

Louvain School of Management

La pension à temps partiel : description et opinions des affiliés

Mémoire recherche réalisé par
Sophie Cordonnier

en vue de l'obtention du titre de
Master 120 crédits en sciences de gestion, à finalité spécialisée

Promoteur
Pierre Devolder

Année académique 2016-2017

Ce mémoire clôture mon Master en sciences de gestion à la Louvain School of Management. Il a été réalisé sur plusieurs mois de recherches et d'écritures. Pendant ces nombreux mois, j'ai été encouragée et soutenue dans son développement par plusieurs personnes. J'ai également reçu de nombreuses aides et corrections. Je souhaite dès lors adresser mes remerciements les plus sincères à ces personnes, sans qui l'élaboration de ce travail aurait été plus difficile.

Tout d'abord je souhaite remercier Monsieur Devolder, mon promoteur, qui a été disponible et à l'écoute tout au long de ce travail. Ses suggestions et remarques m'ont permis d'avancer et de finaliser mon mémoire. Je suis très reconnaissante de son accompagnement.

Ce mémoire comporte une partie pratique. Cette dernière n'aurait pas pu être réalisée sans l'intervention de nombreuses personnes. Je remercie ainsi Isabelle Sampieri, Brice Grandjean, David Philippart, Sonia Bonduel, Brigitte Lawarlé, Philippe de Prince, Jean-Marc Gofin, Pascal Dossoine, François Maréchal, Dominique Thomas, Christophe Carpentier de Changy, Jonathan Thienpont, Nicolas Charlier, Thibault Ferain et Tanguy Delbruyère pour leur participation à mes interviews et tous les répondants anonymes à mon sondage en ligne.

Je souhaite également remercier mes parents pour leur patience et leurs encouragements. Je leur exprime ma plus grande reconnaissance pour le temps consacré à la relecture de mon mémoire et leur soutien tout au long de ces mois.

Enfin je remercie mes amis et ma famille qui m'ont entourée et supportée durant cette période.

Table des matières

INTRODUCTION.....	1
Les pensions de retraites	1
Question de recherche	1
Plan de recherche	2
PARTIE THÉORIQUE	3
Chapitre 1 : Gestion actuelle des pensions.....	3
1.1. Introduction	3
1.2. Évolution démographique	3
1.2.1. Espérance de vie.....	3
1.2.2. Vieillesse démographique.....	4
1.2.3. Baby-boom.....	4
1.3. Âge effectif de départ à la retraite et taux d'emploi des seniors.....	5
1.3.1. Offres d'emploi pour les seniors	6
1.3.2. Le système des pré-retraites en Belgique.....	7
1.3.3. Bonus de pension	9
1.3.4. Politiques d'emploi	10
1.4. Financement des retraites	11
1.5. Autres difficultés	13
1.5.1. Équité entre les travailleurs	13
1.5.2. Transparence	13
1.6. Conclusion.....	14
Chapitre 2: La pension à temps partiel.....	16
2.1. Introduction	16
2.2. Le concept de pension à temps partiel	17
2.2.1. Principe.....	17
2.2.2. Objectif.....	18
2.2.3. Défis d'un tel système	18
2.3. Conditions	19
2.3.1. Les corrections actuarielles	19

2.3.2. Un choix volontaire	19
2.3.3. Les revenus complémentaires	19
2.3.4. Constitution des droits de pension supplémentaires	20
2.3.5. Les autres voies de sortie de la vie active	21
2.3.6. Âge d'accès	21
2.4. Avantages	21
2.4.1. Prolongement de la vie active	21
2.4.2. Intérêts pour les travailleurs	22
2.4.3. Intérêts pour les employeurs	23
2.4.4. Différences avec le système de RCC et de crédits-temps de fin de carrière	23
2.5. Limites.....	24
2.6. Attractivité du système.....	25
2.7. Conclusion.....	26
Chapitre 3 : Neutralité actuarielle et bonus-malus pension.....	27
3.1. Introduction	27
3.2. La neutralité actuarielle	27
3.2.1. Définitions	27
3.2.2. En Belgique	28
3.2.3. À l'étranger	28
3.2.4. Corrections actuarielles à développer	29
3.3. Bonus-Malus d'une pension à points	29
3.3.1. Pension par répartition à points en bref.....	29
3.3.2. Le coefficient de conversion	30
3.3.3. Exemple.....	31
3.4. Bonus-malus d'une pension à temps partiel.....	32
3.4.1. Pension à temps partiel.....	32
3.4.2. Ampleur des corrections actuarielles	33
3.4.3. Exemple.....	34
3.5. Conclusion.....	37
PARTIE PRATIQUE	38
Chapitre 4 : Les expériences de pensions à temps partiel à l'étranger.....	38
4.1. Introduction	38
4.2. France	38

4.2.1. Le principe.....	38
4.2.2. Conditions initiales.....	39
4.2.3. Avantages	40
4.2.4. Les limites de ce système à l'époque	42
4.2.5. Réforme des retraites de 2014	43
4.3. Finlande	44
4.3.1. La pension à temps partiel.....	45
4.3.2. Conditions	46
4.3.3. Avantages	48
4.3.4. Limites.....	49
4.3.5. Résultats	51
4.3.6. Changements en 2017	52
4.4. Conclusion.....	53
Chapitre 5 : Que pensent les travailleurs au sujet de la pension à temps partiel ?	55
5.1. Introduction	55
5.2. Méthodologie de recherche	55
5.2.1. Choix du type d'analyse	55
5.2.2. Méthodologie et description des interviews (approche qualitative).....	55
5.2.3. Conception du questionnaire (approche quantitative).....	56
5.3. Enseignements à tirer des entretiens qualitatifs et du sondage en ligne.....	58
5.3.1. Avis des travailleurs sur leur fin de carrière/ prise de pension	59
5.3.2. Réactions au sujet de la pension à temps partiel	59
5.3.3. Participation à un tel dispositif.....	61
5.3.4. Incitants	61
5.3.5. Limites.....	64
5.3.6. Conditions	69
5.3.7. Travailler plus longtemps grâce à ce système ?	72
5.4. Conclusion.....	73
CONCLUSION.....	75
Résumé de la recherche	75
Limitations de la recherche	77
Suggestions pour les recherches futures.....	77
BIBLIOGRAPHIE	78

Liste des figures :

Figure 1 : Espérance de vie à la naissance	4
Figure 2: Schéma de la pension à temps partiel	17
Figure 3 : Serait-il plus attractif ou moins attractif de prendre sa pension à temps partiel à la place d'une retraite complète ?.....	22
Figure 4 : Évolution du nombre de travailleurs dans le régime de retraite progressive depuis la mise en place de ce dispositif jusqu'en 2012	42
Figure 5 : Évolution du nombre de travailleurs dans le régime de retraite progressive entre 2010 et 2016.....	44
Figure 6 : La structure du système légal des pensions professionnelles relatives aux revenus	45
Figure 7: Trouvez-vous un tel système attractif ?	60
Figure 8: Prendriez-vous part à ce système?	61
Figure 9: Si les conditions d'accès (âge et nombre d'années de carrière requises) sont identiques pour la retraite anticipée et la pension à temps partiel, quel régime choisiriez-vous?	72
Figure 10: Seriez-vous prêt à travailler plus longtemps grâce à ce système? (travailler jusqu'à l'âge légal ou plus tard).....	73

Introduction

Les pensions de retraites

Actuellement, la viabilité financière de notre dispositif pour les pensions est remise en cause. Il ne correspond plus aux évolutions de la société et soulève des questions en matière de qualité sociale. Chaque travailleur est concerné par ce sujet. Le futur pensionné belge se questionne sur l'avenir de sa pension et sur le montant qu'elle représentera ; sera-t-il suffisant, sera-t-il durable. Qu'advient-il pour nos enfants ?

La pension de retraite est « une allocation périodique versée régulièrement à une personne » (Le Petit Robert, 2011, p 1852). Elle assure à la population un revenu minimum en termes de taux de remplacement¹. Notre système de retraites en Belgique a pour but initial d'assurer «un niveau de vie approprié à chacun après la fin de sa carrière» (Commission réforme des pensions 2020-2040, 2014, p.11). Selon Hindriks (2015a), notre système de pension a comme finalités principales la durabilité budgétaire, la cohérence et transparence, l'équité intergénérationnelle et la solidarité.

Il est crucial de rénover le système actuel. Dès lors se trouve mon intérêt pour aborder un angle parmi les solutions envisageables : le projet d'une pension à temps partiel. Il est envisagé tout au long de ce mémoire sous la perspective des pensions et non la dimension de l'emploi.

Question de recherche

L'objectif de ce mémoire-recherche est d'élaborer une piste de réponse à la question « Parmi les nombreuses réformes envisagées pour notre régime de retraites en Belgique, la pension à temps partiel est-elle une piste intéressante pour les travailleurs ? » Cette question de recherche sera traitée sous 3 aspects :

- Comment développer ce système de pension à temps partiel en Belgique ? (chapitres 2-3)
- Quelles leçons sont à tirer des expériences de pension à temps partiel à l'étranger ? (chapitre 4)

¹ Pour les pensions, le taux de remplacement correspond au ratio entre le montant de pension perçu « à l'entrée du régime » et la rémunération admise comme le « revenu de référence » du cycle antérieur à « la prise de pension » (Commission de réforme des pensions 2020- 2040, 2014, p.17).

- Que pensent les travailleurs de la pension à temps partiel? Cette dernière question est le cœur de recherche de mon mémoire. (chapitre 5)

Selon eux,

- Ce dispositif est-il intéressant ?
- Quels en sont les incitants et les obstacles ?
- Quelles conditions sont à mettre en place pour assurer son succès ?

En quoi consiste la pension à temps partiel ? Le principe est simple, le travailleur finit sa carrière par du travail à temps partiel combiné à une partie de sa pension.

Plan de recherche

Le travail abordera ces 3 aspects à l'aide d'une partie théorique et d'une partie pratique

Dans un premier temps, la partie théorique de ce présent rapport établit le contexte des pensions en Belgique. Cette mise en situation de nos pensions permet de découvrir quels sont les nombreux défis auxquels les autorités mais aussi la population devront faire face. Elle permet également de remarquer l'importance de nouveaux projets pour améliorer la situation et ainsi de voir l'intérêt d'une pension à temps partiel.

Les bases pour le développement de cette pension à temps partiel sont exposées, selon les idées du gouvernement parues dans la presse et selon la Commission des réformes des pensions 2020-2040 (sous forme abrégée : CRP 2020-2040). Il est important de préciser que tous ces éléments sont, en ce moment-même, à l'étude au sein du Comité national des pensions. Le dernier chapitre de cette partie théorique tente de fournir un aperçu des corrections actuarielles à mettre en place avec l'instauration de la pension à temps partiel.

Dans un second temps, la partie pratique de ce rapport tente d'analyser l'attractivité, pour les travailleurs de la pension à temps partiel et les éléments qui poussent ou non ces derniers à adopter un tel dispositif. Le premier chapitre de cette partie met en avant deux expériences de pension à temps partiel à l'étranger. Ensuite, le second chapitre résume l'ensemble des informations récoltées lors des entretiens qualitatifs et quantitatifs.

Partie théorique

Chapitre 1 : Gestion actuelle des pensions

1.1. Introduction

La Belgique a pris du temps avant d'entamer une réforme des pensions. Les gouvernements successifs n'ont pas considéré le défi des pensions comme un problème du présent. Il faut à la fois assurer une pension convenable aux pensionnés actuels sans pour autant détériorer celle des pensionnés à venir (Hindriks, 2015a).

Dans ce chapitre, nous aborderons certains éléments qui impliquent des changements nécessaires dans notre système de pension. Cet aperçu n'est pas exhaustif ; un mémoire entier pourrait être réalisé sur l'ensemble des changements et des difficultés rencontrées par notre système de sécurité sociale. Ce portrait vise essentiellement à poser un contexte pour comprendre pourquoi des réformes doivent être prises.

Nous commencerons par exposer l'évolution démographique en Belgique, pour passer ensuite à une partie sur l'âge effectif du départ à la retraite. Finalement, nous aborderons brièvement le régime de financement des pensions en Belgique ainsi que d'autres difficultés liées à notre régime.

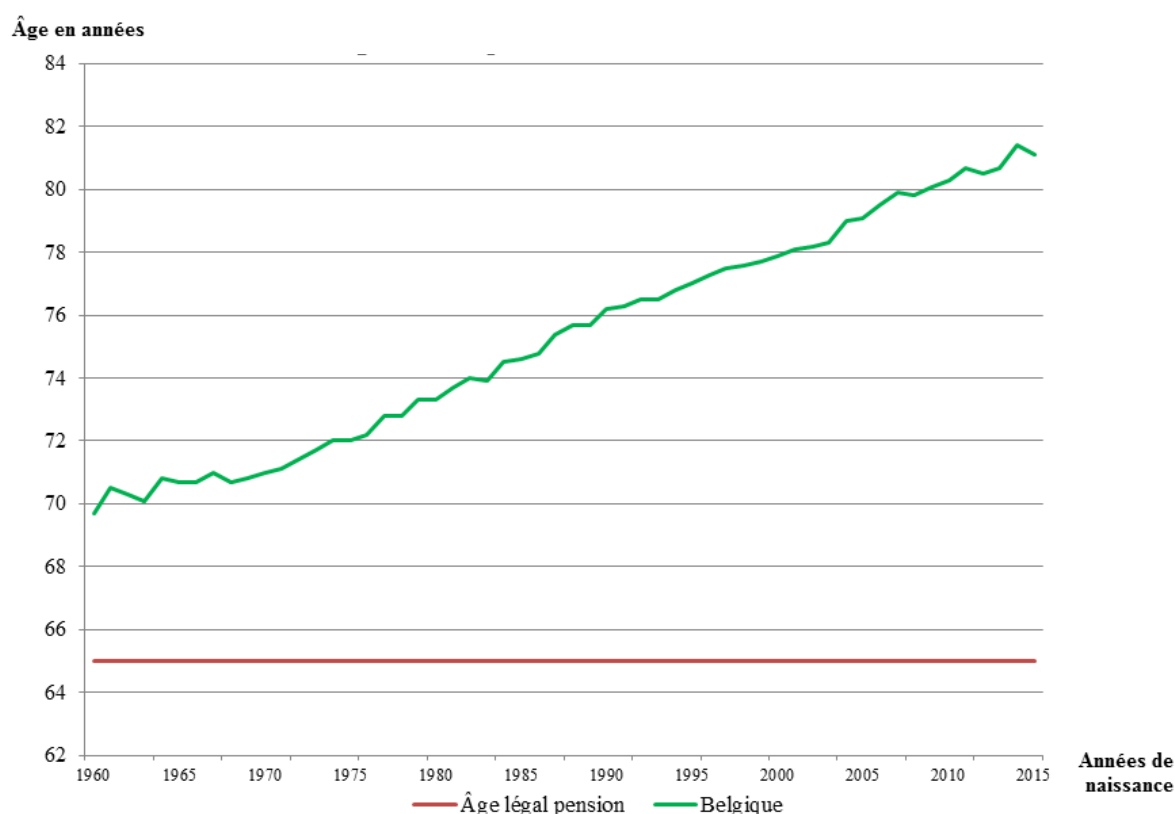
1.2. Évolution démographique

1.2.1. Espérance de vie

Bien que l'historique des pensions ne soit pas le sujet de ce mémoire, il est intéressant de rappeler que, dans notre pays, l'âge légal de la pension n'avait pas été rehaussé depuis presque 100 ans. En effet, le système des pensions s'est développé dans les années 1920 et l'âge de la pension avait été déterminé à 65 ans pour les hommes (Département solutions pensions, 2016, Flohimont, 2016). Cependant, comme représenté dans la figure 1, l'espérance de vie, en Belgique, a continué à grandir.

« L'espérance de vie à un âge donné est le nombre moyen d'années de survie restant à cet âge » (CRP 2020-2040, 2017, p.35). Elle se situait en 1960 à 69,7 ans et a évolué jusqu'à 81,1 ans en 2015 (Eurostat, 2017a). De plus, selon les projections démographiques de la Commission Européenne (2015, p.298), ces chiffres vont continuer à croître, pour atteindre d'ici 2060 une espérance de vie à la naissance de 84,6 ans pour les hommes et de 88,9 ans pour les femmes.

Figure 1 : Espérance de vie à la naissance



Source : Établi à partir des données d'Eurostat (2017a)

Suite à la réforme des pensions du gouvernement fédéral (appelé la ‘Suédoise’), l’âge officiel de la pension est maintenu à 65 ans jusqu’en 2024. En 2025 il passera à 66 ans et en 2030 à 67 ans.

1.2.2. Vieillesse démographique

Le vieillissement démographique est le résultat de deux tendances (Organisation de coopération et de développement économique [OCDE], 2016, p.18) : la longévité croissante et la baisse des taux de fécondité.

Le taux total de fécondité, « le nombre moyen d’enfants par femme » (Comité d’étude sur le vieillissement [CEV], 2016, p.4), est passé de 2.54 en 1960 à 1.70 en 2015 en Belgique (Eurostat, 2017b).

