les caractéristiques rendant un métier pénible à la source, c'est-à-dire au sein même de l'organisation du travail.

En effet, laisser reposer les problèmes de pénibilité entièrement sur le système de pension n'encouragera pas les employeurs à évoluer vers des pratiques positives et moins pénibles au cœur de l'organisation. C'est pourquoi, entre autres, l'idée de s'attaquer aux problèmes à la source est sensée. Mais celle-ci laisse la subjectivité altérer la définition de métier pénible car le processus va engendrer des négociations et des compromis au sujet de ce qui doit être modifié et dans quelles mesures, à la base de l'organisation d'une entreprise.

Enfin, l'accord sur une définition de la pénibilité du travail est rendu compliquée par le simple fait que ce concept tient compte de données qui évoluent avec le temps. Premièrement, un métier subit des modifications dans le temps puisque de nouveaux outils technologiques apparaissent, la communication et les systèmes d'organisation sont en mutation ainsi que les conditions et la notion même du travail. La pénibilité étant intrinsèquement liée au métier, celle-ci devra évoluer à son tour. Ensuite, la pénibilité est une notion qui ne prend sens que quand elle est comparée. Dès lors, des changements dans d'autres métiers impacteront aussi la pénibilité de la profession prise en considération, dû à ce caractère relatif du concept.

Le concept de pénibilité, plus clairement défini, a encore besoin d'être abordé en profondeur et nécessite une concertation sociale indispensable. Cependant, la Commission a déjà fait part de ses propositions. L'octroi de points supplémentaires est la voie qui lui convient le mieux pour le moment. L'individu recevrait un pourcentage maximum du nombre de points total qu'il aura accumulé au long de sa carrière, en fonction de la pénibilité du métier exercé.

En ce qui concerne le financement, la Commission « responsabilise » chaque régime avec mutualisation des coûts au sein même de chacun d'eux. Pour terminer, la Commission met en avant certaines choses qu'il faudra considérer pour mettre le mécanisme réellement en marche. L'intégration d'une réglementation au sujet des métiers pénibles demande un système d'attestations pour permettre aux points supplémentaires d'être ajoutés aux comptes des personnes concernées.

De plus, les données qu'il est nécessaire de collecter, afin de connaître les métiers exercés antérieurement et leur pénibilité associée pour chaque individu, manquent et risquent de mettre un frein à l'avancement du mécanisme. Enfin, si les données du passé ne peuvent être utilisées que partiellement, cela voudrait dire que l'on ne saurait tenir compte des métiers pénibles exercés uniquement après la réglementation instaurée.

Chapitre 3 : Les pensions à temps partiel⁴⁸

Le concept de pension à temps partiel est également crucial dans le nouveau système à points et, à la demande de Mr Bacquelaine, ministre des pensions, mérite d'être approfondi à son tour. La pension à temps partiel exprime le fait que l'individu peut prendre une part de son montant de pension acquis tout en développant encore une activité professionnelle. Cette possibilité existe déjà depuis 1997 mais les complications techniques qu'elle engendre n'ont pas permises de la mettre en pratique dans le cadre actuel du système des pensions. Grâce au système à points, le salarié pourrait convertir une part de ses points cumulés en pension, conserver l'autre part sur son compte individuel et poursuivre une activité professionnelle pour continuer à se constituer des droits à la pension. La pension à temps partiel se base donc

⁴⁸ Berghman, J., Boulet, J., Cantillon, B., Devolder, P., Hindriks, J., Janvier, R., Jousten, A., Masai, F., Perl, G., Schokkaert, E., Stevens, Y & Vandenbroucke, F. (2015). *Métiers pénibles, pension à temps partiel et flexibilité équitable dans le système de pension. Avis complémentaire de la Commission de Réforme des Pensions 2020-2040*. En ligne sur le site de la pension 2040 <http://pension2040.belgique.be/docs/rapport-042015-fr.pdf>

uniquement sur les droits constitués par le salarié lui-même et une correction actuarielle a lieu lors de la prise d'une partie des droits. Cependant, cette correction actuarielle laisse encore place à certaines questions et la Commission laisse ce dossier ouvert. Il est par exemple question de savoir si la correction doit être complète ou pas. Le fait d'utiliser une correction à 100% ne donnerait lieu à aucun gain du fait de toucher la pension escomptée de manière anticipative, cette correction rattraperait l'entièreté de l'avantage.

Il est possible de constituer des points pension tout en exerçant une activité professionnelle. Ceci dépend de deux facteurs : le niveau des plafonds de calcul et le principe de l'unité de carrière. Le niveau des plafonds de calcul pose problème dans le sens où il est un incitant lorsqu'une personne gagne un montant au-dessus du plafond à temps plein. Elle optera alors pour une pension à temps partiel pour diviser ses revenus et être donc sous le niveau de plafond de calcul. Dès lors, la Commission a émis une proposition qui consiste à adapter le niveau du plafond de calcul en fonction du pourcentage de la pension qui est demandé de manière anticipative.

Ainsi, la règle graduelle suivante pourrait être d'application : si la pension est prise à $x\%$, le plafond du calcul serait affecté du coefficient $1-x \%$. Le principe de l'unité de carrière importe moins à ce sujet puisqu'en toute logique, une personne demandant une pension anticipativement n'a pas atteint l'unité de carrière (l'unité de carrière étant l'accomplissement de 45 années d'activité professionnelle, aujourd'hui exprimée en jours équivalent temps plein, 14 040 jours).

Cependant, introduire ce système de pension à temps partiel n'est pas chose aisée. Plusieurs questions se posent comme celle de la hauteur du montant acceptable en plus de la pension par exemple. La réponse à cette première question doit être divisée selon le fait que la pension soit prise à l'âge légal ou après celui-ci et si elle est prise anticipativement, de manière partielle ou non. Pour l'individu ayant atteint l'âge légal de 65 ans ou ayant effectué 45 ans de carrière, des revenus illimités en plus de la pension sont autorisés depuis janvier 2015.

Afin d'inciter le salarié à repousser l'âge auquel il prendra sa pension, les incitants d'une correction actuarielle positive ainsi que la constitution de points supplémentaires sont très importants. Pour le salarié prenant sa pension avant l'âge légal, le revenu en complément de la pension autorisé s'élève à 7 793 euros, majoré si enfants à charge il y a.

En ce qui concerne le salarié prenant sa pension à temps partiel, le problème de la correction actuarielle est encore plus présent puisque l'accumulation des points pension continue. Pour bien comprendre ce dont il est question, je vais reprendre ci-après l'exemple et

l'encadré utilisés par la Commission dans leur avis complémentaire concernant les métiers pénibles et les pensions à temps partiel. (Berghman, J., et al., 2015, avis complémentaire, p.33.).

Si la correction actuarielle n'est pas complète ou, autrement dit, égale à 100%, et si les taux d'intérêt sont élevés et donc intéressants, la pension à temps partiel devient une stratégie intéressante pour investir l'argent reçu. Les autorités doivent alors mettre un plafond concernant les revenus complémentaires sinon tout le monde en profiterait pour placer son argent afin de le faire fructifier.

Le plafond instauré pour le moment, si l'individu prend sa pension anticipativement, est trop bas si la pension est à temps partiel.

Par conséquent, la Commission propose d'effectuer une différenciation double. D'abord en fonction de l'âge auquel la pension pourrait être prise et ensuite par rapport aux revenus complémentaires autorisés. Voici le tableau proposé comme illustration : (Berghman, J., et al., avis complémentaire, 2015, p34)

Schéma éventuel proposé par la commission :

	Conditions d'accès	Revenu complémentaire maximum	Correction pour prise anticipée
Pension anticipée, départ avec 50% ou plus des points acquis	Critères d'âge et de carrière pour la pension anticipée	Plafond actuel pour salarié sans enfant à charge (7793eur)	Sur la base de l'âge normal du départ à la pension, § . (Exr / Ex) *
Pension anticipée, départ avec 25 jusqu'à 50% des points acquis	Idem, tous deux diminués de 2	Plafond actuel x 2 (soit 40% d'un salaire moyen environ)	Idem
Pension anticipée, départ avec max 25% des points acquis	Idem, tous deux diminués de 2	Plafond actuel x 4 (soit 80% d'un salaire moyen)	Idem

* voir calcul de correction pour la prise de pension anticipée p 45

Plusieurs scénarios sont envisageables et les avantages et inconvénients liés à l'existence d'une pension à temps partiel sont nombreux. Le but est de savoir si ce système permettra un résultat final positif au niveau du taux d'emploi et l'équilibre financier devra être examiné en profondeur pour décider de son intégration et de ses modalités.

La commission préconise tout de même des corrections actuarielles complètes puisque cela simplifierait le système grâce aux revenus complémentaires illimités autorisés dans ce cas de figure.

Une autre question est celle des obligations en matière de travail. Celle-ci doit encore être analysée. L'idée d'intégrer l'obligation de participer au marché du travail de manière active selon un pourcentage x est émise mais semble compliquée au niveau du suivi et sur le plan administratif.