1.2.3. Baby-boom

À ces deux faits s’ajoute un autre élément en Belgique ; le départ à la retraite en grand nombre de la génération du baby-boom d’après-guerre (Hindriks, 2015a). Ces baby-boomers représentent la tranche de la population âgée aujourd’hui de 55 à 70 ans et qui sont nés lors de

l'explosion démographique après la Seconde guerre mondiale (Larousse, s.d.). Cette génération du baby-boom crée le papy-boom. Ils représentent un nombre grandissant d'inactifs (Hindriks, 2015a, p.17). Ils arrivent massivement à la pension alors que le niveau de l'emploi reste constant, ce qui est représenté par un nombre considérable de nouveaux inactifs, non disponibles sur le marché du travail (Hindriks, 2015a).

Selon Hindriks (2015a, p.47), ces effets vont mener à une croissance importante du taux de dépendance vieillesse, défini comme le ratio entre la part de la population inactive (généralement les individus de 65 ans et plus) et la part de la population active. Plus précisément, le « coefficient de dépendance socio-économique » est « le nombre de bénéficiaires d'une pension rapporté au nombre de travailleurs » (CEV, 2016, p.26). Le Comité d'étude sur le vieillissement (2016, p.26) prévoit, selon une situation de référence² des rapports 2015 et 2016, que ce coefficient va augmenter d'environ 25% entre 2015 et 2060.

En d'autres mots, la proportion d'individus en âge de travailler devant supporter économiquement une personne à la retraite était de 3,7 en 2013 et deviendra 2,2 en 2060 (Conseil supérieur de l'emploi (en abrégé CSE), 2014, p.20).

1.3. Âge effectif de départ à la retraite et taux d'emploi des seniors

En Belgique, le problème se situe au-delà de l'âge d'atteinte légal de la retraite. En effet, dans certains pays de l'OCDE, le taux d'activité baisse avec l'âge et ce avant d'atteindre l'âge légal de la pension de retraite (OCDE, 2016, p.25).

L'âge moyen de sortie de travail dans notre pays se situait à 59 ans en 2015 comparé à 63,5-64 ans pour les pays de l'OCDE (Bacquelaine D., 2015). Le taux d'emploi est le rapport entre les personnes d'un groupe d'âge avec un emploi et la population totale de ce groupe d'âge (Institut national de la statistique et des études économiques [Insee], 2016). Ce taux d'emploi des 55 - 64 ans était seulement à 44% en Belgique alors qu'il s'élevait à 53,3% en moyenne pour l'UE28 (toujours en 2015) (Eurostat, 2017) (Voir Annexe 1).

Comme nous pouvons le voir dans le graphique (en Annexe 2), à la fin du troisième trimestre de 2016, la Belgique, avec un taux d'emploi (calculé selon les données de l'OCDE) des 55 - 64 ans à 45,5%, se trouvait dans les pays les moins bien placés au niveau de l'OCDE. La moyenne pour l'OCDE se trouvait à 59.3%.

² Le scénario de référence long terme émet comme hypothèse macroéconomique que « la croissance annuelle de la productivité par travailleur et salaire par actif occupé est de 1,5% » (CEV, 2016, p.14).

Le faible taux d'activité des seniors, défini dans ce rapport comme la tranche de la population âgée de 55 à 65 ans, en Belgique peut s'expliquer principalement par trois causes.

Premièrement par les incitants fiscaux et sociaux, la taxation sur le travail (les contributions sociales entre autres) est très élevée dans notre pays.

Deuxièmement par notre système de pré-retraites (Pestiau & de la Croix, 2007, p.120). Selon Anne-Marie Guillemard (2013) les pays d'Europe continentale comme la Belgique et la France ont construit une « culture de la sortie précoce du marché du travail ». Ils ont en effet déployé de nombreux incitants à la prise anticipée de la retraite, et dans un même temps n'ont pas développé assez d'instruments pour favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés. Ce type de politique d'intégration dans l'emploi est défini comme la marginalisation, la relégation des seniors (Guillemard., 2005).

La troisième raison est liée à la deuxième. Les politiques d'emploi des seniors en Belgique ne favorisent pas leur maintien au travail.

1.3.1. Offres d'emploi pour les seniors

Augmenter l'âge de la retraite requiert des employeurs de changer leur attitude face aux travailleurs âgés afin d'allonger leur durée de carrière (OCDE, 2016). Dans la majorité des pays européens, ils sont réticents à employer des seniors. Mais c'est en Belgique que le pourcentage de recrutement des seniors était le plus bas en 2012 (OCDE, 2014).

Premièrement, le coût salarial relatif est souvent un des motifs évoqués pour le faible taux d'emploi des seniors (CSE, 2014). Le salaire grandit avec l'ancienneté, plus précisément cette rémunération est liée à l'expérience. De plus, un demandeur d'emploi plus âgé, a souvent du mal à trouver un nouveau travail car suite à l'expérience qu'il a acquise auparavant, il souhaite généralement un salaire plus élevé que ce que l'employeur est prêt à donner (CSE, 2014). Cela se marque par la très faible probabilité d'un travailleur âgé entre 55 et 64 ans de sortir du chômage : ses chances de retrouver de l'emploi sont inférieures à 10% (Conseil supérieur de l'emploi, 2014, p.25).

Deuxièmement, avec l'âge, un risque de déqualification chez les seniors peut apparaître. La formation continue et adaptée tout au long de l'expérience professionnelle peut tenter de régler ce problème. Cependant en Belgique, les travailleurs (de tout âge) ne prennent que très

faiblement part (dans une perspective internationale) à ces formations professionnelles (Conseil supérieur de l'emploi, 2014).

Troisièmement, les employeurs ont peur que les seniors s'adaptent moins facilement à une nouvelle culture d'entreprise et qu'ils ne s'intègrent pas dans les équipes (CSE, 2014).

Pour atteindre un taux d'emploi des seniors de 50% d'ici 2020 (en ligne avec la Stratégie Europe 2020)³, une convention collective du travail a été conclue en juin 2012 (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (a), s.d). À partir de 2013, les patrons, qui emploient plus de 20 travailleurs, se voient obliger de concevoir un « plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise ».⁴

Depuis 2013, une série de mesures ont également été prises par l'État en vue d'alléger les coûts salariaux, parmi ces dernières se trouvaient des réductions de cotisations pour l'employeur, le « complément de reprise du travail pour les plus de 55 ans », etc. (Conseil supérieur de l'emploi (b), 2014, p.66).

1.3.2. Le système des pré-retraites en Belgique

Dans les années 70, l'idée générale suivante s'est répandue dans plusieurs pays européens ; une augmentation du taux d'emploi des seniors a des conséquences négatives sur le taux d'activité des autres catégories d'âge. Avec un taux de chômage des jeunes relativement élevé, il fallait laisser les seniors prendre leur retraite plus tôt afin qu'ils permettent aux jeunes de les remplacer au travail (Pestieau & de la Croix, 2007 ; Joustien, Lefèbre, Perelman & Pestieau, 2008). « Partager le travail peut assurer le plein emploi » (Hindriks, 2015a, p.42).

Le système de retraite anticipée, au-delà du système général des pensions, a été instauré en 1977 pour résoudre entre autre, le problème du chômage des jeunes. Le travailleur obtient ainsi le statut de retraité avant l'âge légal. À partir de 1987 pour les femmes et 1991 pour les hommes, le système a évolué pour permettre aux travailleurs de prendre leur pré-retraite à partir de 60 ans sans être soumis à des pénalités (Joustien & al, 2008). Pour pouvoir profiter de ce système, il faut pouvoir démontrer un certain nombre d'années de carrière.

³ « Europe 2020 est la stratégie de croissance sur 10 ans de l'Union Européenne. » (Commission Européenne, 2016, Europe 2020 en bref, para.1). Cette stratégie comporte 5 objectifs dont un pour l'emploi qui se caractérise par un taux d'emploi de la population active (20 à 64 ans) de 75%.

⁴ Ce plan décrit toutes les directives prises par l'entreprise avec pour objectif d'accroître ou garder les travailleurs de plus de 45 ans. Ces mesures peuvent se trouver dans les domaines d'actions suivants : le recrutement de nouveaux travailleurs, les formations, l'évolution de carrière, etc. (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, s.d).

Cependant, cette idée provient de 2 hypothèses contestables. La première, qui n'a jamais pu être prouvée est la substituabilité entre les travailleurs âgés et jeunes sur le marché du travail (Conseil supérieur de l'emploi, 2014, p.27). La deuxième hypothèse concerne la demande sur le marché du travail. Le marché du travail serait représenté par une demande à quantité fixe, nous appelons cette hypothèse « the lump of labor fallacy » (le sophisme d'une masse fixe de travail) (Pestiau & de la Croix, 2007, p.116).

Jousten et al. (2008) ont, cependant, prouvé qu'une augmentation de personnes partant plus tôt à la pension n'avait pas conduit à une diminution du chômage des jeunes. Celui-ci a des explications bien plus profondes :

- le manque de correspondance au niveau des qualifications proposées et celles demandées par les entreprises (Hindriks, 2015a, p.43)
- le « décrochage scolaire » (Hindriks, 2015a, p.43)
- le manque de formation pratique durant le parcours académique supérieur (Jousten & al, 2008).
- le revenu minimum mensuel moyen garanti (Jousten & al, 2008)

Selon Pestiau & de la Croix (2007), cette réduction de l'offre de travail de la part de ces travailleurs âgés mènent à long terme à une augmentation des salaires. Les entreprises, suite à cela, risquent de diminuer leur demande de travail et ainsi conduire à une destruction de l'emploi.

De plus, avec cette hausse de pré-retraites à payer, une augmentation des contributions est inévitable. Cette dernière a un effet dissuasif pour les travailleurs. D'ailleurs d'un point de vue empirique, les pays avec le taux d'emploi des seniors les plus bas sont ceux soumis à un taux de chômage des jeunes le plus élevé (Conseil supérieur de l'emploi, 2014, p.28).

Ces dispositifs de retraite anticipée ont largement créé un incitant à arrêter de travailler. Cet incitant peut se mesurer grâce à la « taxe implicite sur la poursuite de l'activité ». Elle représente la situation où « l'augmentation des droits futurs à la pension ne compense pas les coûts qu'il a en poursuivant son activité » (Conseil supérieur de l'emploi, 2014, p.29). Dans notre pays, cette taxe à la poursuite de l'activité était très élevée dans le début des années 2000.

En 2007, le bonus pension a été mis en place, suite au « pacte de solidarité entre les générations »⁵, pour dissuader les individus de partir en retraite anticipée avant 62 ans. Il a été développé pour récompenser, d'un complément de pension, les travailleurs qui dépassaient cette limite d'âge ou qui avait une carrière supérieure à 44 ans.

Depuis quelques années, les pré-retraites ont subies diverses réformes, pour limiter l'accès à ces dispositifs. En 2017, le principe général est qu'un travailleur qui désire bénéficier de ce système doit être âgé au minimum de 62,5 ans avec 41 années de carrière.⁶ Jusqu'en 2019, les conditions d'âge et de carrière vont encore être augmentées graduellement (Service fédéral des pensions, 2017). Il existe différentes dérogations et principes particuliers en fonction du statut du travailleur (salarié – fonctionnaire - indépendant) et de son métier.

Ce système de retraite anticipée représente un coût important pour l'État. Ce dernier est affaibli aussi bien au niveau des recettes que des dépenses.

D'une part, les pré-retraités ne participent plus aux cotisations sociales, ils versent moins d'impôts. D'autre part, ils touchent un montant de la sécurité sociale plus tôt que prévu (Hindriks, 2015a, p.85).

Par ailleurs, ce système suscite l'envie du travailleur à arrêter de travailler et permet aux entreprises et aux syndicats de construire un accord, quant au licenciement d'un travailleur, aux dépens de la Sécurité Sociale (de la Croix & Pestiau 2007). L'OCDE (2016, p.35) dénonce que « la pré-retraite expose également les individus à une pauvreté future car les revenus nécessaires à un âge nettement plus avancé sont souvent sous-estimés. » Selon cette organisation ces programmes devraient simplement être annulés.

1.3.3. Bonus de pension

Au sujet d'un système de bonus-malus pension, la Belgique était jusqu'au 1^{er} janvier 2015, le seul pays qui avait mis en place un bonus précédant l'âge légal de la pension. Ce bonus avait pour objectif de maintenir l'activité professionnelle après l'âge de la pension anticipée (Hindriks, 2015a).

⁵ Ce pacte, établi en 2005 a pour but de supporter le financement de la sécurité sociale avec une population vieillissante, d'accroître le taux d'emploi des plus de 50 ans et de développer le recrutement des jeunes (Fédération des partenaires de l'emploi, 2011). Concernant les plus de 50 ans, nous trouvons des dispositions pour limiter le licenciement des seniors, limiter leur sortie du marché professionnel et « améliorer la transition du chômage vers l'emploi » (Cockx, Dejemeppe & Van Der Linden, 2017, p.95)

⁶ Il existe des exceptions pour les longues carrières, il est en effet possible de partir à 60 ans lorsque le travailleur a une carrière de 43 ans ou 61 ans s'il en a eu une de 42 ans.

Ce bonus apportait un supplément à la pension perçue, en fonction de deux éléments cumulés à savoir l'âge et la durée de la carrière. Il pouvait être perçu dès 65 ans si le travailleur avait effectué une carrière de 40 ans ou dès le moment où le travailleur part en retraite une année après l'âge de retraite anticipée autorisée.

Ce montant octroyé est indépendant du revenu professionnel. Il contribuait à un effet redistributif ; pour une carrière de même longueur, il va diminuer le décalage entre les retraites les plus hautes et les plus basses. Il autorise aussi d'aller au-delà des maximums en place. Et « le bonus de pension ne tient pas non plus compte du principe 'd'unité de carrière' dans les régimes des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants » (Commission de réforme des pensions 2020-2040 [CRP 2020-2040], 2014, pp. 40-41).

Ce bonus représentait donc une incitation à rester au travail plus longtemps, sans dépendre du salaire touché durant cette phase de travail effectif supplémentaire (CRP 2020-2040, 2014). Il n'est plus d'application depuis 2015.

1.3.4. Politiques d'emploi

Diverses politiques, comme celle des pré-retraites mentionnée précédemment, depuis les années 1970 ont conduit à une sortie importante des travailleurs âgés du marché de l'emploi. Les raisons de ces politiques peuvent se trouver dans les conjonctures économiques, le contexte et les mentalités de l'époque. Un effet pervers de ces mesures se trouve dans leurs applications par les employeurs. Très vite, ils les utilisent pour se débarrasser plus facilement des travailleurs âgés. Les paragraphes suivant décrivent certaines de ces politiques.

- La prépension conventionnelle (appelée aujourd'hui régime de chômage avec complément d'entreprise, RCC) conduit à un statut de chômeur.

Elle donne droit à une allocation de chômage et à un complément d'entreprise (ASBL Fondation Travail-Université [FTU], 2012). Négociée en 1974, cette convention collective du travail donne droit pour un travailleur âgé licencié à un complément (payé par l'employeur) aux allocations du chômage (payées par la sécurité sociale). Ces allocations sont octroyées jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Cette prépension conventionnelle a été créée, comme les pré-retraites, en vue de libérer de l'emploi pour les jeunes sur le marché du travail. Elle devient très vite populaire ; pour les employeurs elle permet de licencier les travailleurs (parfois à partir de 47 ans pour les femmes

et 52 pour les hommes), pour les employés elle est considérée comme un droit de devenir inactif dans des conditions acceptables et pour les syndicats elle devrait aboutir à une diminution du chômage des jeunes (FTU, 2012). Très vite, l'État se rend compte de la non-efficacité de cette CCT au niveau redistributif et suite à l'enthousiasme qu'elle a engendré, les dépenses de la sécurité sociale n'ont pas diminué.

Dès 1984, plusieurs changements (conditions d'accès, le montant, la durée, ...) qui touchent aussi bien le patronat que les prépensionnés, sont effectués dans le but de restreindre l'utilisation de ce système (FTU, 2012). À partir de 1996, la quantité totale de bénéficiaires commence à baisser ; les mesures prises rendent cette décision plus coûteuse pour les employeurs.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, ce RCC connaît des changements fondamentaux. Les conditions d'accès pour le régime général sont passées à 62 ans avec une carrière professionnelle de 40 ans pour les hommes (précédemment : 35 ans de carrière) et 31 ans pour les femmes. Concernant les autres régimes, certains ont été modifiés, celui pour longue carrière a été supprimé et d'autres sont restés intacts (Office National de l'Emploi [ONEM], 2017).

- Le régime de prépension à mi-temps fonctionnait de la même manière que celui de la prépension conventionnelle excepté que le revenu perçu par le prépensionné se situait au-dessus de celui qu'il aurait perçu s'il avait été prépensionné à temps plein (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale(c), s.d).

Ce régime est supprimé depuis le 1^{er} janvier 2012. (Securex, 2012 ; Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale(b), s.d).

1.4. Financement des retraites

Le premier pilier du régime de retraite est celui de l'État, à travers le système de sécurité sociale. Il s'agit d'un régime de répartition obligatoire à prestations définies.

Selon le principe de répartition, les cotisations actuelles financent les pensions d'aujourd'hui. Ces dernières sont donc financées par les cotisations et les impôts des travailleurs actifs. Ce principe se base ainsi sur une solidarité entre les générations et tente de répartir les risques parmi celles-ci (Hindirks, 2015).