Ensuite, pension à temps partiel rime-t-elle avec modifications éventuelles des allocations de remplacement ? Sont visés ici les revenus de remplacement pour incapacité de travail ou chômage. Qu'advient-il des personnes combinant pension et emploi, qui se trouvent soudainement dans l'incapacité de travailler ? Il existe un principe de non-cumul qui ne permet pas d'additionner les revenus de la pension avec ceux d'une quelconque allocation. Dès lors, il reste deux possibilités. Soit prendre en totalité la pension acquise et ne bénéficier d'aucune allocation. Soit renoncer à la pension anticipée pour toucher l'entièreté du revenu de remplacement. La Commission doit encore se pencher de près à ce propos, bien que la deuxième option paraisse compliquée du point de vue administratif et que des utilisations abusives du système sont fort probables.

Enfin, il est difficile de prévoir l'impact budgétaire réel qu'aura une telle réforme puisqu'il est lié aux effets comportementaux qu'elle provoquera. En Norvège, l'impact a été important à court terme, générant d'importants coûts. Cependant, un pays n'est pas l'autre et les conditions du marché de l'emploi ne sont pas les mêmes. En Belgique, un accroissement du taux d'emploi est attendu dans un premier temps, mais il est difficile d'établir des pronostics fiables, la méfiance est donc de mise. Une façon de procéder pour y voir plus clair serait de le faire par étape. Ainsi, pour estimer les comportements face au système de la pension à temps partiel, la Belgique pourrait l'instaurer tout en fixant certaines limites comme le fait de ne pouvoir demander cette pension qu'une seule fois, ou encore de ne proposer qu'un seul

pourcentage fixe de la pension. Le projet est encore en cours aujourd'hui et la Commission envisage d'interroger les différents organismes de pension à propos de la faisabilité du mécanisme de pension à temps partiel. Par ailleurs, la Commission encourage vivement l'instauration d'un système à points qui rendra l'intégration du mécanisme plus évidente. Une chose est sûre, le débat est ouvert et le sujet nécessite encore des approfondissements avant que le système ne puisse réellement voir le jour.

Chapitre 4 : L'exemple de l'Allemagne et de son système à points

4.1. Introduction

A titre d'exemple pour la Belgique, l'Allemagne fait partie de ceux qui ont mis en place un système de retraite par points. Ce système a fait ses preuves en facilitant d'une part, le pilotage du système et, d'autre part, la compréhension de celui-ci. En effet, les principaux éléments qui composent le système de retraite par points allemand sont les suivants⁴⁹ ; (cfr annexe 17)

L'âge de départ à la retraite. Celui-ci est fixé à 65 ans mais évoluera au fil du temps pour atteindre 67 ans en 2030.

Le taux de cotisation. En 2010, il était de 19,9% (dont 9,95% pour la part patronale et 9,95% pour la part salariale) et d'ici 2030 il devrait atteindre 22%, sur un salaire plafond correspondant à 149% du salaire moyen de 2006.

(Les cotisations représentent environ 75% des recettes totales de l'assurance légale)

Le taux de remplacement de base. Il est prévu qu'il soit de 55% en 2030.

⁴⁹ OCDE. (2017). *Panorama des pensions 2013 : descriptifs pays – Allemagne*. En ligne sur le site de l'OCDE données (Organisation de Coopération et de Développement Economique)
<https://www.oecd.org/fr/els/pensions-publiques/PAG2013-profil-Allemagne.pdf>

La valeur annuelle du point. Celle-ci est revalorisée en fonction des rémunérations et salaires nets.

Ensuite, 3 facteurs doivent être identifiés pour comprendre le système dans son ensemble, ou plutôt pour anticiper le futur montant de retraite que la personne concernée touchera. Premièrement, il existe un coefficient multiplicateur de calcul de points qui varie selon le statut de la retraite (standard, d'invalidité, ...). Deuxièmement, le nombre de points acquis au cours de la carrière professionnelle est explicite. Ceux-ci sont distribués en fonction du ratio entre la rémunération du salarié et la moyenne des rémunérations de tous les salariés. Et pour finir, la valeur du point est connue et est fixée chaque année. Par exemple, en 2010, la valeur d'un point s'élevait à 27,2 eur (la valeur du point étant différente selon les régions, ex-RFA ou ex-RDA).

4.2. La formule du calcul de la pension

Revenu mensuel = facteur correspondant au type de pension X points de rémunération individuels X valeur du point au moment de la retraite (Vasselle, A, et al, 2009-2010, 673)

4.3. Les bases du système allemand

D'un angle de vue plus général, l'Allemagne se base sur un système de piliers. Le premier est, un peu à l'image du nôtre, obligatoire et primordial, c'est « l'assurance légale allemande », pour ce qui concerne le régime des salariés, celui qui nous intéresse ici. Il est fondé sur le principe de répartition entre les différentes générations et équivaut à environ 80% des ressources des pensionnés aujourd'hui en 2017. Quant aux deux autres piliers, ce sont les retraites d'entreprise et l'épargne privée facultative, qui constituent environ 5 et un peu plus de 10% des ressources des pensionnés respectivement. (Vasselle, A, et al, 2009-2010, 673)

Le financement du régime par cotisations et par transferts du budget fédéral, la charge des cotisations partagée également entre employeurs et employés et la gestion paritaire entre représentants des assurés et des employeurs, forment les principales caractéristiques de l'assurance retraite légale et universelle. (Vasselle, A, et al, 2009-2010, 673)

En ce qui concerne les conditions d'octroi de prestation, l'intéressé doit au minimum avoir cotisé durant 5 ans. Si ce n'est pas le cas, aucune prestation n'est accordée. Le principe de pension légale est semblable au système de la proposition de réforme développée ci-dessus. Un an de cotisation au salaire moyen équivaut à l'obtention d'un point. Le cumul des points donne lieu à la pension lorsqu'il y a conversion en euros lors du départ à la retraite. La valeur d'un point change chaque année, fluctue en fonction des salaires bruts, et est valable tant pour les nouveaux retraités que pour les anciens. En outre, deux facteurs sont intégrés à la formule de l'indexation et modifient l'impact que peut avoir la revalorisation. Le premier est le « facteur Riester » qui prend en compte l'évolution du taux de cotisation des régimes légal et privé. Ensuite, le « facteur de viabilité » mesure les changements du ratio pensionnés/cotisants. Ainsi, l'ajout du déterminant le plus important du financement des pensions à long terme « PQ » donne la formule du calcul indexé de la pension suivante : (Vasselle, A, et al, 2009-2010, 673)

$$PV(t) = PV(t-1) \cdot ANW(t-1) / ANW(t-2) \cdot (1 - PQ(t-1) / PQ(t-2)) \cdot \alpha + 1$$

Où **PV(t)** = la valeur actuelle de la pension à l'année t

ANW = average earnings net of public and private contributions

= moyenne des gains nets des contributions publiques et privées

PQ = System dependency ratio (facteur de viabilité : pensionnés / cotisants)

Le dernier facteur sert à intégrer la notion de durabilité, il lie l'augmentation annuelle des pensions à la croissance de la productivité et à la croissance des cotisations. Quant au facteur « alpha », il permet d'étaler le poids des adaptations financières entre les cotisants et les pensionnés. En effet, si ce coefficient alpha vaut zéro, le poids financier dû à l'augmentation des pensionnés est entièrement supporté par les actifs. La Commission de Réforme allemande a convenu un « alpha » égal à 0,25 afin d'atteindre le taux de contribution qui était fixé dans la réforme « Riester ». (c'est-à-dire taux de cotisation sous les 20% en 2020 et sous 22% jusque 2030).

La retraite anticipée est possible dès 63 ans si la personne cotise pendant plus de 35 ans. Cependant, un « malus » est distribué avant 67 ans et les prestations sont réduites de 3,6% par

année anticipée. Ceci vient donc alourdir le fait que la carrière soit plus courte et donc que l'accumulation des points est moindre.

Au contraire, reporter l'âge de retraite est bénéfique puisque chaque mois presté en plus de l'âge légale donne lieu à une augmentation des droits de 0,5%. (Vasselle, A, et al, 2009-2010, 673)

4.4. Quelques statistiques intéressantes

En Allemagne, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 59 ans est de 77,2%. Il est de 52,6% pour les travailleurs âgés de 60 à 64ans et encore de 13,9% pour la tranche 65 à 69ans. Concernant le taux remplacement net, à salaire égal au salaire moyen du pays, il s'élève à 50%, tant pour les femmes que pour les hommes. Les revenus des personnes âgées de plus de 65 ans en pourcentage du revenu de la population totale est de 86,9% et 9,4% des personnes de plus de 65 ans vivent sous le seuil de pauvreté. Le seuil de pauvreté est fixé à 50% du revenu disponible équivalent médian des ménages par l'OCDE qui considère la pauvreté comme une notion relative pour faciliter la comparaison entre les pays. (cfr annexe 11 et 15) (OCDE, panorama des pensions, 2017).

PARTIE 4 : Analyse

Chapitre 1 : Introduction

Pour introduire cette section, j'insiste sur le fait que ce qui va suivre est entièrement personnel. La rédaction de ce mémoire n'est pas seulement l'aboutissement de mon parcours universitaire. Elle est, en partie, le fruit de mes réflexions personnelles et, idéalement, j'aimerais pouvoir apporter, à mon échelle d'étudiant en dernière année, des solutions aux problèmes qui se posent actuellement en Belgique et plus largement en Europe quant aux systèmes de pension de retraite. Quand j'utilise le terme de « solution », j'entends, à mon niveau, pouvoir peut-être donner des idées de piste(s) ou mettre le doigt sur des choses qui n'avaient pas été abordées voire remarquées par les experts de la Commission de réforme des pensions 2020-2040.

L'objet principal de cette 6^{ème} section est bien l'analyse des systèmes de pension de retraite déjà mis en place, ici ou ailleurs, et du projet de réforme 2020-2040 en Belgique. En parallèle, tout en étant conscient que je ne suis ni un professionnel en la matière, ni un statisticien, et que je ne possède pas les outils nécessaires à la création ou à la proposition concrète et aboutie d'un système de pension à part entière, je tenterai de critiquer ce qui est analysé. J'y apporterai donc des questionnements, remarques, propositions et pourquoi pas des solutions partielles.

Chapitre 2 : Avantages et inconvénients des systèmes DB et DC afin de comprendre pourquoi « mixer » les deux dans un système de type « NDC ».

Premièrement, j'ai trouvé intéressant de balayer les caractéristiques des systèmes « Defined Contribution » et « Defined Benefit », à cotisations définies et prestations définies respectivement, afin d'y apporter une analyse légère. En effet, les systèmes de pension, ou du moins ceux passés en revue dans les sections précédentes, étant basés sur un principe de répartition par lequel les actifs cotisent pour les pensionnés ou sur un principe de capitalisation par lequel les actifs épargnent pour eux-mêmes, ne laissent pas énormément de choix quant aux actions possibles afin de gérer la soutenabilité financière sur le long terme. Ainsi, il reste les options suivantes : « toucher » aux cotisations ou aux prestations, voilà pourquoi les systèmes « DB » et « DC » sont primordiaux.

De plus, certains pays sont passés de l'un à l'autre, envisagent de le faire ou encore opteront pour un système hybride. Concernant la Belgique, on pense de plus en plus au passage d'un système « DB » par répartition au système « DC » appuyé par un financement en capitalisation et répartition à la fois.

Pour rappel, le système « DB », à prestations définies, signifie que la pension de retraite est explicitement connue et que les cotisations sont donc calculées. Le système « DC », à cotisations définies cette fois, signifie que la pension de retraite découle des cotisations explicites. Les avantages et inconvénients que j'ai relevé pour chaque système figurent ci-dessous sous forme de liste afin d'y voir plus clair.

Le système à prestations définies :

Avantages	Inconvénients
-Possibilité de connaître le montant de sa pension en fonction de la date de départ -Un revenu de retraite est garanti	-Adaptation des cotisations peut être conséquente -Manque de transparence et de suivi annuel -Nombres de facteurs pouvant altérer une promesse de montant à l'avenir

Le système à cotisations définies :

Avantages	Inconvénients
-Au plus tôt on épargne, au plus le montant de la pension est élevé -Des réductions d'impôt sont immédiates -Pouvoir d'achat regroupé avec tous les cotisants -Rendements plus avantageux et frais de gestion moins élevés (phénomène de masse) -Transparence des cotisations pour employés et employeur, pas de mauvaises surprises	-Taux de remplacement pas connu à l'avance -Pension dépendra des conditions en vigueur au moment du départ à la retraite -Risque de la longévité en augmentation

Comme en témoignent les deux tableaux, chaque système a ses forces et ses faiblesses. Il est cependant forcé de constater que se diriger vers un système à cotisations définies est plus en adéquation avec le futur. L'Italie, la Lettonie ou encore la Pologne sont des exemples de pays ayant opté pour un système à cotisations définies afin de remplacer leur ancien régime à prestations définies.

Tout au long de la rédaction, les différents constats ont porté à croire que le système à prestations définies de la sécurité sociale belge a fait son temps.

Mon avis sur la question est donc qu'il faudra s'orienter davantage vers ce système « DC », en y apportant bien sûr des nouveautés et des améliorations. Par exemple, le système « NDC » établi en Suède est une idée de voie à suivre puisqu'il constitue une sorte « d'upgrade » du système à cotisations définies, avec ces comptes dits « notionnels ». Il ne s'agit donc pas là de copier le modèle suédois mais bien de s'en inspirer.

En effet, le système « NDC » tel qu'il est connu en Suède connaît des limites déjà mentionnées précédemment. Le pays n'a donc pas échappé à une baisse du niveau des pensions. Dès lors, la règle de Musgrave joue un rôle important. Il permet de mieux répartir les frais des chocs économiques et démographiques entre les différentes générations. Le système à points permet des ajustements du taux de cotisation et de la pension de manière équitable sur base d'un critère de partage de risque intergénérationnel bien défini.

La Commission semble avoir tiré des enseignements de la Suède et du régime « NDC ». Le système à points semble plus adéquat selon moi. Tout comme le régime « NDC », il tient compte de l'espérance de vie au moment du départ à la retraite, mais il intègre en plus le paramètre de la longueur de carrière qui évolue également.

Chapitre 3 : Schémas de financement

Concernant le financement du système, nous connaissons les deux schémas suivants :

- Le financement par répartition : les actifs d'aujourd'hui payent pour les pensionnées d'aujourd'hui.
- Le financement par capitalisation : les actifs d'aujourd'hui épargnent pour leur future propre pension.

En Belgique, nous avons hérité d'un système de sécurité sociale qui a été créé lorsque l'Etat providence était la vision qui régnait. La société a opté pour un financement solidaire par répartition et pour les avantages en prestations définies qui obligent les cotisations à s'adapter.

Nous avons vu que la société, l'économie, la démographie, les idéologies ont beaucoup évolué depuis lors, c'est pourquoi le système n'est plus adapté. Financer à l'aide de la répartition uniquement, et telle qu'elle est connue dans le système actuel, n'a que peu de sens aujourd'hui étant donné les caractéristiques totalement différentes.

A l'époque, les carrières commençaient plus tôt, il y avait très peu de flexibilité entre les salariés, indépendants et fonctionnaires, la vision de l'emploi n'était pas internationale, etc ...

Pour ma part, les deux systèmes ont leur place dans le système des pensions, surtout dans une phase de transition. En effet, il est possible de trouver des complémentarités entre eux et la diversification des risques peut être un point de vue intéressant pour réformer et proposer mieux. La capitalisation pourrait faire partie du régime légal obligatoire comme la Commission de réforme des pensions l'avait imaginé en instaurant l'idée d'un « premier pilier bis ».

Chapitre 4 : Critiques du système de retraite des pays scandinaves

Lors de ce chapitre, je passerai en revue les différents systèmes abordés dans ce mémoire, à savoir ; suédois, norvégien et allemand. J'y apporterai mon point de vue et tenterai d'exposer les différences et similitudes, avantages et inconvénients entre chacun. Pour ce faire, quelques analyses sur les chiffres publiés par l'OCDE amèneront une source d'objectivité.⁵⁰

En ce qui concerne la Suède, la réforme a fait beaucoup de bien du point de vue de la transparence du système et le lien est devenu beaucoup plus clair entre les cotisations versées et les droits de pensions. Le concept de l'enveloppe orange annuelle qui récapitule les droits acquis et qui émet des projections de pension établit une relation de confiance et une visibilité de long terme utiles aux citoyens suédois. Ensuite, le système mis en place fait preuve de stabilité financière comparé à la plupart des régimes existants en Europe grâce à son intégration d'indicateurs économiques et démographiques tenant compte de l'évolution, ce qui l'aide à faire face plus facilement aux rebondissements éventuels de la conjoncture. Le fonds de réserve ou

⁵⁰ Kraft, M. (2013). *Réformes des retraites : la retraite à points, c'est maintenant ?* En ligne sur le site de Mediapart
<https://blogs.mediapart.fr/marie-anne-kraft/blog/120613/reforme-des-retraites-la-retraite-points-cest-maintenant>

« buffer » permet également de lisser les problèmes budgétaires liés aux cotisations et prestations.

De plus, anciennement appelée pension de base, la pension garantie permettra toujours un filet de sécurité raisonnable en-dessous duquel les citoyens ne descendront pas. Un autre élément important de la réforme qui se distingue de nombreux régimes européens et qui améliore nettement la flexibilité, la liberté des choix est le départ à la retraite « à la carte », à partir de 61 ans avec la neutralité actuarielle. Grâce au régime « NDC », les cotisations fixes permettent de savoir quel pourcentage du salaire sera prélevés à l'avenir et les générations futures sont donc préservées.

Cependant, nous l'avons vu, le système de pensions de retraite suédois n'est pas non plus sans reproche. En effet, il n'empêche pas le montant des retraites de diminuer et donc d'impacter le niveau de vie des retraités, mais ceci dit, il est difficile de faire autrement lorsque la situation économique globale ne se porte pas bien. En outre, le côté plus individualiste instauré par la réforme, malgré le régime de répartition, est à souligner. Il est possible de voir des différences accrues entre retraités puisque le système récompense les carriéristes repoussant l'âge de départ à la retraite et, au contraire, un départ prématuré peut peser lourd dans la balance.

Un regret pourrait être celui de l'aspect de la capitalisation dans le régime légal qui n'a pas vraiment connu un franc succès. Son imposition dans le régime légal n'est pas synonyme de réussite. En effet, le manque de motivation et d'intérêt flagrants portés pour le choix des fonds dans lesquels il est possible d'investir démontre que les suédois n'y accordent pas une grande importance. Les fonds, investissant en partie dans des fonds d'actions, ont été affectés par la chute connue en bourse ces dernières années et est sans doute une explication partielle probable du désintéressement à l'égard de la partie « capitalisation ».