Dans les régimes à prestations définies, les prestations sont fixées et les contributions doivent en être déterminées. Avec ce principe, les actifs doivent assumer les risques (tels qu'une

augmentation des retraités ou des développements économiques négatifs) (CRP 2020-2040, 2014, p.15).

En Belgique, avec le papy-boom, le coût futur de vieillissement est élevé. Ce coût de vieillissement est la combinaison de deux éléments ;

- l'allongement de la durée de vie
- le retrait de la génération du baby-boom du monde professionnel.

Le nombre de nouveaux retraités augmente, tandis que le niveau d'emploi reste stable. Selon l'OCDE (2016, p.18), ces systèmes de répartition causent un problème de financement des régimes de retraite. En effet, le paiement des prestations de pension pour une population âgée croissante doit être garanti par une quantité d'actifs qui se réduit (OCDE, 2016).

En 2001, le gouvernement a mis en place un « Fonds de vieillissement » pour combattre ce coût. Il avait pour but d'établir un capital suffisant jusqu'en 2030 afin d'assumer l'augmentation des dépenses pour les différents régimes de retraite (Service public fédéral finance [SPF finance], 2012). Initialement ce fonds était financé par (Service public fédéral Stratégie et Appui, 2016, Le fonctionnement du fonds de vieillissement, para.1):

- | | |
|--|--|
| ▪ « Des surplus budgétaires » | ▪ « Des recettes non fiscales » |
| ▪ « Des surplus de la sécurité sociale » | ▪ « Les produits des placements du Fonds » |

Les règles de financement ont été changées en 2005 et finalement au 1^{er} janvier 2017, ce fonds n'existe plus. Le gouvernement avait décidé en mai 2016 de le supprimer car il n'avait pas été entretenu et pas été alimenté depuis 2007. Le montant qui se trouvait dans ce fonds (aux alentours de 21 milliards) sera transféré au budget des pensions. La réforme des pensions tente maintenant de résoudre ce coût de vieillissement (RTBF, 2016a ; RTL 2017).

Notre système de pension par répartition implique une solidarité intergénérationnelle (CRP 2020-2040, 2014). Il est donc important d'atteindre une « soutenabilité financière à long terme » (CRP 2020-2040, 2014, p.13). De plus, le financement des pensions ne peut pas se baser sur une croissance excessive des cotisations de la tranche de la population active (CRP 2020-2040, 2014). Selon la Commission de réforme des pensions 2020-2040, (2014, p.183) il va être nécessaire de trouver un financement complémentaire à celui basé sur les salaires.

1.5. Autres difficultés

1.5.1. Équité entre les travailleurs

Notre système de pension doit être un ensemble cohérent. À situation équivalente, des pratiques distinctes doivent s'expliquer par des raisons acceptables pour tous. Actuellement ceci n'est pas toujours le cas. Selon la Commission de réforme des pensions (2014) il est compliqué de trouver des raisons valables pour expliquer l'écart entre les taux de remplacement du régime des salariés et du régime des fonctionnaires.

La prise en compte des années d'éducation dans le supérieur est un exemple de ces traitements différents pour les trois régimes officiels (Service des pensions du secteur public [SdPSP], 2013). Cette différence est expliquée en annexe (Annexe 3).

Au sein d'un même régime, celui du secteur public, les avantages des tantièmes préférentiels touchaient de différentes manières les catégories de travailleurs (CRP 2020-2014, 2014). « Le tantième représente la fraction du traitement de référence qui est accordée pour chaque année de service admissible pour le calcul de la pension » (SdPSP, 2013, p.29). Certains tantièmes étaient plus favorables que le tantième général de 1/60. Mais une réforme de 2012 a supprimé les tantièmes plus favorables à 1/48 (SdPSP, 2012).

1.5.2. Transparence

Notre système de pension manque de transparence quant aux moyens de financement du régime, aux modalités d'attribution et au montant des prestations versées (CRP 2020 - 2040, 2014). Il est d'ailleurs compliqué à comprendre avec un grand nombre de règles et de principes (Centre d'Etudes Jacques Georgin, 2014). Ce manque de transparence conduit à une perte de confiance de la part de la population.

La population doit être en mesure de discerner les principes fondamentaux de notre système à savoir la solidarité et l'équité intergénérationnelle. Elle doit avoir accès à des informations plus claires et lisibles afin de lui permettre de prendre ses propres décisions mais également pour qu'elle réalise sa responsabilité individuelle. Des informations plus claires sur les différents régimes sont nécessaires au bon fonctionnement de notre régime de retraite (CRP 2020 - 2040, 2014).

D'ailleurs une bonne information est l'une des priorités des politiques de pension au sein de l'Union Européenne (Stevens & Van Assche, 2013). Une plus grande transparence

permettrait également à chaque citoyen de se rendre compte des enjeux des pensions (Fédération des entreprises de Belgique (cité dans RTBF, 2016b).

Avec cet optique d'éclaircissement, un nouvel outil « mypension.be » a été créé. Depuis mai 2015, il permet aux salariés, indépendants et fonctionnaires (travailleurs ou pensionnés) de s'informer en ligne sur leur dossier de pensions mais aussi de déterminer la date à laquelle ils pourront partir en retraite. Avec cet outil, les travailleurs peuvent organiser l'ensemble de leur carrière. D'ici fin 2017, les citoyens devraient également être en mesure de déterminer le montant de la pension légale.

1.6. Conclusion

Selon l'OCDE (2016), les États peuvent jouer sur différents éléments pour assurer la viabilité financière de leurs dispositifs de retraite ; parmi eux se trouvent la diminution des montants de retraite nets, l'augmentation des « incitants à travailler » (OCDE, 2016, p.23) et l'amélioration de l'accès au travail pour une plus grande part de la population âgée.

Une réforme des pensions se doit d'être accompagnée d'une politique de l'emploi. Réformer le système de pension belge n'aura aucun impact si le maintien au travail des travailleurs âgés est inefficace. Comme le démontre Jean Hindriks (2015a), afin d'équilibrer le taux de dépendance économique sur la période future, il est nécessaire de combiner l'implantation d'une politique d'emplois et de pensions (âge légal et durée de carrière). D'autres solutions (augmenter les cotisations des actifs ou réduire les pensions octroyées) sont inenvisageables.

Dans le premier cas, pour contrecarrer le choc démographique et équilibrer le système, le taux de contributions devrait grossir d'au moins de moitié.

Dans le second cas, pour atténuer ce choc, les prestations moyennes de pensions devraient être diminuées « en moyenne de plus de 30% à salaire moyen constant » (Hindriks, 2015a). Ces prestations pour les retraités sont déjà basses comparées aux revenus des actifs (CRP 2020- 2040, 2014).

Actuellement, le vrai challenge en Belgique est de relever le taux d'emploi des seniors. L'OCDE avait recommandé le « vieillissement actif ⁷ » (Hosdey-Radoux, 2014). L'Union Européenne a, elle, développé la stratégie 2020 avec un objectif de taux d'emploi de la

⁷ « Le terme vieillissement actif désigne le fait d'aider les personnes âgées à rester aussi longtemps que possible les acteurs de leur propre vie et à contribuer à l'économie et à la société dans la mesure du possible » (Commission Européenne, s.d., Vieillissement actif, para.1)

population en âge actif mais également un but secondaire de taux d'emploi de 50% des 55-64 ans. Ce relèvement a principalement pour objectif de garder le système de pension en Belgique soutenable (Cockx et al., 2017).

Des « réformes socialement et économiquement réfléchies » doivent être développées et parmi ces réformes, l'Etat doit envisager le développement d'une transition progressive entre l'emploi et la retraite (Cockx et. al., 2017, p.102). Cette transition doit être formulée avec des conditions et incitants afin de permettre aux travailleurs de rester plus longtemps sur le marché du travail, mais en travaillant moins. Cette transition progressive fait l'objet du second chapitre de ce mémoire.

Chapitre 2: La pension à temps partiel

2.1. Introduction

Selon l'OCDE (2016, p.26) différentes techniques pour allonger la vie active ont été développées au travers de réformes dans les pays de l'OCDE : certains pays ont

- redressé l'âge légal de la retraite (en Belgique il passera à 67 ans en 2030)
- rendu les conditions pour réclamer une pension anticipée plus strictes et les pénalités liées à ce choix ont augmenté
- augmenté les incitations financière pour travailler après l'âge légal de la retraite
- offert de « plus grandes possibilités d'associer travail et retraite ».

C'est ce dernier élément qui sera traité tout au long de ce travail.

Pour avoir une carrière effective plus longue, une part de la population trouve essentiel de disposer d'alternatives afin de réduire son temps de travail (ASBL Fondation Travail-Université, 2005). Travailler quelques heures en moins peut permettre aux individus avec des conditions de santé plus difficiles de se reposer. Mais cela peut aussi motiver les travailleurs qui désirent prester moins d'heures (Eurofound, 2016).

Avec l'optique d'associer travail et retraite, la Commission de réforme des pensions 2020-2040 a présenté le projet de pension à temps partiel. Elle présente ce projet à incorporer dans un système de « pension à points ». Avec un tel système, la pension à temps partiel est lisible et compréhensible mais est également facile à instaurer (CRP 2020-2040, 2014).

En quelques mots, le système de « pension à points » consiste à accumuler des points annuellement pour sa pension durant sa vie active. Ces points sont stockés et lorsqu'arrive la pension, ils sont convertis en euros (CRP 2020-2040, 2014). Dans le cas de la pension à temps partiel, le travailleur peut ainsi convertir une partie de ses points en pension (qu'il va recevoir comme montant partiel de pension) et garder le reste sur son « compte points » pour la prise totale de la pension (CRP 2020-2040, 2015a, p.28).

Actuellement, des discussions sont en cours pour développer ce projet de pension à temps partiel au sein même de notre système existant. Il est vrai que diminuer son temps de travail à l'approche de la retraite est déjà très répandu en Belgique (Vendramin & Valenduc, 2012). De

plus, en 2013, les travailleurs avaient cité ‘un travail flexible’ comme un des incitants principaux pour rester sur le marché du travail plus longtemps (Delta Lloyd Life, 2013).

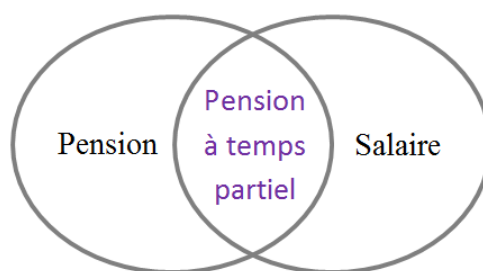
Ce chapitre présente ce projet de pension à temps partiel. Nous commençons par exposer le principe de ce système avec ses objectifs et les défis liés. Ensuite nous abordons les conditions relatives à un tel système ainsi que ses avantages et ses inconvénients. Finalement nous présentons l’attractivité d’une pension à temps partiel et son impact.

2.2. Le concept de pension à temps partiel

2.2.1. Principe

Ce concept signifie prendre partiellement sa pension tout en restant partiellement actif. D’une part l’individu bénéficie de sa pension les jours où il ne travaille pas, d’autre part il continue à travailler (comme représenté dans le schéma ci-dessous) et peut dès lors prolonger la possibilité de constituer des « droits de pension supplémentaires » (Rédaction RTBF, 2015).

Figure 2: Schéma de la pension à temps partiel



Il s’agit d’un projet à l’étude au sein du comité national des pensions (en abrégé CNP). Ce comité regroupe (Comité national des pensions, 2017):

- des représentants des employeurs et des travailleurs indépendants,
- des représentants des travailleurs du secteur privé et du secteur public
- une représentation de l’autorité fédérale.

Avec des échanges entre partenaires sociaux, la Commission de réforme des pensions le considère comme un moyen « pour faire de l’emploi des seniors un but partagé » (2014, p.90).

Ce système permet entre autre de répondre aux attentes des travailleurs. Ces derniers accepteraient de rester au travail plus longtemps si plus de flexibilité pour quitter progressivement le monde professionnel leur était octroyée (Hindriks, 2015a). Il permet de

laisser la décision aux individus sur leur fin de carrière (propos de Daniel Bacquelaine, cité dans RTL Info, 2015).

2.2.2. Objectif

La pension à temps partiel permet d'intégrer plus de flexibilité quant au moment du passage à la retraite et quant à la fin de carrière. En même temps, elle pourrait être un outil pour augmenter le taux d'emploi des seniors et donc pour prolonger leurs carrières. En continuant à travailler, les individus peuvent d'ailleurs constituer une pension plus conséquente.

2.2.3. Défis d'un tel système

Il faut cependant faire attention lors du développement d'un tel système. Ce n'est en effet pas les individus qui resteraient actifs qu'il faut cibler mais bien les personnes qui pensent quitter définitivement le marché du travail. Ce système ne doit pas devenir un nouvel incitant à travailler moins. (Commission de réforme des pensions 2020-2040, 2014)

Le challenge réside dans l'attractivité des pensions à temps partiel par rapport à une sortie anticipée totale du marché du travail.

- Si les retraites à temps partielles sont choisies par rapport aux départs anticipés, alors ce système va étendre la vie active des travailleurs.
- À l'opposé, les travailleurs qui pensaient continuer à travailler à temps plein ne devraient pas opter pour ce système (Eurofound, 2016).

Il est donc essentiel de trouver la juste balance entre les deux ; tout en gardant le travail à temps plein une priorité.

Le nombre d'heures minimums prestées doit être évalué. Il faut assurer un nombre d'heures attractif pour les travailleurs sans que ce dernier ne soit trop bas sur une trop longue période (Eurofound, 2016).

Ce système ne devrait pas être ouvert trop tôt pour les travailleurs car dans le cas contraire, pour compenser la perte d'heures (conséquence d'un travail à temps partiel) il sera nécessaire d'étendre pendant trop longtemps les carrières. Toutefois, un âge d'accès élevé ne sera pas attractif pour les travailleurs (Eurofound, 2016).

2.3. Conditions

Il s'agit de l'ensemble des conditions nécessaires au bon fonctionnement d'un tel système. Cependant, comme le système n'est pas encore effectif en Belgique, ces conditions sont essentiellement des suggestions, elles sont à l'étude au sein du CNP.

2.3.1. Les corrections actuarielles

Les corrections actuarielles correspondent aux corrections à apporter à une situation pour que celle-ci soit actuariellement neutre. La neutralité actuarielle, elle, vise à corriger le calcul de la pension lorsqu'un individu décide de prendre anticipativement sa retraite. Cette correction doit permettre de compenser « exactement le coût budgétaire pour l'État que représente le paiement d'une pension sur une période plus longue » (Hindriks, Devolder, Schokkaert et Vandenbroucke, 2017, p.3).

Si les travailleurs décident d'opter pour une pension à temps partiel précédant l'âge légal de la pension, des corrections actuarielles doivent être mises en place pour la partie de la pension qui est prise avant cet âge légal. Mais en continuant à travailler en partie, l'individu peut encore amasser des droits de pension (CRP 2020- 2040, 2014).

La neutralité actuarielle à appliquer dans le cas de la pension partielle est envisagée dans le chapitre suivant de ce rapport. La question de ces corrections actuarielles nécessite cependant une recherche approfondie pour « l'ensemble des régimes de pension » (CRP 2020-2040, 2015a, p.35).

2.3.2. Un choix volontaire (Commission de réforme des pensions 2020-2040, 2014)

Ce n'est pas aux entreprises d'imposer ce système aux travailleurs et d'utiliser ce nouveau régime pour faciliter une restructuration. L'individu doit pouvoir décider lui-même de choisir ce système en fonction de ses perspectives de fin de carrière et de ses possibilités financières.

2.3.3. Les revenus complémentaires

Des revenus complémentaires illimités sont autorisés si le montant de pension pris anticipativement subit une correction actuarielle complète (100%).

Encadré 1 : Corrections actuarielles complètes vs partielles :

Une correction actuarielle complète signifie une neutralisation totale (100%) de l'avantage qui découle de la prise anticipée de la pension par une réduction du montant de pension perçu.

À l’opposé une correction partielle signifie une correction qui neutralise en partie cet avantage.

La Commission de réforme des pensions 2020-2040, (2015a) privilégie une correction actuarielle partielle en cas de prise de pension partielle anticipée. En conséquence, il est nécessaire de placer des limites sur les revenus complémentaires que les travailleurs continueront à toucher pour leur activité professionnelle. Dans le cas contraire, les travailleurs peuvent associer « une pension anticipée avec des compléments de revenus illimités » et placer cette pension anticipée à des rendements supérieurs à la perte de revenus liée à la correction négative (CRP 2020-2040, 2015a, p.33).

Cette limite doit empêcher l’ensemble des travailleurs d’envisager la pension à temps partiel lorsque les taux d’intérêts sont élevés pour placer ce montant de pension à des taux intéressants.

Concernant cette restriction des revenus complémentaires, des études approfondies doivent être effectuées. La Commission met en avant un exemple illustratif d’un dispositif avec « double différenciation » (CRP 2020-2040, 2015a, p.33). D’un côté une différenciation concernant le critère d’âge et de carrière pour accéder à ce régime. De l’autre une différenciation concernant les plafonds de rémunération, lié au travail accompli, autorisée (CRP 2020-2040, 2015a).

Cependant, pour simplifier la question sur les revenus complémentaires autorisés, la Commission propose comme « option alternative » une correction actuarielle totale (100%) sur le montant partiel perçu anticipativement par rapport à l’âge normal de pension (CRP 2020-2040, 2015a, p.35). Ainsi les revenus complémentaires perçus peuvent être illimités.

2.3.4. Constitution des droits de pension supplémentaires

La Commission propose une « règle graduelle » (2015a, p.36). Il s’agit d’une formule où le plafond pour le calcul de la pension est déterminé à l’aide du pourcentage de la pension partielle sollicitée de manière anticipée. La règle est: « si l’on prend sa pension à $x\%$ », le nouveau plafond de calcul se situe à $(1-x)\%$ de l’ancien (CRP 2020-2040, 2015a, p.36). Pour faciliter la compréhension de ce concept, un exemple est présenté en annexe (4). Ainsi pour une personne qui souhaite arrêter totalement de travailler (pension = 100%), le plafond de calcul vaut 0 ; il est impossible de constituer des droits de pension supplémentaires.

Cette formule favorise l'équité entre les pensionnés. Les travailleurs à plus bas salaire pourront plus facilement assembler des droits supplémentaires de pension car leur probabilité d'avoir une rémunération sous le plafond du calcul est plus importante que pour les hauts revenus (Commission de réforme des pensions 2020-2040, 2015a).

2.3.5. Les autres voies de sortie de la vie active

Pour rendre ce régime attractif et ainsi essayer d'allonger la vie active, il est nécessaire de rendre plus strict les possibilités de passage à la retraite anticipée grâce aux régimes de sorties précoces du monde professionnel (appliquer une correction actuarielle sur ces régimes par exemple) (Hindriks, 2015b). Parmi ces régimes, se trouvent le régime des crédits-temps, les pensions anticipées, etc.

2.3.6. Âge d'accès

Pour le ministre des pensions, Daniel Bacquelaine, cité dans l'Echo, ce régime peut être accessible à partir de l'âge où le travailleur pourrait prendre sa retraite anticipée (s'il remplit les conditions d'âge et de carrière⁸) (Michel, 2016).

Précédemment, la commission de réforme des pensions 2020-2040 proposait une autre alternative, à savoir d'entamer ce système (« à 50% maximum des points acquis ») 1 an ou 2 ans avant que la pension anticipée soit ouverte (CRP 2020-2040, 2014, p.89).

Les conditions et les détails plus précis concernant ce système doivent être évalué de façon approfondie afin d'en analyser les effets sur le marché du travail (CRP 2020-2040, 2015a). Certains de ces éléments seront abordés dans la partie pratique de ce rapport.

2.4. Avantages

2.4.1. Prolongement de la vie active

Avec les conditions suffisantes ce régime peut augmenter le taux d'emploi des seniors (CRP 2020- 2040, 2015a). Selon une étude de Cockx et al (2017, p.100), « un travail à temps partiel prolonge la carrière des travailleurs âgés ».

De plus, s'il est possible d'accéder à ce régime après avoir atteint l'âge légal de la pension (de 67 ans en 2030), alors il peut accroître l'impact positif sur le prolongement de la vie active (Eurofound, 2016, p.2).

⁸ En 2017, ces conditions sont de 62,5 ans et 41 ans de carrière.

2.4.2. Intérêts pour les travailleurs

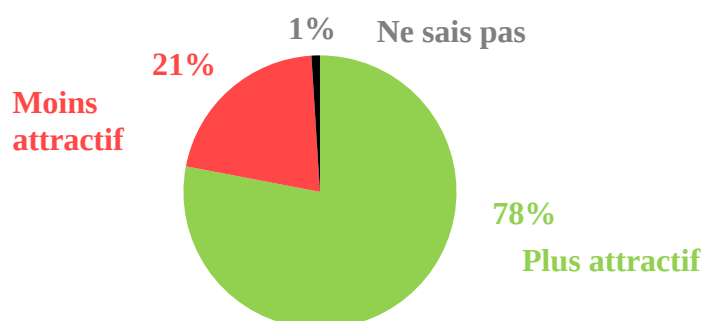
Ce régime peut augmenter la satisfaction au travail de la population, il s'agit d'un élément important dans le choix de continuer à travailler. Cette pension à temps partiel permet aux travailleurs de former un équilibre entre travail et vie privée et ainsi d'améliorer leur qualité de vie. Elle leur octroie une sortie plus souple du marché du travail : les gens ne subissent pas le « choc » de la prise de retraite directe et peuvent s'habituer progressivement. Ils restent d'une certaine façon intégrés socialement grâce à ce régime (Eurofound, 2016).

Différentes enquêtes permettent de mettre en avant l'attractivité d'une sortie plus douce du marché du travail pour les travailleurs:

Une enquête de l'Eurobarometer (2012, p.47) auprès de 27.723 répondants européens a révélé plusieurs éléments intéressants :

- 79% des interrogés belges estimaient que la raison importante pour laquelle les travailleurs de 55 ans et plus arrêtent de travailler est qu'il n'existe pas assez de possibilités de sorties progressives du marché du travail (Eurobarometer, 2012, p.48).
- Pour les interrogés disposant d'un travail (échantillon de 13.120 auprès des travailleurs dans l'UE 27), la pension à temps partiel était une alternative attrayante à la pension complète pour 65% d'entre eux⁹ (Eurobarometer, 2012, p.79). Pour notre pays, comme nous pouvons le voir dans la figure ci-dessous (Figure 3), la proportion de belges qui trouvent ce système attrayant était de 78%.

Figure 3 : Serait-il plus attractif ou moins attractif de prendre sa pension à temps partiel à la place d'une retraite complète ?



Source : Établi à partir des données de l'Eurobarometer (2012, p.78)

⁹ Attention ces données sont reprises sans prise en compte des conséquences salariales ou de la possibilité effective de prendre cette pension à temps partiel dans les pays.

Une autre enquête menée par Delta Lloyd Life auprès de 1.427 participants belges âgés de 18 à 64 ans a révélé que 52% des participants seraient prêts à travailler plus longtemps avec un temps de travail réduit ou plus de vacances (Delta Lloyd Life, 2013, p.13).

Le deuxième incitant principal consiste à obtenir une pension plus élevée (51% des participants) (Delta Lloyd Life, 2013, p.13). Ce deuxième incitant peut également être influencé par la pension à temps partiel. Pour des personnes qui auraient arrêté de travailler définitivement de manière anticipée, prendre leur pension à temps partiel leur permettrait de continuer à accumuler des droits de pension et ainsi recevoir une pension plus haute.

2.4.3. Intérêts pour les employeurs

Il donne la possibilité de garder des travailleurs expérimentés et possédant de nombreuses connaissances dans leur domaine (Eurofound, 2016).

Il permet également de passer le relais plus facilement ; l'employé âgé qui est à temps partiel pourra former les personnes qui le remplaceront. Cela conduit donc à un transfert de connaissances entre les travailleurs plus âgés, expérimentés et les plus jeunes qui arrivent dans le monde professionnel. Cela permet également l'encadrement des jeunes (Bacquelaine, 2015 ; Vandeleene, cité dans RTL Info, 2015).

De plus, les travailleurs à temps partiel ont le temps de se reposer ou l'impression d'avoir plus de temps pour faire ce qui leur plaît. Un travailleur satisfait ou travaillant moins d'heures est parfois plus productif durant ces quelques heures de travail.

Manpower, une firme présente dans le secteur de l'intérim et du recrutement ajoute également que cela se situe bien dans le monde professionnel actuel. Les entreprises prennent de plus en plus en considération la liberté des employés en leur laissant le télétravail et en leur permettant d'arranger leurs horaires. Ce système de pension à temps partiel s'en approche en laissant les travailleurs organiser la fin de leur carrière comme ils le souhaitent (Vandeleene représentant de Manpower, cité dans RTL Info, 2015).

2.4.4. Différences avec le système de RCC et de crédits-temps de fin de carrière

RCC est le régime de chômage avec complément d'entreprise et donne droit à une allocation de chômage et un complément d'entreprise (FTU, 2012).

Le crédit-temps de fin de carrière autorise le travailleur à diminuer son temps de travail de 20 ou 50% jusqu'à la prise de la pension en percevant une « allocation d'interruption » payée par l'ONEM (Cockx et al, 2017, p.99). (Plus d'information sur le crédit-temps en annexe 5)

La pension à temps partiel est plus cohérente et robuste (CRP 2020-2040, 2014) :

Premièrement, «la pension à temps partiel peut être ouverte à tout le monde sans distinction d'entreprise ou de secteur » (Commission de réforme des pensions, 2014, p.89).

Deuxièmement, ce système peut être implémenté sans limite dans le temps (Rédaction RTBF, 2015). En effet il est basé sur « les droits des pensions que les gens ont eux-mêmes constitués » et sur une correction actuarielle qui joue sur le moment où la personne demande sa pension (partielle) (Commission de réforme des pensions 2020-2040, 2014, p.89).

Troisièmement, avec une pension à temps partiel, le statut de la personne est clairement défini et lui permet de profiter de plus de liberté. La personne est en partie pensionnée et ne doit donc pas rester disponible sur le marché de l'emploi comme pour le RCC. Elle sera moins limitée sur ses revenus par rapport à la retraite anticipée (limite sur les revenus complémentaires moins stricte en cas de pension partielle que pension anticipée) (Hindriks, Devolder, Schokkaert & Vandenbroucke, 2017).

Par ailleurs, le crédit-temps aurait incité les travailleurs à partir anticipativement à la pension (Hindriks et al, 2017). En effet, selon une étude menée par Cocks et al (2017), dans un premier temps, les travailleurs en crédit-temps de fin de carrière quittent moins vite le marché professionnel. Malheureusement « les années où le travailleur est en crédit-temps de fin de carrière sont assimilées à des années de travail à temps plein lors du calcul du montant de la pension de retraite » (Cocks et al, 2017, p.99). Cet élément est un incitant financier qui mène à une sortie anticipative du marché du travail plus importante de la part des travailleurs en crédit-temps de fin de carrière que des autres.

2.5. Limites

Il peut être difficile pour les entreprises de s'adapter au travail à temps partiel de leurs travailleurs aussi bien au niveau de l'organisation qu'au niveau du budget.

Certains travailleurs ont peur de la répercussion du travail à temps partiel sur leur statut au sein de l'entreprise ou sur la nature de leurs tâches (Eurofound, 2016, p.2).

Les travailleurs peuvent sentir des difficultés à rester au courant de ce qui se passe dans l'entreprise ou avoir la sensation de ne plus faire partie à part entière de la compagnie (Eurofound, 2016, p.39).

Selon le rapport d'Eurofound (2016, p.2), laisser de « la flexibilité sur la façon de réduire le temps de travail peut aider à rencontrer les préférences de l'employeur et de l'employé. » Il faut, par exemple, leur laisser la possibilité de décider comment répartir les jours de congé sur le mois ou les semaines.

Un autre inconvénient de ce régime réside dans les « coûts administratifs » et la complexité administrative. Le recalcul des pensions, des droits mais aussi l'organisation du système peut avoir un coût élevé (Eurofound, 2016).

Au niveau de l'équité la pension à temps partiel peut se heurter à quelques éléments. La façon dont elle touche les travailleurs à hauts revenus et ceux à bas revenus doit être équitable. Certains travailleurs avec des conditions de travail difficiles (et parfois des plus bas salaires) auraient besoin d'un accès à ce régime mais ne peuvent pas se permettre financièrement de perdre une partie de leur salaire malgré le montant de pension déjà octroyé (Eurofound, 2016, p.2). L'inégalité qui peut être créée par rapport aux travailleurs occupés actuellement à temps partiel doit être analysée. Il faut également vérifier l'équité entre les différents secteurs et les tailles d'entreprise (Eurofound, 2016, p.62).

Concernant les conséquences financières, entamer un travail à temps partiel réduit la rémunération (cette perte est compensée en partie par la pension à temps partiel). De plus, il risque d'y avoir deux effets négatifs sur les futurs droits aux montants de retraite. Premièrement le montant de retraite peut diminuer si la personne a déjà touché une partie plus tôt (dépend des conditions du système). Deuxièmement, les droits acquis ne sont pas aussi élevés lors d'un travail à mi-temps que pour un travail à temps plein (Eurofound, 2016).

2.6. Attractivité du système

Différentes enquêtes menées en Belgique prouvent qu'un tel système a de l'intérêt auprès des travailleurs.

Selon une enquête de Partena Professional (Ertveldt, 2014), sur un échantillon de 1.612 indépendants, 78% des interrogés ont l'intention de quitter le marché du travail de manière progressive. Il s'agit donc de terminer sa carrière par un travail à temps partiel.

D'une autre enquête visant les cadres (1.000 personnes interrogées), il ressort que 82% des interrogés désirent dès 59 ans adopter le système de pension à temps partiel. Cette enquête réalisée au sein du syndicat des cadres montre aussi que un cadre sur deux pense que la décision revient au travailleur et non à l'employeur (Gérard, 2015).

Finalement, les résultats d'une « enquête d'opinion commanditée par OGEO FUND » sont particulièrement intéressants (OGEO FUND, 2015, p.1). Cette enquête conduite par Ipsos à propos des nouvelles perspectives sur les retraites en Belgique a été menée auprès de 1.065 personnes de 25 à 70 ans.

Il en ressort premièrement que les actifs resteraient plus longtemps au travail s'ils pouvaient être « en même temps salarié à temps partiel et retraité, sans pénalisation fiscale ». Cet élément domine 4 facteurs¹⁰ avec un pourcentage de 59% en 2015 (OGEO FUND, 2015).

Parmi les nombreuses réformes¹¹ que le gouvernement fédéral actuel veut mettre en place, « la possibilité de prendre une pension à temps partiel » est la plus populaire. 58% des interrogés sont plutôt d'accord avec cette possibilité et 29% sont tout à fait d'accord. Il n'y a donc que 13% des participants à l'enquête qui ne sont pas favorables au développement d'un tel dispositif (OGEO FUND, 2015, p.19).

2.7. Conclusion

Même si la mise en place d'un tel système devrait accroître le taux d'emploi des seniors, il est nécessaire d'effectuer une étude complète sur son impact budgétaire. Celui-ci est déterminé par les comportements qu'adopteront les citoyens belges et ces comportements sont liés à la structure du système des pensions à temps partiel. Implémenter un tel système nécessite également d'analyser les coûts à court terme.

Une analyse sur les conditions et la structure lors de la mise en place est également nécessaire avant d'établir un tel dispositif en Belgique. Pour en estimer les conséquences, il peut être intéressant, dans un premier temps, de laisser accès à cette pension à temps partiel uniquement à 50% comme essai (Commission de réforme des pensions 2020-2040, 2015a).

¹⁰ Ces 4 facteurs sont : « Possibilité d'être en même temps salarié à temps partiel et retraité, sans pénalisation fiscale », « besoin de moyens financiers », « une incitation fiscale pour ceux qui prennent leur retraite plus tard que l'âge légal prévu » et « pénalisation financière pour départ anticipé » (OGEO FUND, 2017, p.11)

¹¹ Ces réformes sont les suivantes ; l'implantation d'un système de pension à points, le développement d'une pension à temps partiel, la « prise en compte de la pénibilité du travail dans le régime de pension » et « la possibilité que le taux de rendement garanti pour les plans de pension complémentaire (assurance groupe ou fonds de pension) devienne variable et que le taux soit évalué tous les ans par une Commission d'experts financiers » (OGEO FUND, 2017, p.19)

Chapitre 3 : Neutralité actuarielle et bonus-malus pension

3.1. Introduction

En abordant le sujet de la pension à temps partiel, une importance doit être donnée à la question de la neutralité actuarielle et des corrections à effectuer aux montants de pension dans le cas de retraite anticipée ou différée.

Lors du calcul du montant de la pension partielle, il est impératif de développer des corrections actuarielles adéquates. Elles visent à dissuader les travailleurs d'entreprendre une pension à temps partiel, si sans ce dispositif, ils seraient restés occupés à temps plein (Hindriks et al, 2017).

Ce chapitre permet d'évaluer les montants de pension perçus en cas de pension à temps partiel et les conséquences de la mise en place de corrections actuarielles sur ces derniers. Il se déroulera en trois temps. D'abord la neutralité actuarielle et les corrections qui y sont liées sont développées. Ensuite, ces corrections actuarielles dans un système de pension à points sont envisagées. Finalement l'impact sur une pension à temps partiel est décrit.

3.2. La neutralité actuarielle

3.2.1. Définitions

Plusieurs définitions et conditions différentes existent pour parler de neutralité actuarielle, dans ce chapitre nous utiliserons celles déterminées par l'OCDE.

« La neutralité actuarielle visant à garantir qu'en cas de départ à la retraite anticipé, la correction apportée sur les prestations compense exactement l'avantage d'en disposer plus tôt. » (CRP 2020-2040, 2015b, p.1)

- Pour une retraite différée, cette neutralité exige que les prestations perçues pour travailler une année additionnelle, soient relevées du droit supplémentaire acquis en travaillant cette année supplémentaire (OCDE, 2006, p.4).
- Pour un départ anticipé d'un an, les prestations doivent être diminuées (OCDE, 2006, p.4):
 - du droit qui aurait été acquis durant cette année et,
 - du montant représentant l'année supplémentaire pour laquelle la pension doit être versée.

En d'autres mots, en cas d'anticipation du départ à la retraite, il faut instaurer un malus supporté par l'individu qui travaille moins.