Enfin, n'oublions pas qu'un des paramètres les plus difficiles à gérer et à obtenir est le consensus. Les partenaires sociaux et les partis politiques se sont mis d'accord, ce n'est pas chose aisée et cela est un gage de stabilité en Suède.

En Norvège, à l'instar des suédois, la réforme du système des pensions de retraite a amélioré la soutenabilité financière avec les apports de l'âge flexible de départ à la retraite et du cumul de la retraite avec les revenus professionnels entre 62 et 75 ans. Le fait de tenir compte de l'espérance de vie de chaque génération pour la pension de base est une bonne manière d'anticiper les demandes en termes de cotisations et de prestations. Ici aussi, le système peut être vu comme plus individualiste puisque prendre sa retraite à l'âge de 62 ans aura des

répercussions financières sur le montant de la pension, et au plus tard on la prend, au plus le montant sera élevé.

Cependant, du moins pour un pays comme la Norvège, le fait de travailler âgé est presque inscrit dans les gènes et au vu de leur culture, peut être vu comme une manière d'être solidaire et de contribuer au bon fonctionnement économique et social du pays. Le financement par capitalisation a également pris place dans le système légal et les syndicats ne s'y sont pas opposés. Ces mesures sont positives et ont contribué au bon fonctionnement du système de retraite. Néanmoins, il faut garder à l'esprit que la Norvège est un pays dans lequel le taux d'emploi est très élevé, et cela même dans les tranches d'âges au-delà de 60 ans.

Enfin, tant la Norvège que la Suède affichent des performances économiques et sociales indéniables.

Cependant, le taux de remplacement net est légèrement inférieur en comparaison avec la Belgique selon les statistiques de l'OCDE (cfr annexe 12 et 13). Le taux d'emploi est nettement plus élevé dans les pays nordiques et les revenus des personnes âgées en pourcentage du revenu total de la population également.

Le taux de pauvreté des personnes de plus de 65 ans est extrêmement bas en Norvège. En Suède, il est plus élevé mais reste inférieur au taux de pauvreté belge, sauf en ce qui concerne les 76 ans et plus.

Ces résultats prouvent que la situation financière des personnes âgées dans les pays nordiques est supérieure à celle connue en Belgique. Or, le taux de remplacement est plus élevé en Belgique. Dès lors, ceci peut s'expliquer en partie par le fait que dans les pays du nord, les citoyens travaillent plus longtemps et cumulent retraite avec revenus professionnels. Le système de retraite flexible n'est donc pas innocent. Néanmoins, il faut garder en tête que la situation de chaque pays est différente et l'histoire nationale a toute son importance.

D'autres montants complémentaires, comme les pensions complémentaires du 2^{ème} pilier, des subsides, des avantages ou une autre gestion du patrimoine sont des éléments susceptibles de jouer un rôle clé dans la situation financière des personnes du troisième âge dans les pays scandinaves.

Chapitre 5 : Pensions à points

Dans ce qui suit, j’aborderai le système de retraite à points en construction, guidé par la Commission de réforme, pour en dégager ce qu’il apporte de nouveau et tenter d’en déceler quelques avantages et désavantages. J’y apporterai ensuite des questions ciblant des points particuliers de la réforme et des remarques plus générales quant au système et à son éventuelle mise en place. Enfin, les dernières notes concerneront des propositions, tantôt plus générales, tantôt plus spécifiques, qui me sont venues en tête durant toute la rédaction.

3.1. Avantages et inconvénients

D’abord, il est important de souligner que cette réforme est un grand pas en avant. En effet, les mesures envisagées sont très orientées « long terme ». Il est maintenant plus que temps de penser aux générations qui nous suivront, surtout lorsqu’on use d’un système basé sur la solidarité intergénérationnelle. Ainsi, tenter d’améliorer la situation des pensionnés ou de limiter les dépenses de l’Etat qui tire sans cesse la sonnette d’alarme en prenant plus aux actifs par l’intermédiaire des cotisations ou en rallongeant simplement le temps de carrière n’est plus la solution. Plusieurs problèmes peuvent être énumérés au sujet du système actuel et ces actions basiques ne sont pas stables et viables à long terme.

Le système à points apporte du neuf à plusieurs égards. La confiance des citoyens en leur système de retraite est déjà un élément clé qui est, je trouve, relativement négligé aujourd’hui. Pour avoir confiance, il faut avoir accès facilement à l’information d’une part, et comprendre d’autre part. Le système actuel est peu lisible et trop complexe, là où la réforme simplifie les calculs et rend le mécanisme plus transparent et plus digeste. Ensuite, le manque de précision et la négligence en ce qui concerne certains points importants comme la pénibilité du travail ou les interruptions de carrière ne peuvent pas constituer un système juste et complet. Là-dessus aussi, la Commission s’attarde pour éclaircir le système et le rendre plus équitable.

Une question intéressante à se poser également est celle de l’impact réel des choix personnels et de la liberté qui nous est offerte. A nouveau, la réforme propose des solutions là où le régime actuel fait défaut. En effet, la partie capitalisation est une sorte d’épargne individuelle et l’intéressé cumule des points lui-même, pour lui-même dans le futur.

De plus, pouvoir décider de l'âge auquel on part à la retraite, dans un intervalle raisonnable, ou de continuer à travailler partiellement voire à temps plein tout en touchant une rente n'est que logique dans une société de plus en plus libre (horaires flexibles, homeschooling et homeworking en augmentation,...).

En outre, trop de différences existent encore entre les différents régimes des salariés, indépendants et fonctionnaires. Même si ce côté ne fait pas l'objet de ce mémoire, n'oublions pas qu'il est important et la Commission de réforme le prend bel et bien en compte. Enfin, les paramètres à prendre en compte sont tellement nombreux qu'il n'est pas facile de garantir un système qui fonctionne parfaitement face à toutes les éventualités. Or, le système à points, grâce à ses mécanismes endogènes automatiques, à sa prise en compte de l'espérance de vie ou à son adaptation aux évolutions de carrière par exemple, tend à minimiser les incidents là où le système actuel est en déficit lorsqu'une variable comme le chômage, la démographie ou la croissance est mal estimée.

3.2. Questionnement personnel

A première vue, il est difficile de se positionner contre un tel système qui semble trouver des solutions aux problèmes actuels. Et je pense qu'effectivement la Commission est sur la bonne voie. Cependant, poser un regard critique est indispensable à l'avancée des choses et quelques questions me tourmentent encore l'esprit. Certaines seront peut-être dues au manque d'information ou au manque de connaissance, le moins possible je l'espère.

Premièrement, le fait de cotiser toute sa vie, d'accumuler des points jusqu'au moment de la retraite et puis de les convertir en prestation ne pose-t-il pas problème lorsqu'on ne sait pas quelle valeur le point prendra ? Imaginons le cas où une personne prendrait sa pension une année donnée x avec une carrière y et son collègue, plus jeune, ayant commencé quatre ans plus tard avec la même carrière y (même poste, même durée, environ même salaire) la prendrait en $x + 4$. La valeur du point dépendant également de la situation économique du moment, comment justifier une différence qui peut être conséquente quand on sait que la valeur est un facteur important qui multipliera le nombre de points cumulés lors d'une carrière entière ? Dans cet exemple précis, et si nous prenons le cas d'un scénario extrême, le collègue prenant sa retraite 4 ans plus tard pourrait se retrouver avec un montant de pension moindre s'il s'avère qu'une forte chute des salaires moyens arrivait dans une période économique creuse. Ne pas avoir la

main mise sur l'avenir de notre pension peut déstabiliser et altérer la confiance envers le système.

Ce premier questionnement peut être fréquent lorsque l'on approche le système à points. Cependant, ce problème peut être évité à l'aide d'un calcul lissé de la valeur du point. Dès lors, ce questionnement m'a permis de m'intéresser de plus près au calcul réel de la valeur d'un point que la Commission a mis en place.

En partant de la formule de base suivante, qui convertit le nombre de points cumulés en pension ; (Schokkaert, E. et al, 2017, p 6)

$$P(iT) = r(iT) * v(T) * Z(iT)$$

Où $r(iT)$ est le paramètre personnel variant en fonction de la décision de retraite
Plus ou moins anticipée de l'individu i à l'année T
 $v(T)$ est la valeur du point, identique pour une même génération, au temps T
et $Z(iT)$ est le nombre de points collectés par l'individu i lors de sa retraite à
à l'année T

Il est dès lors possible de déterminer la valeur d'un point. En émettant les hypothèses que la personne de référence sur laquelle le calcul se base a presté une carrière égale à la carrière de référence (et donc que le facteur $r(iT)$ de la formule ci-dessus est égal à 1) et que son salaire moyen est équivalent au salaire moyen de référence (alors le nombre de points collectés est égal à la carrière de référence ; $Z(iT) = N'(T)$), un point prendrait la valeur $v(T)$: (Schokkaert, E. et al, 2017, p 17)

$$v(T) = (\textcolor{brown}{\$}'(T) * \textcolor{blue}{S}_-(T)) / \textcolor{green}{N}'(T)$$

Où $\textcolor{brown}{\$}'(T)$ est le taux de remplacement de référence à l'année T
 $\textcolor{blue}{S}_-(T)$ est le salaire moyen gagné en T
et $\textcolor{green}{N}'(T)$ est la carrière normale de référence en T

Ensuite, selon moi, le report de l'âge légal de la pension et l'allongement des carrières peut être difficile à gérer. En 2030 celui-ci sera de 67 ans. Cependant, malgré la carrière allongée, la pension ne sera en moyenne pas plus élevée puisque la carrière de référence sur laquelle se base le montant aura augmenté elle aussi. Dès lors, plusieurs questions se posent ; le fait de travailler plus longtemps sera accepté dans notre société ? Oui, peut-être, puisque l'espérance de vie est de plus en plus longue. Mais allons-nous nécessairement vivre plus longtemps en bonne santé ? Psychologiquement, le travail est également de longue haleine car il n'est pas facile de faire travailler les gens plus longtemps alors que durant leur carrière et avant les réformes probables, ils se voyaient être pensionnés plus tôt, comme leur prédécesseur.