Il s'agit d'un « concept marginal », il intègre le travail d'une année supplémentaire ou d'une année en moins. Ce concept joue au niveau de l'équité entre individus mais aussi au niveau des incitants à prendre sa retraite (OCDE, 2006). D'ailleurs la Commission de réforme des pensions 2020-2040 (2015a, p.27) adresse une grande importance à la mise en place de « corrections équitables » basées sur le concept « d'âge normal de la pension » et non plus sur un âge de pension légale uniforme à tous.

3.2.2. En Belgique

Les retraites ne sont actuariellement pas neutres en Belgique:

Tout d'abord les pensions minimales pour éviter la pauvreté des retraités ne remplissent pas ces conditions de neutralité actuarielle et sont pourtant essentielles.

De plus, l'absence de corrections actuarielles encourage les travailleurs à prendre leur retraite anticipée car ce choix a peu d'inconvénients financiers¹² (Hindriks, 2015 ; CRP 2020-2040, 2014). Ces départs anticipés créent un avantage actuariel pour les travailleurs ; la pension est perçue plus tôt et donc le « capital pension » s'accroît (CRP 2020-2040, 2015a). Comparé à un travailleur qui prend sa pension plus tard, le travailleur qui quitte anticipativement le marché du travail percevra sa pension plus longtemps.

La CRP 2020-2040 (2014, p.85) considère la nécessité d'implémenter un dispositif « de correction équitable, transparent et suffisamment efficace pour le calcul de la pension en cas de pension anticipée. »

3.2.3. À l'étranger

De nombreux pays utilisent un système de bonus-malus sur les pensions pour encourager la population à travailler plus longtemps. Ils punissent les personnes qui prennent leur pension avant l'âge légal (et non l'âge de retraite anticipée) et récompensent les travailleurs qui restent en activité professionnelle plus longtemps (Hindriks, 2015). Par exemple, en 2000, l'Autriche a établi un système de bonus-malus. Ils ont introduit un bonus de 4% pour chaque année de travail additionnelle et un malus de 3% pour chaque année de pré-retraite sans pouvoir dépasser les 15% (Hindriks, 2015, p.88).

¹² Avec un départ anticipé, le montant de pension peut diminuer car la durée de carrière est moins longue.

A l'opposé, en Belgique, il n'y a pas de malus pour les individus qui décident d'arrêter de travailler et de recevoir leur retraite avant l'âge légitime (de 67 ans en 2030) (CRP 2020-2040, 2014).

3.2.4. Corrections actuarielles à développer

La liberté de décision quant au choix de l'âge de prise de la pension doit être laissée à la population mais cette liberté doit mener à la mise en place d'un mécanisme de corrections « qui soit objectif, équitable et socialement justifié en cas de pension anticipée » (CRP 2020-2040, 2014, p.45). La commission suggère dès lors un ensemble de dispositifs qui considère l'âge et la carrière accomplie.

Comme la Commission suggère d'instaurer une pension à temps partiel dans un système de pension par répartition à point, la neutralité actuarielle est envisagée dans un tel scénario. Évidemment il est également possible d'instaurer ces corrections actuarielles dans notre système actuel mais le sujet est trop vaste pour être abordé ici, cet aspect ne sera pas étudié dans ce mémoire.

3.3. Bonus-Malus d'une pension à points

3.3.1. Pension par répartition à points en bref

Pour rappel, le principe de la pension à points est qu'un individu accumule des points durant sa carrière professionnelle. Ses points s'additionnent sur un « compte points ». À la prise de la retraite, l'ensemble des points sur ce compte est converti en euros (CRP 2020-2040, 2017).

Ce nombre de points dépend du nombre d'années de carrière ainsi que « de l'effort contributif de chacun via le niveau de ses revenus professionnels¹³ » (CRP 2020-2040, 2017, p.12). Dans un tel système, la durée de carrière devient la norme. Au lieu de définir un âge légal uniforme, l'État décide d'une durée de carrière de référence. Cette carrière de référence est « le nombre d'années que chacun devrait idéalement prêter pour obtenir une pension à taux plein » (CRP 2020-2040, 2017, p.28) et est le paramètre central dans la prise de la pension.

L'individu peut gagner plus de points s'il perçoit un salaire supérieur au revenu moyen ou/et s'il travaille plus longtemps que la durée de carrière de référence. Quand arrive la prise de la retraite, l'ensemble des points accumulés sur le compte points est converti en euro :

¹³ Cet effort contributif de l'individu est calculé grâce au « rapport entre leur revenu annuel brut [de l'affilié] et le revenu annuel brut moyen de toute la population affiliée au même régime cette même année qui correspond à 1 point » (CRP 2020-2040, 2017, p.8).

« *Pension = (compte points) x (valeur du point) x (coefficient de conversion)* »

(CRP 2020- 2040, 2017, p.18)

NB : Il s'agit de la première pension perçue. Pour les années suivantes la pension sera adaptée à l'aide d'un taux d'ajustement (des détails sur ce taux sont disponibles en annexe 6).

Où ;

- la valeur du point est la « valeur de la pension mensuelle initiale pour un point ; cette valeur commune à tous les retraités d'un même régime, est recalculée chaque année sur une base lissée » (CRP 2020-2040, 2017, p.19). Cette valeur est déterminée à l'aide de la « carrière de référence » et « un taux de remplacement cible », et « elle concerne chaque année ceux qui partent à la retraite »¹⁴ (CRP 2020-2040, 2017, p.48) ;
- le coefficient de conversion est le « coefficient permettant de tenir compte de l'âge où est prise la pension ainsi que de la durée de la carrière effectuée » (CRP 2020-2040, 2017, p.19).

3.3.2. Le coefficient de conversion

« Le coefficient de conversion est une forme de corrections actuarielles » dans l'estimation de la pension (Hindriks et al, 2017, p.3). Il considère un départ à l'âge normal, un départ anticipé ou un départ différé. Il représente l'écart entre la carrière effectivement prestée et la durée de carrière de référence, et ainsi joue le rôle de corrections actuarielles.

Ce coefficient de conversion se visualise comme un ratio entre l'espérance de vie à l'âge normal de la retraite et l'espérance de vie à l'âge où le travailleur prend sa retraite réellement (CRP 2020-2040, 2017).

$$\text{« Coefficient [de] conversion = } \frac{e(x(r,i))}{e(x)} \text{ »}$$

(CRP 2020-2040, 2017, p.36)

Où :

- $e(x(r,i))$ = « espérance de vie à l'âge normal de la retraite » (CRP 2020-2040, 2017, p.36) ;

¹⁴ La « valeur du point = $\frac{\text{taux de remplacement} \times \text{salaire de référence}}{\text{durée de référence}}$ » (CRP 2020-2040, 2017, p.52)

- $e(x)$ = « espérance de vie à l'âge de retraite choisi » (CRP 2020-2040, 2017, p.36).

- Coefficient de conversion = 1

L'affilié arrête de travailler à « l'âge normal de la retraite ». Cet âge normal est défini selon la durée de carrière de référence et l'âge auquel le travailleur a commencé à travailler¹⁵. Ainsi, dans ce premier cas,

$$Pension = (Total\ des\ points\ accumulés) \times (La\ valeur\ du\ point (= « valeur de la pension mensuelle initiale pour un point »)) \quad (CRP\ 2020-2040,\ 2017,\ p.19))$$

- Coefficient de conversion < 1 (CRP 2020-2040, 2017)

Au contraire, si le travailleur décide de prendre sa retraite avant cet âge normal, alors ce coefficient sera inférieur à 1. Ce coefficient diminue le montant de pension. Il y a donc un malus pour les travailleurs qui décident de prendre leur retraite de manière anticipée.

- Coefficient de conversion > 1 (CRP 2020-2040, 2017)

Finalement pour un individu qui décide de différer son départ à la retraite par rapport à son âge normal, le coefficient sera supérieur à 1. Il augmente le montant de la pension. Dès lors, il y a un bonus pour les travailleurs qui décident de travailler après avoir atteint leur âge normal.

La Commission de réforme des pensions 2020-2040 (2015a) met en avant l'avantage de corrections actuarielles positives. L'avantage financier peut créer un incitant à reporter la prise de sa pension.

3.3.3. Exemple

Pour mieux comprendre ce principe, voici un exemple d'un départ anticipé. Un homme a débuté sa carrière à 22 ans. Il veut recevoir sa pension complète dès 62 ans. En 2017, à 62, il possède sur son compte points 40 points. Imaginons qu'à l'année de ses 62 ans, la valeur du point soit de 40€ et que la durée de carrière de référence soit de 45 ans.

Son revenu annuel brut est égal au revenu annuel brut de l'ensemble de la population.

$$\text{Âge normal de retraite} = 22 + 45 = 67 \text{ ans}$$

¹⁵ Âge normal de retraite pour l'affilié = âge de début de carrière de cet affilié + durée de carrière de référence. Par exemple, si la durée de carrière de référence est de 45 ans et que le travailleur a débuté sa carrière à 22 ans, l'âge normal de retraite de cet affilié sera de 67 ans.

Nous pouvons calculer son coefficient de conversion :

$$\text{Coefficient de conversion} = \frac{e(67)}{e(62)} = \left(\frac{18,16}{22,12}\right)^{16} = 0,821$$

Ce travailleur percevra une première pension de :

$$\text{Pension} = 40 \times 40 \times 0,821 = 1.313,6 \text{ €}$$

Pour les années suivantes, la pension octroyée sera « ajustée à l'évolution des salaires réels » (CRP 2020-2040, 2017, p.22).

$$\text{« Pension}_{n+1} = \text{pension}_n \times (1 + \text{taux d'ajustement de la pension}) \text{ »}$$

(CRP 2020-2040, 2017, p.23)

Alors que si ce travailleur avait pris sa retraite à 67 ans et que la valeur du point (40€) soit stable entre l'année de ses 62 ans et celle de ses 67 ans, sa pension serait plus élevée ;

$$\text{Pension} = 45 \times 40\text{€} \times 1 = 1.800\text{€}$$

(coefficient de conversion de 1 car prise de la retraite à l'âge normal)

La pension anticipée est donc plus basse. D'une part, elle est moins élevée car le travailleur a moins cotisé et donc a accumulé moins de points sur son compte points (40 à la place de 45). D'autre part, le coefficient de conversion permet de prendre en compte les 5 années de pension supplémentaires dont le retraité anticipé bénéficiera.

3.4. Bonus-malus d'une pension à temps partiel

3.4.1. Pension à temps partiel

Comme annoncé précédemment (dans le chapitre 2), la pension à points permet d'intégrer facilement une pension partielle. Ce système permet une « conversion progressive des droits » et ainsi un départ progressif du monde du travail (CRP 2020-2040, 2017, p.89).

À partir d'un certain âge, le travailleur peut convertir une fraction de ses points et obtenir une pension partielle tout en continuant à travailler et en gardant l'autre fraction de son compte point. Ce compte point continue à être augmenté grâce à des droits supplémentaires produits par le travail à temps partiel effectué (CRP 2020 – 2040, 2017, p.89).

¹⁶ Ces chiffres sont tirés des tables SPF économie, 2015.

« *Pension partielle 1 = (points convertis) x (valeur du point) x (coefficient de conversion)* » (CRP 2020-2040, 2017, p.91)

→ *Pension partielle de $n\%$ ¹⁷ = ($n\%$ (compte points)¹⁸) x (valeur du point) x (coefficient de conversion)*

3.4.2. Ampleur des corrections actuarielles

Pour un montant de pension pris partiellement avant l'âge normal de la pension, la Commission met en avant la question de l'ampleur des corrections actuarielles à appliquer à celui-ci. Elles peuvent être :

- Totales (100%)
- Partielles (80% ou 50% ...)
- Nulle

Elle n'estime pas nécessaire que la correction soit totale et privilégie une « correction qui ne neutralise que partiellement cet avantage actuariel lors de la prise anticipée » (CRP 2020-2040, 2015a, pp28-29). D'ailleurs dans la majorité des autres pays cette correction est plus faible que 100% (CRP 2020-2040, 2015a).

Pour considérer des corrections actuarielles partielles, le coefficient de conversion peut être vu comme l'équation suivante :

$$\text{Coefficient de conversion} = (\alpha \times 1) + (1 - \alpha) \times \left(\frac{e(x(r,i))}{e(x)} \right)$$

$$\text{Où } 0 \leq \alpha \leq 1$$

(Devolder, P, communication personnelle, 15 juin 2017)

- Pas de corrections actuarielles:

Premièrement, en cas de « non corrections actuarielles », l'âge à la prise de pension et la durée de carrière ne sont pas pris en compte dans le calcul de la pension. Dans ce cas $\alpha = 1$;

$$\text{Coefficient de conversion} = (1 \times 1) + (1 - 1) \times \left(\frac{e(x(r,i))}{e(x)} \right)$$

La formule est alors identique à celle de l'affilié qui prend sa pension à son âge normal :

¹⁷ N%= Pourcentage de la pension qui est perçue partiellement dans un premier temps

¹⁸ Fraction des points convertis

$$Pension\ partielle = ((points\ convertis) \times (valeur\ du\ point) \times 1$$

- Corrections actuarielles totales :

Deuxièmement, en cas de corrections actuarielles totales, $\alpha = 0$;

$$Coefficient\ de\ conversion = (0 \times 1) + (1 - 0) \times \left(\frac{e(x(r,i))}{e(x)} \right)$$

Dès lors, nous retrouvons la formule initiale :

$$\text{« Pension partielle 1 = (points convertis) } \times (valeur\ du\ point) \times \left(\frac{e(x(r,i))}{e(x)} \right) \text{ » (CRP 2020-2040, 2017, p.91)}$$

- Correction actuarielle partielle

Finalement, il est possible que les corrections actuarielles soient inférieures à 100%. Dans ce cas, nous aurons ; $0 < \alpha < 1$. L'équation est alors liée à la valeur d' α .

Le point suivant envisage sous forme d'exemple, différents cas de corrections à savoir une correction actuarielle totale (100%), une correction actuarielle partielle (50%) et pas de correction (0%).

3.4.3. Exemple

Reprenons l'exemple précédent, sauf qu'au lieu de prendre sa retraite anticipée, le travailleur décide de prendre sa pension à mi-temps et ainsi de convertir la moitié de ses points. Le travailleur a débuté sa carrière à 22 ans. Il veut recevoir sa pension partielle à 50% dès 62 ans. En 2017, à 62, il possède sur son compte 40 points.

Imaginons qu'à l'année de ses 62 ans, la valeur du point soit de 40€ et que la durée de carrière de référence soit de 45 ans. Son revenu annuel brut est égal au revenu annuel brut de l'ensemble de la population.

Ensuite à 67 ans, il décide d'arrêter de travailler totalement. Dans ce cas, sa pension totale à sa prise de retraite à 67 ans est :

$$Pension = Pension\ partielle\ 1 + pension\ partielle\ restante$$

$$\text{Où la pension partielle restante} = (solde\ des\ points\ sur\ le\ compte\ points) \times (valeur\ du\ point) \times (coefficient\ de\ conversion)$$

Postulons que la valeur du point (40€) et le salaire de référence soient stables entre l'année de ses 62 ans et celle de ses 67 ans, et que le salaire pour travailler à mi-temps soit exactement la moitié du salaire temps plein.

- Pas de correction actuarielle

S'il convertit seulement 50% de ses points, ils disposent de 20 points en 2017 et la valeur du point est toujours de 40€. Sa pension partielle à 62 ans vaut alors :

$$\text{Pension partielle 1 à 50\%} = 20 \times 40\text{€} = 800\text{€}$$

Pendant les 5 années entre 62 et 67 ans, il a constitué des droits supplémentaires. Par année supplémentaire il a acquis 0,5 points (= salaire mi-temps/ salaire moyen de référence).

$$\text{Points supplémentaires} = 5 \times 0,5 \text{ point} = 2,5 \text{ points}$$

Il reste ainsi sur le compte point des travailleurs un solde de :

$$\text{Solde des points} = 20 + 2,5 = 22,5 \text{ points}$$

Et donc ;

$$\text{La pension partielle restante} = 22,5 \times 40\text{€} \times 1 = 900$$

$$\text{La pension perçue à 67 ans} = 800\text{€} + 900\text{€} = 1700\text{€}$$

La pension que le travailleur percevra à 67 ans s'il a travaillé à temps plein jusqu'à 62 ans puis a bénéficié d'une pension à temps partiel de 50% jusqu'à 67 ans sera de 1700€.

- Correction actuarielle complète

Dans ce cas, nous retrouvons l'équation initiale :

$$\text{« Pension partielle 1} = (\text{points convertis}) \times (\text{valeur du point}) \times \left(\frac{e^{(x(r,i))}}{e(x)} \right) \text{ » (CRP 2020-2040, 2017, p.91)}$$

Et ainsi, la pension partielle à 50% sera de :

$$\text{Pension partielle 1} = 20 \times 40\text{€} \times \frac{18,16}{22,12} = 20 \times 40\text{€} \times 0,821 = 656,8\text{€}$$

Lorsqu'il arrête de travailler à 67 ans, il a atteint son âge normal (pour une carrière de référence de 45 ans), et donc la pension partielle restante est calculée avec un coefficient de conversion de 1 :

$$Pension\ partielle\ restante = 22,5 \times 40\text{€} \times 1 = 900\text{€}$$

$$Pension\ à\ 67\ ans = 656,8\text{€} + 900\text{€} = 1.556,8\text{€}.$$

La pension que le travailleur percevra à 67 ans, s'il a travaillé à temps plein jusqu'à 62 ans puis a bénéficié d'une pension à temps partiel de 50% jusqu'à 67 ans sera de 1.556,8€. Il est intéressant de comparer ce résultat à l'exemple du point 3.2.3. En effet, si le travailleur décide d'arrêter à 62 ans il percevra une pension de 1.313,6€. Alors que s'il continue en pension partiel, il percevra 1.556,8€ à 67 ans. Les pensions n'étant pas très élevées en Belgique, cette augmentation peut être intéressante pour un travailleur.

- Correction actuarielle partielle (50% par an)

Si les corrections actuarielles sont à 50%, alors le coefficient de conversion devient ;

$$Coefficient\ de\ conversion = 0,5 \times 1 + (1 - 0,5) \times \frac{18,16}{22,12} = 0,9105$$

Avec des corrections moins strictes, le montant de la pension partielle perçu à 62 ans sera supérieur à celui qui subit une correction actuarielle totale.

$$Pension\ partielle\ 1 = 20 \times 40\text{€} \times 0,9105 = 728,4\text{€}$$

Lorsqu'il arrête à 67 ans, il a atteint son âge normal (pour une carrière de référence de 45 ans), et donc la pension partielle restante est calculée avec un coefficient de conversion de 1 :

$$Pension\ partielle\ restante = 22,5 \times 40\text{€} \times 1 = 900\text{€}$$

$$Pension\ à\ 67\ ans = 728,4 + 900\text{€} = 1.628,4\text{€}.$$

Dans ce dernier cas, la pension que le travailleur percevra à 67 ans s'il a travaillé à temps plein jusqu'à 62 ans puis a bénéficié d'une pension à temps partiel de 50% jusqu'à 67 ans sera de 1.628,4€.

3.5. Conclusion

La correction actuarielle vise à amener de la cohérence entre les régimes et garantit un système soutenable sur le long terme ainsi que l'équité entre travailleurs ((Hindriks et al, 2017). Il faut, en effet, mettre en place ces corrections actuarielles partout (pour la prise de la retraite anticipée et des pensions partielles) afin d'uniformiser les systèmes et ainsi que les individus ne puissent pas chercher à profiter du système.

Cette flexibilité dans les choix de pension, offerte à la population, nécessite en échange la mise en place de corrections actuarielles. Ces corrections actuarielles peuvent avoir un effet démotivant pour les travailleurs. Elles peuvent en effet mener à une forte réduction du montant de pension. Mais cette réduction est en réalité équitable même si elle peut être décevante pour les travailleurs.

Lorsqu'il n'y a pas de corrections actuarielles, la personne qui décide d'arrêter de travailler anticipativement profite sans pénalité de sa pension plus longtemps. Les travailleurs qui accomplissent le nombre d'années de carrière de référence, sont désavantagés car ils profiteront potentiellement moins longtemps de la pension. La personne qui a une carrière plus courte y gagne et ceci mène à une situation inéquitable.

Finalement la question de l'ampleur de ces corrections reste entière et nécessite des analyses supplémentaires qui ne sont pas réalisées dans ce rapport. Ces recherches se basent sur deux éléments qui s'opposent (CRP 2020-2040, 2015a):

- D'un côté, offrir le plus de flexibilité possible pour les travailleurs dans le choix concernant leur pension requiert une correction actuarielle totale sur la pension partielle prise anticipativement.
- D'un autre côté, plus la correction actuarielle est forte, plus il est nécessaire de garantir « un niveau moyen des pensions futures » relativement haut pour «éviter que ne se produise dans la pratique une régression sociale » (CRP 2020-2040, 2015a, p.35).

Ce deuxième élément combiné à des pensions moyennes relativement faibles en Belgique justifie des corrections actuarielles partielles. Pour déterminer ce qui doit être fait une étude approfondie doit être effectuée (CRP 2020-2040, 2015a).

Partie pratique

Chapitre 4 : Les expériences de pensions à temps partiel à l'étranger

4.1. Introduction

Pour entamer cette partie pratique, j'analyse différentes expériences de pensions à temps partiel à l'étranger. Il est intéressant de voir ce qu'il se passe à l'étranger, pour déterminer si les travailleurs seraient attirés par ce type de pension en Belgique. Nous pouvons également apprendre de leurs erreurs ou s'inspirer de leurs réussites. Grâce à cette comparaison entre pays, nous pourrions tirer des apprentissages sur comment implémenter un tel système en Belgique, quelles en sont les limites et également quel peut être l'attrait pour les travailleurs.

Plusieurs pays d'Europe ont instauré des retraites partielles et ce pour différentes raisons telles que prolonger la vie active, rendre la sortie du travail plus progressive, éviter que des gens perçoivent un salaire alors qu'ils ont déjà leurs prestations de pension complète ou encore compenser des carrières longues ou difficiles. Souvent les pays avaient plusieurs de ces objectifs en vue (Eurofond, 2016). Dans ce chapitre nous allons vous présenter ces régimes dans deux pays à savoir la France et la Finlande.

La France est un cas intéressant pour le développement d'une pension partielle. Après avoir connu peu de succès, des modifications dans les conditions ont permis au dispositif d'attirer plus de monde (Eurofound, 2016). En Finlande, elle a connu un grand succès et pour certains groupes de travailleurs, a allongé la longueur de la carrière (Eurofound, 2016).

Les dispositifs de pension à temps partiel sont d'abord présentés, ensuite leurs avantages et inconvénients dans ces deux pays. Puis les réformes de ceux-ci avec leurs conséquences.

4.2. France

4.2.1. *Le principe*

En France, le dispositif de pension à temps partiel est appelé "retraite progressive". Il a été créé en 1988 avec pour objectifs de laisser plus de choix aux travailleurs pour leur pension et de retarder le départ à la retraite et ce même si les travailleurs avaient déjà acquis tous les droits pour percevoir leur pension complète. La raison de retarder le départ à la retraite était d'assurer un taux de dépendance vieillesse raisonnable. (Eurofound, 2016 ; Moreau, 2015)

Selon Moreau (2015), à partir de 2003, cet objectif se dirige vers une amélioration de l'emploi des seniors, en tentant d'empêcher les départs précoces du monde professionnel. La retraite progressive autorise les travailleurs âgés à réduire leur temps de travail sans supporter la perte de revenu liée à un travail à temps partiel. Cet aménagement de fin de carrière donne plus de choix aux seniors dans la façon d'acquérir un taux plein pour leur pension (Moreau, 2015).

La demande de la part d'un travailleur pour une retraite progressive mène à la « liquidation provisoire des retraites ». Plus précisément, ce dispositif donne le droit à son bénéficiaire de recevoir une partie de sa retraite combinée avec un travail à temps réduit. Il s'agit d'une liquidation provisoire car dès que le travailleur décide de prendre sa retraite totalement, il va la liquider. Lors de cette liquidation, il obtient des droits supplémentaires de pension basés sur les trimestres additionnels effectués sous le système de retraite progressive (Moreau, 2015).

4.2.2. Conditions initiales

Les bénéficiaires de ce régime peuvent être des salariés, des contractuels du droit public, des travailleurs agricoles, des artisans, commerçants et des professions libérales (Sarrazin, 2016 ; Caisse nationale d'assurance vieillesse (en abrégé CNAV), 2017a). Les fonctionnaires et les travailleurs qui cotisent dans des régimes spéciaux n'en sont pas bénéficiaires.

Selon de nombreuses sources (Eurofound, 2016 ; Cheysson-Kaplan, 2011), les travailleurs pouvaient accéder à ce régime, lors de sa création, à l'âge légal de la retraite (60 ans si l'individu était né avant le 1^{er} juillet 1951, 62 s'il était né après le 1^{er} janvier 1955 et pour les personnes nées entre ces deux dates, une augmentation de 4 mois tous les ans était effectuée). De plus, cette retraite progressive pouvait être obtenue lorsque l'individu avait validé 150 trimestres¹⁹ (soit une carrière de 37,5 ans) au sein d'un régime utilisant ce dispositif. Et le travailleur doit travailler à temps partiel, pendant lequel la durée du travail doit rester inférieur à 80% d'un temps plein.

Le montant de la pension qui est reçu en complément, dépend du nombre d'heures de travail de l'unique activité du salarié (interdiction de combiner plusieurs activités à temps partiel). En fonction du temps presté par le travailleur le régime sera le suivant (Mutual Information System on Social Protection [Missoc], 2014) :

¹⁹ En 1993, il était plus difficile d'être bénéficiaire de ce dispositif, « la durée d'assurance nécessaire pour en bénéficier ayant été progressivement rehaussée de 150 à 160 trimestres » (Moreau, 2015, p.4). Dès 2006 (grâce à une loi de 2003), il faut à nouveau avoir accompli 150 trimestres.

- Entre 80 et 60% d'un temps plein, il obtiendra 30% de sa retraite (voir encadré 2 pour la définition de la retraite) ;
- Entre 60 et 40% d'un temps plein, il obtiendra 50% de sa retraite ;
- En dessous de 40% d'un temps plein, il obtiendra 70% de sa retraite.

Encadré 2 : Définition de la retraite du régime général en France

La retraite de base à taux plein pour les salariés du privé, les artisans et les commerçants ayant presté une carrière complète est de 50% du salaire de référence du travailleur. Ce salaire de référence est le salaire annuel moyen. Ce dernier est calculé sur base des salaires des 25 meilleures années (plus haut revenu sur ces années) revalorisées du travailleur. Le salaire est revalorisé pour chaque année suivant le coefficient de revalorisation qui tient compte de l'évolution des prix. (La retraite en clair, 2016)

Retraite de base à taux plein

$$= 50\% \left(\frac{\sum \text{salaires revalorisés des 25 meilleures années}}{25} \right)$$

Où $\sum$ est la somme.

Ce montant de retraite est payé « sous forme de rente mensuelle » (Moreau, 2015, p.3) et chaque année ce montant peut être changé en fonction de sa rémunération ou de la réduction/augmentation de son temps de travail.

Le travailleur doit recevoir l'accord de l'employeur pour prendre la décision d'entreprendre un travail à temps partiel (Le Gall, 2013 ; Eurofound, 2016). L'employeur peut rejeter la demande si une réduction d'heures de temps de travail est inadéquate avec la nature du travail (Caisse nationale d'assurance vieillesse, 2017a).

4.2.3. Avantages

- Aménagement de fin de carrière

Comme son nom l'indique ce régime de retraite progressive permet une sortie plus douce du marché du travail. Elle facilite ainsi la transition avec la retraite et augmente les possibilités de choix des travailleurs quant à leur retraite. Il autorise les travailleurs à réduire leur temps de travail sans subir une perte de rémunération équivalente (CNAV, 2017a). Il offre la possibilité aux travailleurs de combiner vie professionnelle et vie privée, et de disposer de quelques jours de repos durant la semaine. Grâce à l'aménagement des horaires, les salariés

sont plus motivés. Ils peuvent en effet, développer leur fin de carrière comme ils le souhaitent (Caisse nationale d'assurance vieillesse, 2017b).

- Augmentation des droits supplémentaires

La retraite progressive permet, depuis 2006 (par la réforme de 2003), d'accumuler des droits supplémentaires de retraite puisque le travailleur cotise via son travail à temps partiel.

Avec cet avantage, la retraite progressive se différencie du cumul emploi-retraite qui empêche d'obtenir de nouveaux droits pour la pension (Cheysson-Kaplan, 2011). Pour plus d'informations sur le cumul emploi-retraite, voir l'annexe 7. Au moment où le travailleur fait valoir ses droits à la retraite de manière définitive (la liquidation de la retraite), les trimestres supplémentaires prestés durant cette période sont pris en compte dans le calcul de la pension. De plus, si l'employeur donne son consentement, le travailleur peut même constituer ses droits supplémentaires sur la base d'un taux plein. Il s'agit d'une cotisation sur la base d'un temps plein et donc une « sur cotisation » (Dubosc, 2013). Cette constitution de droits supplémentaires représente un avantage financier avec des effets positifs sur la retraite future pour le bénéficiaire de la retraite progressive (Moreau, 2015).

- Surcote

Lorsque le travailleur a dépassé l'âge légal d'accession à la retraite et a effectué le nombre suffisant de trimestres pour obtenir un taux plein de pension, il dispose de la possibilité d'obtenir une surcote (Moreau, 2015). La surcote est une hausse du montant de la pension perçue pour chaque trimestre supplémentaire passé au travail après la date pour laquelle les conditions précitées sont satisfaites.

- Travailleurs à temps partiel (Cheysson - Kaplan, 2011 ; Dubosc, 2013)

Pour les travailleurs occupés préalablement à temps partiel, ce système leur permet de demander (sans changer leur nombre d'heures de travail) leur pension à temps partiel. Ils combinent ainsi leur salaire existant et la partie de leur pension qui leur est accordée.

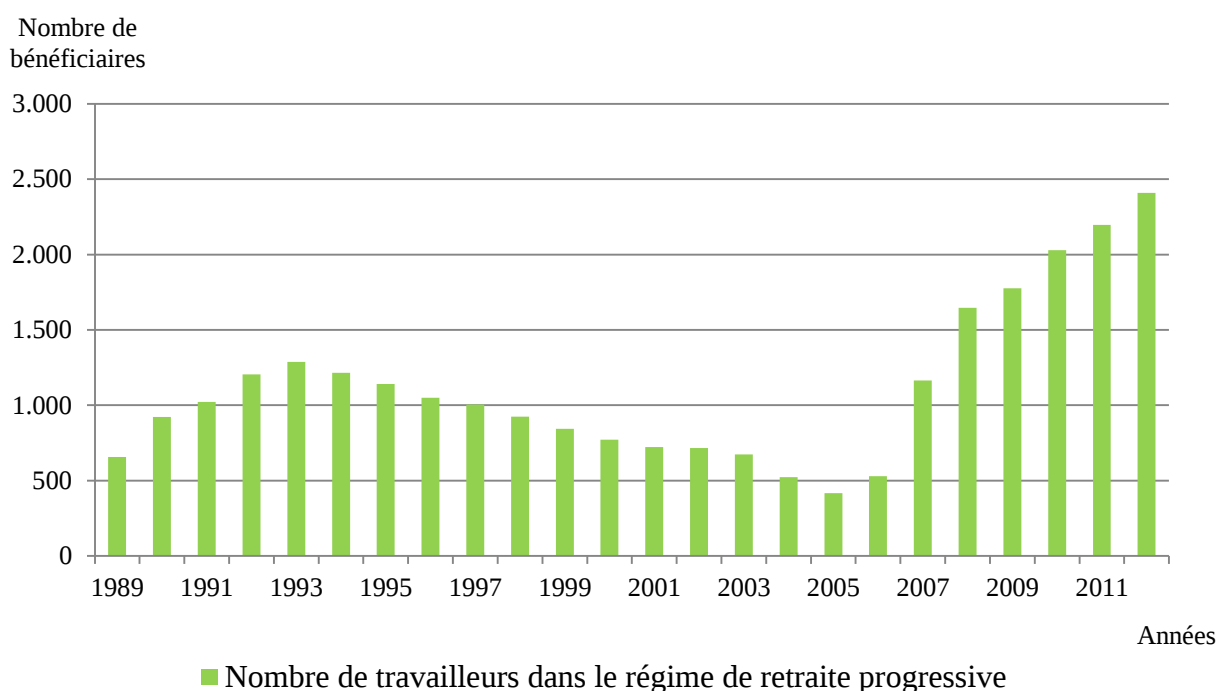
- Transmission des savoirs

Cette retraite progressive est un outil pour les entreprises afin de transférer le savoir des salariés plus âgés vers les salariés plus jeunes. Le senior peut ainsi transmettre son expérience (Langlois, 2016).

4.2.4. Les limites de ce système à l'époque

Cette retraite progressive était très peu utilisée, comme nous pouvons le voir dans le graphique ci-dessous (figure 4). À la fin de l'année 2012, seulement 2.409 travailleurs avaient décidé d'utiliser ce dispositif (CNAV, 2017a). « Une mission de l'Inspection générale des affaires sociales » a d'ailleurs conseillé son abolition en 2012 (Moreau, 2015, p.5).

Figure 4 : Évolution du nombre de travailleurs dans le régime de retraite progressive depuis la mise en place de ce dispositif jusqu'en 2012



Source : Établi à partir des données de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (2017a)

Plusieurs raisons expliquent pourquoi ce système n'a pas connu un grand succès à ses débuts.

Premièrement, la retraite progressive était peu connue de la part des travailleurs. Selon l'enquête « Motivation de départ en retraite » réalisée en 2010, auprès de 3.005 nouveaux retraités résidants en France, un faible pourcentage de 29% affirmait savoir ce qu'était ce dispositif (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, 2012).

Deuxièmement, la complexité du procédé pour les travailleurs est mise en avant (Moreau, 2015). Les modalités d'ouverture n'étaient pas toujours claires. Les trimestres passés dans des régimes spéciaux n'étaient pas pris en compte.

Troisièmement, les employeurs et entreprises peuvent éprouver des difficultés à organiser ce temps partiel ainsi qu'à adapter les postes pour leurs employés. De plus, certaines entreprises n'ont jamais vraiment envisagé la retraite progressive. Selon Pascale Gauthier (une experte de conseil en retraite chez Novelvvy (citée dans Dubosc, 2013)), les directions des ressources humaines « considèrent qu'il n'est pas intéressant de consacrer du temps à monter des dossiers pour des salariés destinés à quitter prochainement l'entreprise ».