De plus, au niveau technique, comment est-ce que cela va se passer concrètement en ce qui concerne les mécanismes d'adaptation endogènes qui doivent, en plus, devenir automatiques ? Le but de ceux-ci va être d'adapter le système aux évolutions démographiques et économiques mais comment prévoir ce qu'il va se passer ? Ce point doit encore être éclairé notamment d'un point de vue juridique également.

Une question du même genre peut aussi être posée quant à l'idée d'instaurer le financement par capitalisation dans la pension légale. Dans le fond, l'idée de diversification des risques me semble être positive. Cependant, miser sur les marchés boursiers et la diversification de portefeuille est un pari risqué. D'abord, parce qu'il est difficile de prévoir comment la bourse va fluctuer, surtout sur une longue échéance comme celle de l'épargne pour une pension de retraite. Ensuite, introduire la capitalisation dans le régime légal signifie que tous les ayants droits doivent avoir accès à l'information et pouvoir comprendre le processus, voilà qui est une autre paire de manches. Je pense qu'instaurer un système qui « oblige » les gens à mettre une partie de leur argent en bourse ou à faire de la diversification financière avec une partie de leur capital, ou plus simplement qui les confronte au risque en général, est délicat. Une idée serait de commencer par adapter la population en ne prenant qu'un faible pourcentage de leurs cotisations au début. Ensuite, un assureur intermédiaire pourrait prendre les risques à sa charge afin qu'en cas de pertes, les citoyens ne se voient pas perdre le pourcentage qui était versé chaque année dans des placements, et qu'ils puissent au moins récupérer les montants versés. La vision est un peu simpliste puisqu'il faudrait tenir compte des intérêts, de l'Etat, des assureurs intermédiaires, du pourcentage exact de cotisation, ... C'est l'idée que j'ai voulu mettre en avant-plan ici.

Un autre sujet très complexe est celui de la pénibilité du travail, et la Commission en est plus que consciente puisque des parties entières du rapport sont consacrées à ce sujet. Pour expliquer la problématique à l'aide de mots simples, lorsqu'un métier est répertorié de « métier pénible » selon divers facteurs objectifs (qui ne sont pas encore établis pour le moment) il faut trouver un moyen de « compenser » la pénibilité de ce travail par le système de pension. Cependant, le fait de « compenser » ne pousse pas les entreprises et les employeurs à changer des mauvaises pratiques en termes de qualité de l'emploi. La Commission aborde alors le concept « d'amélioration à la source ». L'idée serait donc justement de rendre le métier moins ou plus du tout « pénible ». Théoriquement, ce concept est réalisable et très intéressant, bien que demandeur de temps quant aux lois et règles à mettre en place. Mais, à nouveau, la réalité sur le terrain sera probablement bien différente. Les changements à mettre en place de ce point de vue n'est plus vraiment l'objet de la Commission de réforme des pensions. En outre, en ce qui concerne les facteurs objectifs devant être pris en compte pour déterminer de la pénibilité d'un métier, je suggère que la rémunération en soit un. En effet, un métier peut être difficile mentalement et physiquement si la rémunération n'est pas satisfaisante et je ne vois pas de lien avec celle-ci dans le rapport de la Commission.

Ensuite, concernant le cumul des points, qu'advient-il de ceux-ci lorsque l'assuré décède avant de pouvoir en bénéficier ? Pour une personne célibataire et sans enfant ? Et pour les personnes se trouvant dans les autres cas, une pension de révision est-elle toujours d'actualité ?

3.3 Remarques générales

Réformer structurellement un système si complexe et imprégné dans notre pays depuis autant d'années n'est pas faisable du jour au lendemain. C'est un processus extrêmement long, la Suède en a témoigné en mettant près de 20 ans pour instaurer son système « NDC » de comptes notionnels. Le côté juridique de l'instauration du système à points n'est pas à négliger, les procédures, délais et autorisations constituent un travail conséquent.

La psychologie est un élément très important, peut-être plus encore que la réalité économique. L'image que les gens ont du système est primordiale, il faut donc bien mettre l'accent sur la transparence et la simplicité de celui-ci.

La Suède a montré l'exemple d'un système novateur plus adéquat. Il est judicieux de s'en inspirer et de tirer profit de leur expérience pour construire la notre. Les notions de coûts et l'administratif doivent être analysés au peigne fin en Suède. Cependant, il est indispensable

de tenir compte des différences entre les peuples et un système n'est pas identiquement applicable à tous. En effet, la culture, la mentalité au travail, l'attitude face aux achats, les habitudes de dépense, les priorités financières, la population, la pyramide des âges et j'en passe, jouent un rôle primordial et différent d'un pays à l'autre, le régime de retraite belge peut donc s'inspirer du suédois mais doit s'adapter à ses propres caractéristiques.

La réforme prévue par la Commission améliore le système de retraite belge, mais les citoyens ne doivent pas s'attendre à une véritable révolution qui leur permettra de jouir de plus de temps en tant que pensionné avec en plus, un montant plus élevé. Les fondements de base restent toujours les mêmes : si un citoyen gagne plus que le salaire moyen, il accumulera plus de points, et s'il travaille plus longtemps que la carrière de référence, sa pension sera plus élevée. Autrement dit, le système pousse encore donc à travailler plus et gagner plus durant sa carrière professionnelle.

Un autre point central qu'il ne faut pas perdre de vue est le fait que la société évolue à une vitesse extrêmement rapide. Elon Musk, PDG de Tesla et de SpaceX parle déjà de coloniser Mars. Google parle de nous rendre immortel. La robotisation prend petit à petit la place de l'homme. On peut dès lors se poser la question de savoir comment vont évoluer le marché du travail, la notion du travail, les lois, la démographie, ... ?

Enfin, dans un futur proche du moins, est irréfutable le fait de devoir trouver une source de financement externe sur des facteurs autres que les revenus du travail et/ou de trouver un système qui permettrait de pouvoir donner moins aux retraités.

3.4. Propositions et pistes d'amélioration

Pour clôturer cette partie analytique et critique, j'ai pensé à quelques propositions qui pourraient être approfondies si jugées intéressantes.

D'abord, la notion de métier pénible pourrait avoir une dimension européenne et sa définition pourrait être généralisée. Le salaire pourrait également faire partie des facteurs objectifs dont il faut tenir compte. L'Union Européenne n'a, en matière de pensions, aucun pouvoir législatif. Son travail a été d'orienter les réformes dans les Etats membres. Pourquoi ne pas étendre son pouvoir ? Le partage des connaissances est bénéfique, à l'échelle européenne aussi. En effet, la réforme prévue en matière de pension s'inspire d'autres systèmes européens

et certains sont en vigueur depuis quelques années déjà. La même base législative pourrait prendre sens dans une optique d'uniformité. On pourrait même imaginer qu'un jour, dans un monde idéal, il y ait un pot commun de sécurité sociale européen qui viendrait aider les pays en déficit.

Ensuite, la proposition qui va suivre peut être vue comme discriminatoire et irréalisable, mais elle me rend curieux et demandeur de plus d'informations à ce propos. Informations que je n'ai pu recueillir, qui me semble difficiles à obtenir et qui ne seront certainement pas dénuées de subjectivité. L'idée d'un système qui diminue drastiquement le montant des pensions des personnes détenant plusieurs biens immobiliers, immobiliers dans un premier temps puisque ceux-ci leur permettent d'avoir une rente jusqu'à la fin de leurs jours, paraît peut-être un peu folle mais pourrait améliorer la santé financière de l'Etat. Sans compter le fait que les propriétaires de plusieurs résidences ne soient pas d'accord face à de telles décisions, il faudrait bien sûr préciser un certain nombre de règles comme les montants de pension, les nombres de biens détenus et pourcentages de diminution appliqués en fonction, etc... Bien que cette méthode ne soit pas sur le point d'être instaurée, les dépenses de la sécurité sociale belge liées aux pensions baisseraient immanquablement. Dans la même idée, en annexe, se trouve un article très actuel qui aborde un cas concret, celui du bourgmestre démissionnaire d'Uccle. Monsieur De Decker cumulerait salaire de député (environ 10 000eur brut par mois) et pension de bourgmestre, ce qui est tout à fait légal. Légal est une chose, normal ou décent en est une autre. (Cfr annexe 18)

Enfin, après analyse des dépenses de l'Etat, on se rend vite compte que la sécurité sociale constitue la dépense majeure de celui-ci. CFR annexe 5

On a affaire là à un effet boule neige que l'Etat ne peut contrer à lui seul. Il faut travailler plus et les carrières doivent être plus longues pour permettre de cotiser plus, dans le but de pouvoir financer les pensions. En mettant la pression, en allongeant les carrières ou en élevant les cotisations sociales par exemple, cela pousse certaines personnes au burn-out, il y a plus de retraits pour maladie et invalidité et le chômage augmente également. Ceci implique donc une répercussion qui est double. Les dépenses pour soins de santé, invalidité et chômage augmentent et par la même occasion ces gens ne sont pas actifs sur le marché du travail, ce qui est, entre autres, mauvais pour le principe de cotisation. Selon moi, ce n'est pas le système de pension de retraite qui est obsolète, c'est bien plus large que cela. Dès lors, ce n'est pas au système de retraite à tout endosser, répartir les efforts de changement et les réformes au-delà de celui-ci est une solution plus pertinente au déficit de l'Etat et de la sécurité sociale.