Quatrièmement, ce système est coûteux pour la sécurité sociale (Eurofound, 2016 ; Moreau 2015)).

La dernière limite qui est probablement la plus importante, se situe à l'âge d'accès à ce régime. La retraite progressive n'était accessible qu'à partir de l'âge légal de la pension, les travailleurs qui arrivent à cet âge préfèrent souvent prendre leur retraite définitive et donc le régime est moins efficace (Eurofound, 2016).

4.2.5. Réformes des retraites de 2014

En 2014, les réformes entreprises par l'État ont pour vocation de rendre plus attractive la retraite progressive aux yeux de la population dès le 1^{er} janvier 2015.

Grâce à la loi du 20 juillet 2014, les travailleurs peuvent désormais accéder à ce système deux ans avant l'âge d'accès légal (Moreau, 2015). Il est donc possible d'y prendre part à partir de 60 ans (âge minimum) (Administration française, 2017b). Ce changement permet aux travailleurs qui ont commencé à travailler tôt d'accéder plus facilement à ce dispositif. Cette nouvelle mesure semble avoir incité plus de gens à utiliser ce dispositif ; en 2015, 70% des travailleurs entamant une pension à temps partiel n'avaient pas atteint l'âge légal de la pension (Arabi, 2016).

Les 150 trimestres peuvent avoir été accomplis dans « tous les régimes de retraite de base » obligatoires. Auparavant cela n'était possible que pour le régime général, régime des indépendants et des professions libérales et régime agricole. (CNAV, 2017b). En effet, par la loi du 1^{er} janvier 2015, la durée d'assurance de 150 trimestres peut également être établie dans les régimes spéciaux et les régimes de la fonction publique (Moreau, 2015).

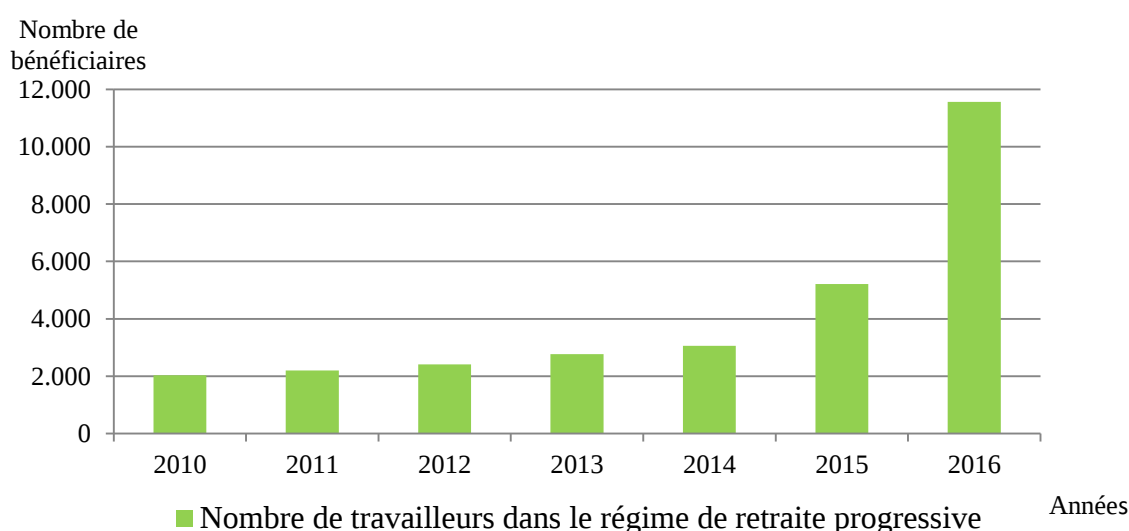
De plus, le nombre d'heures de travail à temps partiel doit, dorénavant, se situer entre 40 et 80% d'un temps plein (Missoc, 2016). Le calcul du montant de pension partielle a été simplifié (Eurofound, 2016). Désormais pour le calculer, il suffit de faire la différence entre

100% et le pourcentage d'heures de travail effectuées par rapport au taux plein (Administration française, 2017b). Par exemple, si un travailleur travaille à 70% par rapport au temps plein, il recevra 30% de sa pension.

Si le travailleur ne respecte plus l'ensemble des conditions pour être bénéficiaire de la retraite progressive, alors le dispositif est interrompu ou annulé (Moreau, 2015).

Grâce à ces différentes mesures, le nombre de participant à ce régime a fortement augmenté en 2015 et encore plus en 2016. Comme nous pouvons le constater dans le graphique ci-dessous (figure 5), ce nombre est passé à 5.208 travailleurs en 2015 et a plus que doublé en 2016 (11.561 travailleurs bénéficiaires de la retraite progressive). Par ailleurs, en 2016, l'âge moyen des travailleurs inscrits dans ce système était de 62, 06 ans (CNAV, 2017a).

Figure 5 : Évolution du nombre de travailleurs dans le régime de retraite progressive entre 2010 et 2016



Source : Établi à partir des données de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (2017a)

4.3. Finlande

En Finlande, les travailleurs peuvent prendre leur retraite du régime des pensions professionnelles entre 63 et 68 ans²⁰ (Centre des Liaisons Européennes et Internationales de

²⁰ Les retraites reposent sur deux systèmes : D'une part, il existe les pensions liées au revenu. Tout travailleur salarié et indépendant en disposera. Elles dépendent des contributions du travailleur ainsi que de sa durée d'affiliation (CLEISS, 2016). Elles sont principalement financées par les cotisations des employeurs, employés et indépendants. D'autre part, il y a les pensions universelles qui représentent les droits de base pour les résidents. Elles dépendent du statut de résident des travailleurs et vise à garantir un revenu minimum à l'ensemble de la population. La pension universelle est composée d'une pension nationale (« kansaneläke » dont

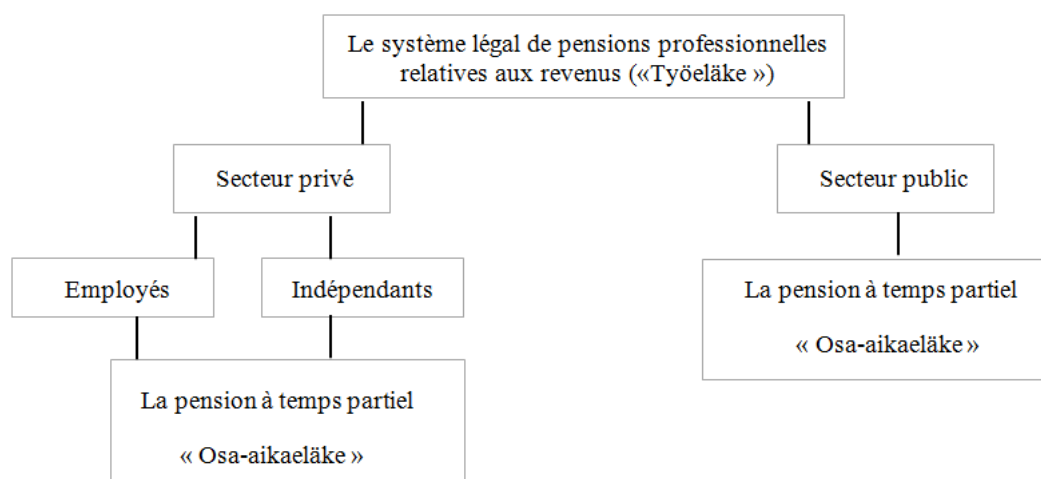
Sécurité Sociale [CLEISS], 2016a). Il s'agit de la pension liée au revenu, appelée «Työeläke », elle est versée à toute personne qui travaille en Finlande et elle dépend du travail presté (Nordic Social Insurance Portail, s.d.). À partir de 2017, suite à la réforme des pensions, l'âge légal minimal de la pension est déterminé sur l'année de naissance de l'individu (voir Annexe 8) (Nordic Social Insurance Portail, s.d.). Il leur est également possible de travailler après 68 ans sans limite d'âge et dans ce cas, leur montant de pension est augmenté de 0,4% par mois (Eurofound, 2016).

4.3.1. La pension à temps partiel

Jusqu'en 2017, le système de pension à temps partiel en Finlande se nommait « Osa-aikaeläke » (CLEISS, 2016a). Comme cela est représenté dans l'illustration ci-dessous (figure 6), il s'agit d'une alternative accessible aux travailleurs salariés et indépendants dans le régime de pensions liées aux revenus (Salonen & Takala, 2011). Dans la même logique que la retraite progressive, il permet à un travailleur de recevoir une partie de sa retraite tout en étant actif dans le monde du travail. Le montant de pension perçu correspond à la moitié du résultat obtenu en faisant la différence entre le salaire à temps plein et celui à temps partiel (Eläkkeelle, 2013).

$$\Rightarrow \text{Pension partielle} = 50\% (\text{Salaire à temps plein} - \text{Salaire à temps partiel})$$

Figure 6 : La structure du système légal des pensions professionnelles relatives aux revenus



Source : Figure constituée grâce aux informations de Salonen & Takala, 2011, p.5

La pension à temps partiel a été créée en 1987 dans le régime privé et en 1989 dans le régime public avec comme objectif initial de rendre plus souple la sortie du marché du travail. Le développement de cette pension à temps partiel a pris part à un plus grand procédé d'harmonisation de l'âge légal d'accès à la pension entre le régime du secteur public et celui du secteur privé. Au fil du temps, l'objectif a évolué et vise à allonger la vie active. (Eurofound, 2016, p.36 ; Takala & Väänänen, 2016)

Au début, les droits pour la future pension s'accumulaient au même rythme que pour le travail à temps plein. Cette accumulation de droits supplémentaires se fait par année. Ces droits sont basés sur le salaire et sur le taux d'accumulation dépendant de l'âge. Avant 2017, ce taux pouvait aller de 1,5% à 4,5%²¹ (Takala & Väänänen, 2016). La répartition des taux se trouve dans le tableau (table 1) ci-dessous.

Table 1 : Taux d'accumulation lié à l'âge :

Tranche d'âges	Taux d'accumulation
18 – 52 ans	1,5% du salaire de référence ²²
53 – 62 ans	1,9% du salaire de référence
63 – 68 ans	4,5% du salaire de référence

Source : CLEISS (2016a et 2016b)

Depuis 2011, cette accumulation est proportionnelle à la diminution d'heures de travail (Eurofound, 2016).

4.3.2. Conditions

▪ Âges d'accès

Initialement, les travailleurs pouvaient accéder à ce régime entre 60 et 64 ans. Dans la table 2 ci-dessous, nous présentons l'évolution des conditions d'âge d'accès à ce dispositif.

Table 2 : Conditions d'âge d'accès à l'« Osa-aikaeläke »

Dates	Conditions d'âge pour devenir bénéficiaire d'une pension à temps partiel
01/01/1987	60 à 64 ans
01/01/1994	58 à 64 ans

²¹ Après 2017, ce taux devient commun à tous et passe à 1,5% (CLEISS, 2016b).

²² Le salaire de référence est la rémunération totale du travailleur de toute sa carrière depuis 18 ans. Rémunération totale comprend salaire, bonus ou primes (CLEISS, 2016a).

01/07/1998	56 à 64 ans
01/01/2003	58 à 64 ans (58 ans pour les travailleurs nés à partir de 1947)
01/01/2005	58 à 67 ans (58 ans pour les travailleurs nés à partir de 1947)
01/01/2011	60 à 67 ans (60 ans pour les travailleurs nés à partir de 1953)
01/01/2013	61 à 67 ans (61 ans pour les travailleurs nés à partir de 1954)

Source : Eurofound, 2016 & CRP 2020-2040, 2015c

La diminution de 1994 se justifie par la tentative des autorités de rendre la pension à temps partiel plus durable que la retraite anticipée et les allocations de chômage (Eurofound, 2016) et de la rendre plus attractive aux yeux de la population (Takala & Väänänen, 2016). La hausse d'âge d'accès à partir de 2003 est entreprise au sein des réformes du début des années 2000 avec pour objectif de faire reculer l'âge effectif de la retraite (Hindriks & Cordemans, 2008). En 2016, un salarié ou indépendant voulant bénéficier de la pension partielle doit être âgé de 61 ans à 67 ans. À 68 ans, les individus doivent quitter ce dispositif (Eurofound, 2016).

- Occupation à temps plein

Pour les indépendants et les salariés du secteur privé, durant les 18 mois précédant la demande pour une pension à temps partiel, le travailleur doit avoir travaillé à temps plein (35h par semaine) pendant au moins 12 de ces mois (Eurofound, 2016).

Concernant les salariés du secteur public, ils doivent avoir travaillé à temps plein pendant 3 des 5 dernières années (Takala & Väänänen, 2016, p.15).

- Réduction du temps de travail et du salaire

Pour les salariés, afin de pouvoir bénéficier de la pension à temps partiel, la rémunération et le temps de travail doivent diminuer pour se situer entre 35 et 70% du salaire et du nombre d'heures effectuées à temps plein (Eurofound, 2016 ; CLEISS, 2016a). Pour un indépendant, le salaire moyen cotisable doit subir une diminution de moitié (CLEISS, 2016b). Les travailleurs ont la possibilité de combiner différents emplois tant que la rémunération reste dans les limites (35 et 70% du salaire standard²³ d'un temps plein)

Il faut passer d'un temps plein à un temps partiel (Eläkkeelle, 2013). Pour les travailleurs occupés préalablement à temps partiel, il n'est pas possible de prendre leur pension à temps

²³ Le revenu standard correspond à « la moyenne des 5 dernières années de salaire précédant la prise de pension à temps partiel » (Keva, 2016, para.2).

partiel à moins que le travailleur combine plusieurs emplois à temps partiel qui constituent ensemble un travail à temps plein (Eurofound, 2016).

- Accord de l'employeur (Eurofound, 2016)

L'employeur doit approuver la souscription à une pension à temps partiel du salarié. Les deux parties fixent les détails sur le travail à temps partiel du travailleur. L'employeur peut refuser.

- Travail presté

Pour les 15 dernières années, l'individu doit avoir cotisé au moins pendant 5 ans via son « travail presté en Finlande, dans un pays de l'Espace Économique Européen, en Suisse ou dans un pays avec lequel la Finlande a un accord de sécurité sociale » (CRP 2020-2040, 2015c, p.22).

- Autres revenus de pension

Il est possible de combiner pension partielle et pension nationale mais seulement jusqu'à l'âge de 67 ans (CLEISS, 2016a). Par contre, le travailleur ne peut pas recevoir d'autres prestations de retraite liées au revenu (par exemple la retraite d'un autre pays).

4.3.3. Avantages

- Plus de temps libre

En général, les participants sont satisfaits de la pension à temps partiel. Ils profitent de leur famille ou de leur temps libre et gèrent plus facilement leur travail, aussi bien mentalement que physiquement (Takala & Väänänen, 2016). Ce dispositif permet aux travailleurs de mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

- Meilleure transition

La pension à temps partielle offre également à ses bénéficiaires une sortie plus souple du marché du travail. Avec des conditions de santé qui se détériorent ou sont mauvaises, travailler à temps partiel est parfois nécessaire (Takala & Väänänen, 2016). Elle laisse également la possibilité de diminuer la charge de travail dans la dernière phase de la carrière

(Salonen & Takala, 2011). Les travailleurs possèdent ainsi le choix d'une sortie progressive du marché du travail pour éviter le « choc » du passage à la pension.

- Faible perte de revenus

Les bénéficiaires de ce dispositif gardent un niveau de revenu relativement constant (Salonen & Takala, 2011, p.18). En effet, le ratio de remplacement se trouve approximativement à 95% après taxe. Ce ratio de remplacement représente « le ratio entre le revenu pour la première année de pension à temps partiel et celui de l'année précédente » (Salonen & Takala, 2011, p.16).

Un élément important dans le choix pour la pension à temps partiel est la taxe. La taxe à supporter pour le revenu constitué du salaire et de la pension est inférieure à celle qui aurait été appliqué sur un revenu constitué exclusivement du salaire ou de la pension (Takala & Väänänen, 2016, p.23).

- Prolongation de la carrière

Pendant la période de 2005 à 2009²⁴, la pension à temps partiel allongeait en général la durée de carrière de ses bénéficiaires par rapport à celles des travailleurs qui continuent de travailler à temps plein (Salonen & Takala, 2011). Selon Salonen & Takala (2011, p.12), en 2005, la durée moyenne de carrière d'un travailleur en pension à temps partiel était de 32,6 ans alors que celle des travailleurs à temps plein était seulement à 32 ans.

Salonen & Takala (2011, p.12) avancent une autre preuve ; en 2011, parmi les travailleurs âgés de 58 ans, les bénéficiaires de la pension à temps partiel travaillent approximativement 1,5 années de plus que les travailleurs de cet âge qui continuent à temps plein.

4.3.4. *Limites*

- Financières

Les participants à ce dispositif éprouvent des difficultés à rester dans les limites de revenus exigées (Takala & Väänänen, 2016). Cette limite de revenus est comprise entre 35 et 70% du revenu moyen précédant la prise de pension à temps partiel (Elo, 2016). Par ailleurs, les

²⁴ Cette période correspond à la période d'étude du rapport de Takala et Salonen en 2011 basé sur les données fournies par le Finnish Centre for Pensions.

individus considèrent l'impact de ce dispositif sur leur revenu présent et certains d'entre eux ne peuvent pas se permettre financièrement une baisse de salaire (Eurofound, 2016).