Chapitre 4 : Idée alternative

Cette extension est un peu considérée comme un petit plus au mémoire, pour les plus intrigués d'entre vous...

La problématique des pensions tourne autour du financement de celles-ci. En effet, à terme, en continuant ainsi, il est démontré noir sur blanc que le système ne sera plus soutenable financièrement. Dès lors, on essaye de trouver des solutions, des sources de financement externes, des modifications au système existant et des « boost » à l'emploi. Et si la solution ne se trouvait pas là ? L'être humain a la fâcheuse tendance de déduire, or, induire peut-être judicieux dans ce cas de figure. La déduction, c'est l'action de déduire quelque chose de quelque chose d'autre existant au préalable par un raisonnement. Au contraire, l'induction, est un tout autre type de raisonnement, qui consiste à passer du particulier (faits observés, situations, données expérimentales, ...) au général (une loi, une théorie, un système, ...). Ainsi, en voyant les choses sous un autre angle, la solution pourrait se trouver non pas dans le financement mais dans le « non-financement » des pensions. L'idée serait alors de diminuer le montant des pensions. Oui, de le diminuer. Mais au détriment de quoi ?

Certaines actions ont été menées en ce sens pour les retraités, comme les transports en commun à moindres frais, certains avantages en matière de soins de santé et de téléphonie par exemple. Et si cette tendance s'agrandissait ? Aux biens de la grande consommation par exemple, au détriment des entreprises multinationales ?

Si la vie est chère pour un retraité et si son niveau de vie a baissé comparativement à ce qu'il a connu durant sa carrière, c'est rarement à cause de la maison, ou de la voiture s'il en reste une, qui sont souvent remboursées à cet âge. C'est rarement à cause des enfants qui ont, en principe, pris leur envol. Dans ce qui coûte cher à un retraité, il reste l'indispensable, les achats les plus récurrents, les biens de la grande consommation. Et si l'on octroyait des réductions conséquentes aux pensionnés, sur certains biens et certaines marques dont les entreprises génèrent un chiffre d'affaires invraisemblable ?

Au risque de m'attirer les foudres des multinationales, elles pourraient, selon moi, octroyer des réductions importantes sur leurs produits (de 30 à 50%) pour les pensionnés. De cette façon, les dépenses des retraités seraient fortement diminuées et, les pensionnés ne représentant pas la majorité du marché ou du moins pas la moitié des achats, les grandes entreprises ne se verraient pas perdre au point de la faillite, loin de là même.

Techniquement, comment cela fonctionnerait ?

Imaginez que le jour où vous prenez votre pension, une carte spéciale vous soit attribuée. Celle-ci, nominative, vous permettrait de bénéficier de réductions sur un nombre de produits important mais limité. Sous présentation de la carte à la caisse d'un magasin, le caissier sait vous identifier en scannant la carte et automatiquement, le système informatique acterait les réductions sur les produits concernés.

D'autres personnes pourraient profiter du système en prenant la carte d'une connaissance ou des grands-parents ?

Non, deux personnes auraient l'autorisation d'utiliser cette carte ; le titulaire et une personne nommée au moment de l'octroi de la carte. Si un jour le pensionné connaît des difficultés pour se déplacer, quelqu'un doit pouvoir se charger des courses à sa place. Cependant, il faudrait fixer des règles qui limiteraient l'usage de la carte par la personne nommée qui n'est pas titulaire de celle-ci.

Les pensionnés pourraient acheter en quantité pour pouvoir ensuite revendre ou faire profiter la famille de prix avantageux ?

Non, ou que partiellement. En effet, en scannant la carte, l'historique des achats de la personne serait accessible et des mécanismes automatiques pourraient détecter une consommation abusive et frauduleuse du système. De plus, le pensionné devrait avoir l'envie, la patience, la force et l'argent de venir x fois au supermarché et de ramener de grosses quantités à sa résidence.

Quid de la période d'utilisation ?

Tant que la personne est en vie, la carte est active. Elle peut donc l'être 1 an comme 30.

Quel(s) acteur(s) perdraient de la marge dans la chaîne de distribution ?

L'idée est que les acteurs qui savent le plus se le permettre y perdraient le plus, les multinationales puis les grands distributeurs. Par ailleurs, répartir la perte sur toute la chaîne de distribution allégera la perte nette d'un seul acteur.

A quel moment de la chaîne les prix seraient coupés ?

Plusieurs scénarios sont imaginables à ce propos. Ce qui semble le plus sensé est de ne rien changer aux procédés actuels (quant aux prix des biens et quantités qu'un acteur de la grande

distribution commande) et de comptabiliser, annuellement par exemple, la quantité de biens écoulés à moindre prix par ce système de carte pension. C'est donc le dernier maillon de la chaîne, le distributeur final, qui endosserait la dette momentanément. Ensuite, celui-ci réclamerait aux différents acteurs l'argent dû dans les proportions adéquates à chacun.

Beaucoup de questions subsistent quant à la viabilité de ce système. Quels types de biens seraient réduits ? Quelle quantité autorisée, quelle fréquence ? Quel pourcentage de réduction ? Quel programme informatique ? Quelle portée, nationale, européenne ? Quelles enseignes disposeraient du système ? Quels acteurs y perdraient et de combien ? Quels seraient les gains réels moyens d'un pensionné grâce au système et parallèlement, les pensions pourraient être diminuées de quel montant ? Et lorsque le retraité passe en maison de repos ? ...

Ainsi, ce système, suppléé d'autres techniques permettant d'alléger les dépenses des pensionnés pourrait faire en sorte que le montant de pension réclamé et nécessaire soit réduit. Vu le nombre croissant de retraités et décroissant de cotisants, une pension moins élevée à verser ferait un grand bien à la santé financière de l'Etat, ceci aux détriments de certains gros acteurs économiques. Ce système peut sembler compliqué à mettre en place, mais certainement pas plus qu'un autre. La différence réside dans le fait que les changements et réformes sont subis par le secteur économique et non par le secteur social du système de pensions.

CONCLUSION

A l'issue de ce mémoire, le constat est clair : il est grand temps d'agir en matière de pension pour les salariés belges. Le système actuel ne rime plus avec la tournure que prend notre société. Le contexte d'après guerre dans lequel le système de pension est né est aucunement comparable à celui d'aujourd'hui. Les carrières mixtes sont de plus en plus présentes, le ratio « pensionnés/actifs » ne cesse d'augmenter et le taux de natalité est en baisse, l'espérance de vie est plus longue... Bref, autant de facteurs qui menacent la crédibilité du système de retraite aujourd'hui. Il faut dès lors agir à court terme mais une solution de long-terme est indispensable, au risque de ne faire que reporter le problème.

La Commission de réforme des pensions 2020-2040 se charge du dossier et est sur le point d'offrir un système beaucoup plus transparent, adapté et juste : le système de retraite à points. En effet, celui-ci permettrait aux salariés de suivre annuellement et avec plus de simplicité, la constitution de leur future pension. D'importantes notions ont également été intégrées, comme la pension à temps partiel, qui permet une plus grande liberté et flexibilité ou comme la « pénibilité » d'un métier qui rendrait le système plus juste et cohérent. De plus, le système de retraite à points tiendrait compte des données évolutives en intégrant des mécanismes d'adaptation automatiques, la valeur des points changerait chaque année et la carrière ainsi que le salaire de référence s'adaptent en fonction de l'évolution de la moyenne.

Ailleurs, faisant face à des problèmes similaires, certains pays comme la Suède, la Norvège ou l'Allemagne n'ont pas eu le choix que de réformer leur système de pension eux aussi. La Suède a mis sur pied le régime de « Non-financial Defined Contribution », qui consiste à définir les cotisations, plutôt que les prestations, et à les cumuler sur un compte virtuel individuel. A la différence de notre modèle en vigueur actuellement, la Suède tient compte de toute la carrière professionnelle, ajoute les périodes d'inactivité tels les congés maladies ou indemnités de chômage au calcul de la pension et ne comporte qu'un régime de base, commun à tous. En Allemagne, le système étant d'application utilise la notion de points et le financement par capitalisation, en plus du financement par répartition, comme la Belgique envisage de le faire à l'avenir. Néanmoins, celui-ci n'est pas totalement comparable pour autant, puisque de nombreuses mesures ainsi que de nombreux pourcentages diffèrent de ceux qui sont prévus par la Commission de réforme belge.

En comparaison avec ces pays, la Belgique à la « chance » de ne pas être un leader en matière de réforme et peut donc s'inspirer des modèles déjà mis à l'épreuve. En effet, le projet de réforme a des similitudes avec le régime « NDC » suédois et avec le système à points allemand, qui ont évité ces pays d'aggraver leur situation. Cependant, il est difficile de dresser un bilan de l'efficacité des réformes menées à l'étranger puisque l'histoire d'un pays et certains facteurs nationaux déterminants comme la santé économique, le PIB ou le nombre d'habitants ont une influence non négligeable sur un système de retraite. De plus, de telles réformes peuvent mettre un temps relativement long avant que les bénéfices ne se fassent réellement ressentir, et la période de transition d'un système à l'autre doit également être prise en compte.

Le système à points prévu par la Commission possède quelques caractéristiques intéressantes n'ayant pas toutes été développées dans les pays voisins. La longueur référence de carrière est un élément clé intégré au mécanisme d'ajustement automatique et la charge des chocs économiques et démographiques éventuels est répartie entre les différentes générations grâce à la « Musgrave rule » qui veut que la relation entre le pouvoir d'achat des retraités et le pouvoir d'achat des actifs doit être maintenue constante dans le temps. Ainsi, la Commission de réforme met l'accent sur la flexibilité du système et sur son adaptation dans le temps.

Tout porte à croire que les conditions sont réunies pour que la réforme envisagée puisse répondre aux défis et enjeux actuels en matière de pension. Cependant, il faut rester vigilant car une réforme structurelle d'une telle ampleur ne se réalise pas sans encombre. Le processus peut être très long à l'image de la Suède qui a eu besoin de 20 ans pour concrétiser son modèle. Une concertation sociale est obligatoire et les citoyens doivent croire en la performance du système.

Ensuite, la transition exige certaines conditions politiques, juridiques et le côté administratif ainsi que les coûts peuvent être lourds à supporter. De plus, les systèmes informatiques nécessaires au bon fonctionnement du projet doivent être mis en place.

Pour terminer, la soutenabilité financière du système à long terme est primordiale, mais il ne faut pas oublier que c'est l'augmentation du niveau de vie concret qui intéresse le plus les citoyens, et l'allongement excessif des carrières est une solution qui ne peut satisfaire la population dans son ensemble. La réforme proposée par la Commission est une solide avancée mais il reste des questions à approfondir avant qu'elle ne soit effectivement en vigueur. De plus, il faut garder à l'esprit qu'il s'agit d'une réforme, non d'une révolution. Dès lors, ayant introduit par une expression, je conclurai de la même façon en disant « qu'il ne faut pas mettre tous ses

œufs dans le même panier », puisque, quoi qu'il arrive, un revenu complémentaire au montant légal de la pension ne sera jamais de trop.

Résumé

Aujourd'hui, le système de pension de retraite des salariés belges est aux abois et la soutenabilité financière de celui-ci en péril. Né dans les années suivant la Seconde Guerre Mondiale, il n'est plus adapté dans les contextes économique et sociodémographique actuels. En effet, les carrières professionnelles sont plus courtes, le nombre de personnes âgées va continuer à croître, l'espérance de vie augmente et le principe de répartition selon lequel les actifs cotisent pour les retraités est, dès lors, bousculé.

Les objectifs de cette recherche sont, premièrement, de découvrir et de comprendre quel système sera mis en place dans les années à venir ainsi que d'en déceler les avantages et les limites. Ensuite, le travail consiste en l'analyse de certaines réformes déjà mises en place en Europe dans le but d'en tirer des enseignements. Enfin, proposer des améliorations et des nouveautés à ce qui a été pensé jusqu'ici constitue le dernier objectif de ce mémoire.

Pour répondre à cette problématique, une analyse du rapport de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 et de ses annexes a été effectuée. En outre, les systèmes de pension de retraite suédois et norvégien ont été étudiés. Finalement, ces derniers et le projet de réforme ont chacun été confrontés.

BIBLIOGRAPHIE

- Alix, C. (2011). *Norvège La retraite en parlant*. En ligne sur le site du journal Libération http://www.liberation.fr/futurs/2011/03/29/norvege-la-retraite-en-parlant_725133
- Atlas des populations et Pays du Monde. (2017). *Norvège*. En ligne sur le site de PopulationData.net <https://www.populationdata.net/pays/norvege/>
- ATTENTIA. *A quoi servent les cotisations ONSS ?*. En ligne sur le site de attentia (feeling good works great) <https://www.attentia.be/fr/qfp/a-quoi-servent-les-cotisations-onss>
- Auerbach, A.J. & Lee, R. (2006). *Notional Defined Contribution Pension Systems in a Stochastic Context: Design and Stability*. En pdf sur le site du Bureau National de la Recherche Economique <http://www.nber.org/papers/w12805>
- Bacquelaine, D. (2014). *Voici le système de retraite à points que propose le ministre des pensions*. En ligne sur le site du journal lesoir.be <http://www.lesoir.be/archive/recup%3A%252F711973%252Farticle%252Factualite%252Fbelgique%252Fpolitique%252F2014-11-20%252Fvoici-systeme-retraite-points-que-propose-ministre-des-pensions>
- BELGA. (2016). *Budget : une nouveauté qui ne va plaire ni aux militaires, ni aux travailleurs de la SNCB*. En ligne sur le site du Journal de la Dernière Heure <http://www.dhnet.be/actu/belgique/budget-une-nouveaute-qui-ne-va-plaire-ni-aux-militaires-ni-aux-travailleurs-de-la-sncb-5802513ccd701eed8fcda362>
- Berghman, J., Boulet, J., Cantillon, B., Devolder, P., Hindriks, J., Janvier, R., Jousten, A., Masai, F., Perl, G., Schokkaert, E., Stevens, Y & Vandenbroucke, F. (2014). *Un contrat social performant et fiable Commission de réforme des pensions 2020-2040 -*

Propositions de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 pour une réforme structurelle des régimes de pension : Rapport. En ligne sur le site de la pension 2040
<http://pension2040.belgique.be/docs/rapport-062014-fr.pdf>

- Berghman, J., Boulet, J., Cantillon, B., Devolder, P., Hindriks, J., Janvier, R., Jousten, A., Masai, F., Perl, G., Schokkaert, E., Stevens, Y & Vandenbroucke, F. (2014). *Un contrat social performant et fiable Commission de réforme des pensions 2020-2040 - Propositions de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 pour une réforme structurelle des régimes de pension : Synthèse du Rapport.* En ligne sur le site de la pension 2040
<http://pension2040.belgique.be/fr/>
- Berghman, J., Boulet, J., Cantillon, B., Devolder, P., Hindriks, J., Janvier, R., Jousten, A., Masai, F., Perl, G., Schokkaert, E., Stevens, Y & Vandenbroucke, F. (2015). *Métiers pénibles, pension à temps partiel et flexibilité équitable dans le système de pension. Avis complémentaire de la Commission de Réforme des Pensions 2020-2040.* En ligne sur le site de la pension 2040
<http://pension2040.belgique.be/docs/rapport-042015-fr.pdf>
- Berghman, J., Boulet, J., Cantillon, B., Devolder, P., Hindriks, J., Janvier, R., Jousten, A., Masai, F., Perl, G., Schokkaert, E., Stevens, Y & Vandenbroucke, F. (2015). *Commission de réforme des pensions 2020-2040 : Politique en matière de métiers pénibles et de pension à temps partiel : comparaison Européenne, Annexe 2.* En ligne sur le site de la pension 2040
<http://pension2040.belgique.be/docs/042015-annexe-2-fr.pdf>
- Berghman, J., Boulet, J., Cantillon, B., Devolder, P., Hindriks, J., Janvier, R., Jousten, A., Masai, F., Perl, G., Schokkaert, E., Stevens, Y & Vandenbroucke, F. (2015). *Commission de réforme des pensions 2020-2040 : Note sur la neutralité actuarielle, Annexe 3.* En ligne sur le site de la pension 2040
<http://pension2040.belgique.be/docs/042015-annexe-3-fr.pdf>

- BOSA Service public fédéral stratégie et appui. (2017). *Budget Fédéral, Dépenses : Crédits de liquidation (b) Budget ajusté 2017 (Exposé général)*. En ligne sur le site du service public fédéral stratégie et appui (BOSA)
<http://www.begroting.be/FR/figures/Documents/Uitgaven%202017BC%20FR.pdf>
- BOSA Service public fédéral stratégie et appui. (2017). *Salariés CB 2017*. En ligne sur le site du service public fédéral stratégie et appui (BOSA)
<http://www.begroting.be/FR/figures/Documents/salari%C3%A9s%20CB2017.pdf>
- Borsh-Supan, A. (2005). What are non-financial defined contribution systems ?. *Pension Reform : Issues and Prospects for non-defined contribution (NDC) schemes*, chap3.
- Bureau Fédéral du Plan. (2013). *Une estimation à long terme du taux de cotisation d'équilibre implicite des différents régimes de pension : Rapport complété en septembre 2013 suite à une demande supplémentaire*.
- Bureau Fédéral du Plan. (2014). *L'évolution des benefit ratios et du taux de pauvreté dans le scénario de référence du Comité d'étude sur le vieillissement : Rapport réalisé à la demande de la Commission pour la réforme des pensions 2020-2040*.
- CLEISS. (2016). *Le régime suédois de sécurité sociale (salariés)*. En ligne sur le site de la République Française
http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_suede-salaries.html
- CLEISS. (2015). *Le régime Norvégien de sécurité sociale (salariés)*. En ligne sur le site de la République Française
http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_norvege_salaries.html
- Davidson, H., Connolly, K., McCurry, J., Crouch, D., Walker, S., O'Hara, M., Smith, D., Kirchgaessner, S., Penketh, A & McDonald, H. (2014). *Which are the best countries in the world to grow old in?* En ligne sur le site du Journal Theguardian
<https://www.theguardian.com/society/2015/mar/03/which-best-countries-grow-old-in-pensions-benefits-happine>

- Diamond, P.A., & Orszag, P.R. (2004). *Saving Social Security Reform*. Washington, DC : Brookings Institution Press.
- Dieffembacq, L. (2017). *Uccle: De Decker va cumuler pension de bourgmestre et salaire de député, Marc Cools dénonce*. En ligne sur le site de la RTBF
https://www.rtb.be/info/regions/detail_uccle-de-decker-va-cumuler-pension-de-bourgmestre-et-salaire-de-depute-marc-cools-denonce?id=9674439
- F. (2017). *Actualité, économie : L'évolution des salaires en Norvège*. En ligne sur le site de la norvege-fr.com
http://www.norvege-fr.com/actualite_norvege.php?id=2562
- Frémeaux, P. & Kalinowski, W. (2009). Retraites : Le modèle Suédois et ses limites. *Alternatives économiques*, 283 (septembre), 5.
- G.E.I.E Securex Corporate. (2016). *Rémunération : La pension complémentaire des travailleurs salariés*. En pdf sur le site de Securex (human capital matters)
<http://www.securex.eu/lex-go.nsf/PrintReferences?OpenAgent&Cat2=66~~30&Lang=FR>
- Groupe de la Banque Mondiale. (2017). *Taux de fertilité, total (naissances par femme)*. En ligne sur le site officiel de la Banque Mondiale
http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SP.DYN.TFRT.IN?end=2015&location_s=BE&start=1960&view=chart
- Holzmann, R., Palmer, E & Robalino D. (2012). NDC in the teens : lessons and issues. The first wave of NDC reforms : the experiences of Italy, Latvia, Poland and Sweden. Parallel Lines: NDC pensions and the direction of pension reform in developed countries. Pension Reform in Norway : combining an NDC approach and distributional goals. In n.d. (Series Ed.) & n.d. (Vol.Ed.), *Nonfinancial defined contribution pension schemes in a changing pension world : Vol.1. Progress, lessons and implementation* (pp. 3-158).

- Kraft, M. (2013). *Réformes des retraites : la retraite à points, c'est maintenant ?* En ligne sur le site de Mediapart
<https://blogs.mediapart.fr/marie-anne-kraft/blog/120613/reforme-des-retraites-la-retraite-points-cest-maintenant>
- Law, J. & Smullen, J. (2008). *A dictionary of Finance and Banking*. En ligne sur le site de la presse de l'Université d'Oxford.
<http://www.oxfordreference.com/view/10.1093/acref/9780199229741.001.0001/acref-9780199229741>
- Le Gall, A-M. (2010). *La retraite par points, ça changerait quoi ?*. En ligne sur le site notretemps.com
<http://www.notretemps.com/retraite/retraite-de-base-par-points,i3435/6>
- *Le petit Larousse illustré en couleurs*. (2016). Paris : Larousse.
- Lien, M. & Melhuus, M. (2009). La Norvège: Vues de l'intérieur. *Ethnologie française*, vol. 39,(2), 197-205.
- L'Internaute. *Dictionnaire de Français, la pension de retraite*. En ligne sur le site de l'Internaute
<http://www.linternaute.com/dictionnaire/fr/definition/pension-de-retraite/#definition>
- Loi du 23/04/2015 concernant la promotion de l'emploi, Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale, Service Public Fédéral Sécurité Sociale, Moniteur belge, publiée le 27/04/2015.
- MEFIRST. (2017). *Assurance pension : Le deuxième pilier de la pension : la pension extra-légale*. En ligne sur le site de Mefirst, comparateur d'assurances en ligne
<http://www.mefirst.be/fr/guide-assurance/pension/pension-extra-legale.html>
- OCDE. (2017). *Panorama des pensions 2013 : descriptifs pays – Allemagne*. En ligne sur le site de l'OCDE données (Organisation de Coopération et de Développement Economique)

<https://www.oecd.org/fr/els/pensions-publiques/PAG2013-profil-Allemagne.pdf>

- OCDE. (2017). *Panorama des pensions 2013 : descriptifs pays – Norvège*. En ligne sur le site de l’OCDE données (Organisation de Coopération et de Développement Economique)
<https://www.oecd.org/fr/els/pensions-publiques/PAG2013-profil-Norvege.pdf>
- OCDE. (2017). *Panorama des pensions 2013 : descriptifs pays – Suède*. En ligne sur le site de l’OCDE données (Organisation de Coopération et de Développement Economique)
<https://www.oecd.org/fr/els/pensions-publiques/PAG2013-profil-Suede.pdf>
- OCDE. (2017). *Taux de remplacement bruts des pensions (indicateur)*. En ligne sur le site de l’OCDE données (Organisation de Coopération et de Développement Economique)
<https://data.oecd.org/fr/pension/taux-de-remplacement-bruts-des-pensions.htm>
- OCDE. (2017). *Taux d’emploi*. En ligne sur le site de l’OCDE données (Organisation de Coopération et de Développement Economique)
<https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi.htm>
- OECD. (2017). *Panorama des pensions : Contexte démographique et économique*. En ligne sur le site de l’OECD.stat
www.stat.oecd.org
- OECD. (2017). *Panorama des pensions : Revenus et pauvreté des personnes âgées*. En ligne sur le site de l’OECD.stat
www.stat.oecd.org
- OECD. (2017). *Panorama des pensions : Taux de remplacement des pensions*. En ligne sur le site de l’OECD.stat
www.stat.oecd.org

- ONEM (Office Nationale de l'Emploi). (2016). *Modifications de la réglementation du crédit-temps et des congés thématiques, annoncées pour 2017*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de l'Emploi
<http://www.onem.be/fr/nouveau/modifications-de-la-reglementation-du-credit-temps-et-des-conges-thematiques-annoncees-pour-2017>
- ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Exemples de calculs de pensions*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/FR/futur/calculate/example/Pages/default.aspx>
- ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : La cotisation AMI (Assurance Maladie Invalidité)*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/payment/deduction/health/Pages/default.aspx>
- ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : La cotisation de solidarité*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/payment/deduction/solidarity/Pages/default.aspx>
- ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : La fraction de carrière, Principe de la limitation à l'unité de carrière*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/calculation/career/fraction/Pages/default.aspx>
- ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Les pensions belges*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/FR/futur/pension/Pages/default.aspx>
- ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Les périodes d'inactivités ou périodes assimilées*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/calculation/career/inactivity/Pages/default.aspx>

- ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Modifications de la rémunération totale : salaire minimum garanti légal*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/fr/profes/calculatation/career/wages/adjustments/pages/default.aspx#a>
- ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Pension minimum garantie*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/FR/futur/calculate/minimum/Pages/default.aspx>
- ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Plafonds de rémunérations*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/FR/futur/calculate/career/wages/max/Pages/default.aspx>
- ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Précompte professionnel*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/payment/deduction/payroll/Pages/default.aspx>
- ONP (Office Nationale de la Pension). (2017). *Pensions salariés : Statistique annuelle 2016*. En ligne sur le site officiel de l'Office Nationale de la Pension
<http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/legal/statistics/annual/annual2016/Pages/default.aspx>
- Paulsson, A. Pension Information in Sweden. *Forsakringskassan*.
- Schokkaert, E., Devolder P., Hindriks, J. & Vandenbroucke, F. (2017). Towards an equitable and sustainable points system. *A proposal for pension reform in Belgium*. 1-41
- Settergren, O. (2003). La réforme du système de retraite suédois. Premiers résultats. *Revue française des affaires sociales*, (4), 337-368.
- SPFF (Service Public Fédéral Finances). *Epargne-pension*. En ligne sur le site du Service Public Fédéral Finances

https://finances.belgium.be/fr/particuliers/avantages_fiscaux/epargne-pension

- SS (Sécurité Sociale). (2017). *Sécurité Sociale/ Citoyen ; Allocation de remplacement de revenus*. En ligne sur le site de la Sécurité Sociale
<https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/handicap-invalidite/interventions-et-allocations/allocation-de-remplacement-de-revenus>
- Swedish Pensions Agency. (2016). *Orange report 2015 : Annual report of the swedish pension system*.
- Vasselle, A., Demontès, C., & Lardeux, A. (2009-2010). Les retraites en Allemagne, des enseignements à tirer ? *Rapport d'information fait au nom de la mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale et de la commission des affaires sociales*, 673.
- Vivre en Belgique. (2016). *Les pensions*. En ligne sur le site de Vivre en Belgique, Ressources et informations utiles pour vivre en Belgique
<http://www.vivreenbelgique.be/5-la-protection-sociale/les-pensions>
- Waeyaert, N. (2016). *Chiffres clés, aperçu statistiques de la Belgique 2016*. En ligne sur le site de l'SPF économie
http://economie.fgov.be/fr/binaries/2_WEB_FR_kerncijfers_2016_tcm326-280618.pdf