- Manque d'équité

Le montant de pension versé n'est pas directement lié aux droits de pension accumulés. Dès lors les coûts liés à un tel système ne sont pas supportés par le pensionné à temps partiel mais par tous les membres de la Sécurité Sociale (Takala & Väänänen, 2016). Ce dispositif peut également être considéré comme inéquitable car les travailleurs à hauts revenus reçoivent un subside supporté par l'ensemble des travailleurs (Eurofound, 2016).

Comme ce dispositif est interdit pour les travailleurs occupés initialement à temps partiel, il a souvent été dénoncé comme injuste (Eurofound, 2016). Il arrive également qu'un employé puisse rentrer dans ce dispositif alors qu'un autre dans la même entreprise ne puisse pas, suite à la nature de son travail (Takala & Väänänen, 2016). Dans ce cas, l'employeur peut difficilement justifier auprès de ses employés pourquoi il autorise certains à diminuer leur temps de travail mais pas d'autres. Ce deuxième élément est une conséquence de l'impossibilité d'adapter un temps partiel à certains métiers. En effet, certaines tâches ou certains rôles dans une entreprise sont incompatibles avec un travail à temps partiel (Takala & Väänänen, 2016).

- Isolement du travailleur

Les problèmes pour rester intégré au sein d'une équipe, d'un environnement professionnel ou d'une entreprise sont d'autres limites auxquelles sont confrontés les salariés. Ils affirment parfois avoir l'impression de s'isoler de la vie professionnelle s'il décide de travailler moins de jours (Takala & Väänänen, 2016).

- Désaccord de l'employeur (Eurofound, 2016 ; Takala & Väänänen, 2016)

Si le travailleur et l'employeur sont en désaccord sur l'aménagement du temps de travail, un employé souhaitant bénéficier de ce dispositif n'y arrivera pas. Mais des employés peuvent aussi être forcés par leurs employeurs de prendre ce régime pour restructurer l'entreprise.

- Coûts administratifs

Les coûts administratifs pour gérer ce dispositif sont élevés. Par exemple, un tel coût vient de la vérification à effectuer pour s'assurer du nombre d'heures effectivement prestées par l'individu. (Takala & Väänänen, 2016)

- Allongement de la vie active

Il est impossible de prouver que la pension à temps partiel a permis d'allonger la vie active de l'ensemble des seniors durant toute l'existence du dispositif. Il est difficile de savoir si les travailleurs auraient continué à travailler sans ce dispositif (Takala & Väänänen, 2016). De plus, l'allongement de la carrière peut être insuffisant pour compenser la perte d'heures de travail due au temps partiel (Takala & Väänänen, 2016). L'OCDE a critiqué ce régime, dénonçant qu'une grande partie de ses bénéficiaires (50%) auraient continué de travailler à temps plein si ce dispositif n'avait pas existé (Ilmakunnas & Takala, 2005).

Cependant, selon l'Eurofound (2016), pour certains groupes de travailleurs, la pension à temps partiel a effectivement servi à accroître la vie active. Ces personnes-là, suite à un travail difficile ou des situations de santé plus mauvaises n'auraient probablement pas pu continuer à travailler sans un aménagement des heures de travail (Eurofound, 2016). De plus, certains pensionnés auraient aimé pouvoir accéder à ce régime pour retourner dans le monde professionnel. Mais ce régime est inaccessible pour les personnes déjà 'totalement' retraitées, et ne permet donc pas de réactiver les personnes qui auraient souhaité rejoindre ce dispositif.

4.3.5. Résultats

Le dispositif était infructueux durant les premières années. Il a en effet fallu attendre 1995 pour que le nombre de bénéficiaires dépasse la barre des 5.000 (Eurofound, 2016). Ce faible taux de participation peut trouver une justification dans les dispositifs de sorties anticipées, présents à l'époque et plus attractifs. Avec la diminution de l'âge d'accès au régime (58 ans puis 56 ans), l'incitant à opter pour la pension à temps partiel était plus élevé et plus de gens s'y sont affiliés (Takala & Väänänen, 2016).

C'est en 2003 que le régime a connu son plus grand succès. Il a passé le niveau des 40.000 bénéficiaires (Eurofound, 2016). Ce chiffre peut se justifier par le nombre massif de nouveaux entrants en 2002 (plus de 16.000 nouveaux bénéficiaires). En effet, les conditions d'accès

allaient être renforcées (âge d'accès passant de 56 à 58 ans) et les travailleurs ont voulu profité de leur dernière chance pour rentrer dans ce dispositif. (Takala & Väänänen, 2016) En 2005, 25% des travailleurs âgés de 60 à 64 ans étaient des bénéficiaires de la pension à temps partiel. Ce chiffre montre l'importance de ce dispositif au sein de la population active.

4.3.6. Changements en 2017

La pension à temps partiel est supprimée début 2017 avec la réforme des pensions. Pour les bénéficiaires actuels, ils continueront à recevoir une pension à temps partiel jusqu'à la prise totale de la pension (Keva, 2016).

Un autre système prend sa place à savoir « Osittainen vanhuuseläke » qui signifie « une pension de retraite partielle » (CRP 2020-2040, 2015c, p.22). Ce dispositif vise à séparer le travail et les revenus de pensions. Les travailleurs peuvent recevoir une partie (25 ou 50%) de leur pension sans diminution du temps de travail ou du salaire (Finnish Center for Pensions, 2017).

L'Eurofound (2016) a rapporté que ce nouveau système devrait apporter plus de flexibilité pour les travailleurs qui combinent travail et pension. Du côté administratif, il ne sera plus nécessaire de vérifier le nombre d'heures de travail effectuées (Eurofound, 2016). De 2017 à 2024, l'individu a accès à cette pension dès 61 ans. Puis en 2025 cet âge s'élève à 62 ans. Finalement, en 2030 cet âge d'accès sera lié à l'espérance de vie. (CRP 2020-2040, 2015c)

Parmi les différences avec la pension à temps partiel, nous trouvons l'abolition de la condition sur le travail à temps partiel et la création d'une correction actuarielle de 0,4% par mois (Eurofound, 2016 ; CRP 2020-2040, 2015c).

Mise en place d'une correction actuarielle :

- Il est possible de prendre sa pension de retraite partielle de manière anticipée (dès 61ans), et dans ce cas, la part de la pension prise anticipativement va subir une réduction permanente de 0,4% par mois. Cette réduction aura lieu jusqu'au premier mois après l'âge minimal pour la pension de retraite complète (Finnish Center for Pensions, 2017).

- Si la prise de pension de retraite partielle est différée par rapport à l'âge légal autorisé pour la prise de la pension de retraite complète²⁵, alors la partie de la pension perçue sera augmentée de manière permanente de 0,4% par mois. (Nordic Social Insurance Portal, s.d.)

Par ailleurs, si le travailleur perd son emploi, il peut continuer à percevoir la partie de sa pension de retraite partielle tout en touchant les allocations du chômage. Cette partie de pension n'est pas modifiée. Mais si le demandeur d'emploi décide de prendre sa retraite après l'âge minimum d'accès à la pension de la retraite complète, il ne recevra pas de part de la pension augmentée de 0,4% par mois. (Finnish Center for Pensions, 2017)

4.4. Conclusion

Grâce à ces deux expériences, quelques informations quant au développement de la pension à temps partiel en Belgique peuvent être récoltées. Il est tout d'abord intéressant de remarquer qu'en fonction des objectifs des États et des évolutions dans les deux pays, il a été possible de modifier les conditions des dispositifs pour l'améliorer et le rendre plus efficace afin de remplir au mieux sa mission.

Nous pouvons également résumer les limites qui conduisaient la population à refuser un tel système. Ces freins pour les travailleurs peuvent nous aider à tirer quelques enseignements pour la mise en place de la pension à temps partiel en Belgique.

Avant les réformes de 2014, le système français n'était pas populaire auprès des travailleurs ;

- Retraite progressive peu connue (sa promotion avait été inefficace) ;
- Manque de clarté et transparence concernant ses conditions d'accès ;
- Procédé compliqué aux yeux des travailleurs ;
- Conditions trop strictes.

Finalement, arrivés à l'âge légal de la retraite, les travailleurs préféraient arrêter de travailler.

L'expérience Finlandaise nous apprend quant à elle, qu'une pension à temps partiel doit être implémentée de la manière la plus facile possible avec le moins de conditions possibles afin

²⁵ Pour rappel, cet âge légal dépend depuis 2017 de l'année de naissance de l'individu. Pour plus d'information sur les âges voir en annexes (Annexes 8).

d'en diminuer les coûts et les complications administratif(ve)s (Takala & Väänänen, 2016). Plusieurs freins rendaient ce système non attractif pour les travailleurs :

- Impossibilité pour les travailleurs préalablement à temps partiel d'y accéder ;
- Préférence pour les autres systèmes de sorties anticipées (avant les années 2000) ;
- Baisse de revenus ;
- Incompatibilité de certains rôles et certaines tâches au travail ;
- Isolement vis-à-vis de l'entreprise ;
- Impossibilité de rentrer dans ce dispositif si désaccord avec l'employeur ;
- Iniquité suite à la pension partielle supportée par la Sécurité Sociale (exemple : travailleurs avec des hauts salaires qui profitent sur le dos de l'ensemble des assurés à la Sécurité Sociale et des employeurs)

Dans ces deux pays, l'accord de l'employeur était obligatoire et il a été mis en avant que le système était couteux pour la Sécurité Sociale.

Il est difficile de conclure que la pension à temps partiel a permis d'améliorer la vie active des seniors. L'Eurofound (2016) précise qu'il est également compliqué d'évaluer l'efficacité d'un tel dispositif en termes de retardement du départ à la retraite, ne connaissant pas les actions des travailleurs si ce dispositif n'avait pas existé. D'une part, il faut rappeler qu'un taux de participation élevé à ce dispositif n'en prouve pas son efficacité. Les travailleurs qui, sans ce dispositif de pension à temps partiel, auraient continué à travailler sont repris dans les taux de participation. Dans ce cas-là, le taux d'activité des seniors n'augmente pas mais est plutôt diminué suite au temps de travail réduit. D'autre part, à l'opposé, un taux de participation trop faible peut être un signe d'échec et montre que la population ciblée n'a pas été atteinte.

Les différents éléments mis en avant dans ce chapitre, permettent de créer les fondements du second chapitre de cette partie pratique qui concerne l'avis des travailleurs en Belgique.

Chapitre 5 : Que pensent les travailleurs au sujet de la pension à temps partiel ?

5.1. Introduction

Afin de répondre à cette question, ce chapitre présente les opinions et réactions des travailleurs concernant la pension à temps partiel.

En vue d'établir un questionnaire en ligne qui amènera les conclusions quantitatives, j'ai d'abord interrogé de manière qualitative et sans prétention statistique une dizaine de travailleurs. Ces interviews m'ont permis de récolter les réactions des personnes concernées et de créer la base du sondage en ligne.

La première partie de ce chapitre reprend la méthodologie utilisée pour les interviews et le sondage en ligne. La deuxième partie présente les résultats de ces deux approches (qualitative et quantitative).

5.2. Méthodologie de recherche

5.2.1. *Choix du type d'analyse*

Cette recherche utilise deux outils. Elle mélange approche qualitative et quantitative. Combiner ces deux approches permet d'obtenir les réactions des travailleurs :

- Les interviews offrent la possibilité à ceux-ci de parler librement sur les éléments qui concernent ce sujet. Pour un sujet théorique à mettre en place en Belgique obtenir des avis et des informations qualitatives de chacun est très intéressant.
- Nous pouvons grâce au questionnaire en ligne, tirer des conclusions quantitatives sur l'attractivité du dispositif pour les travailleurs. Il a été rempli par 176 personnes.

5.2.2. *Méthodologie et description des interviews (approche qualitative)*

J'ai effectué 6 entretiens entre le 28 avril et le 19 mai. Le but de ces derniers est de découvrir l'opinion de 15 personnes actuellement active (25 à 65 ans) dans le monde professionnel au sujet de la pension à temps partiel. Ces interviews ne sont pas réalisées en vue d'obtenir des enseignements statistiques.

Pour mes entretiens, j'ai décidé, dans un premier temps, de regrouper des travailleurs salariés par tranches d'âges. Ainsi j'ai interrogé 4 groupes de travailleurs (25-35 ans, 36-45 ans, 46-55 ans et 56 à 65 ans).

Dans un second temps, j'ai décidé d'interroger individuellement un jeune indépendant de 27 ans ainsi qu'une déléguée syndicale de 55 ans (contractuelle dans une administration publique). La retranscription de l'ensemble de ces entretiens se trouve en annexe (Annexe 9).

Ces 6 entretiens avaient pour vocation de répondre à 5 questions principales :

- Les travailleurs aimeraient-ils finir leur carrière de manière plus souple ?
- Que pensent les travailleurs à propos d'une pension à temps partiel ?
- Quels sont les incitants qui pousseraient les gens à entrer dans un tel système ?
- Quels sont les freins à un système de pension à temps partiel ?
- Quels sont les conditions de succès ? Quelles conditions les travailleurs exigent pour participer à ce système ?

5.2.3. Conception du questionnaire (approche quantitative)

▪ Définition de la problématique

La problématique soulevée par ce questionnaire concerne la pension à temps partiel en Belgique. L'objectif de ce sondage est ainsi d'évaluer les réactions des travailleurs sur le projet d'une pension à temps partiel.

▪ Questions de recherche et hypothèses

La question de recherche associée est : *Comment les travailleurs réagiraient-ils face à un régime de pension à temps partiel ?* De là, nous pouvons établir les hypothèses à tester à travers ce questionnaire. Ces dernières se basent sur la partie théorique et sur les études d'expériences à l'étranger présentes dans ce rapport.

Premièrement, beaucoup de travailleurs voudraient réduire leur temps de travail en fin de carrière.

- ❖ H1 : Les travailleurs désirent sortir du marché du travail de manière plus souple.

Deuxièmement, en considérant les expériences à l'étranger ainsi que des études précédentes réalisées, nous pouvons supposer qu'un tel régime sera populaire auprès de la population belge.

- ❖ H2 : La pension à temps partiel est un régime de sortie du travail attractif.
- ❖ H3 : Les gens voudront devenir bénéficiaires d'une pension à temps partiel.

Troisièmement, il a été vu qu'en France et en Finlande, les régimes de pension à temps partiel perdaient en popularité si leurs conditions d'accès étaient plus strictes que celles d'autres moyens de sortie du marché du travail.

En France, la retraite progressive est devenue populaire quand les conditions d'accès ont été abaissées par rapport à l'âge légal de la pension.

En Finlande, avant 1995, le faible taux de participation trouvait une justification dans les dispositifs de sorties anticipées (présents à l'époque) et plus attractifs.

- ❖ H4 : À conditions identiques, les travailleurs préfèrent arrêter de travailler directement grâce à un dispositif de sortie anticipée plutôt que de rester au travail à temps partiel.

Finalement, la pension à temps partiel peut servir d'outils pour promouvoir une carrière plus longue. Cette carrière plus longue ne doit pas être réalisée en temps plein jusqu'au bout.

- ❖ H5 : Les travailleurs travailleront plus longtemps grâce à ce dispositif.

- Méthodologie du questionnaire

Ces hypothèses sont testées dans le questionnaire divisé en 4 parties. La majorité des questions sont structurées à choix multiple, où soit un choix soit plusieurs choix sont possibles.

- La première partie est composée de questions générales au sujet de la pension. Elles visent à mener progressivement le répondant au sujet précis de l'enquête, à savoir la pension à temps partiel.
- La deuxième partie concerne la pension à temps partiel. Après avoir expliqué le concept, quelques questions concernant l'opinion des travailleurs sont posées. C'est dans cette partie que sont testées la majorité des hypothèses.
- La troisième partie ne permet pas de répondre aux différentes hypothèses mais tente d'évaluer le degré de popularité des incitants, freins et conditions liées au sujet qui ont été mis en avant lors de mes interviews qualitatives.
- La quatrième et dernière partie identifie le répondant grâce à des questions relatives aux caractéristiques sociodémographiques de chacun.

La cible de ce sondage est large. Je vise l'ensemble des travailleurs belges (tout statut confondu) âgés de 18 à 65 ans. Cette tranche d'âge représente la population active, les personnes plus âgées ne sont généralement plus concernées par une sortie progressive du marché du travail. Un minimum de 50 répondants était nécessaire afin de commencer à généraliser les réponses (Devolder, P, communication personnelle, 24 mars 2017).

Pour collecter les données rapidement, la méthode de la boule de neige a été utilisée. Le questionnaire a été diffusé via les réseaux sociaux dans l'optique d'atteindre un maximum de personnes et ensuite via mails pour toucher des travailleurs non présents sur les réseaux sociaux. Les personnes sondées ont ensuite partagé le questionnaire dans leur réseau. L'enquête a été diffusée entre le 25 mai et le 7 juin 2017.

Finalement, j'ai basé mon analyse sur un échantillon de 176 personnes.

- Prétest du questionnaire

Ce prétest permet d'évaluer le questionnaire pour en identifier et supprimer les problèmes. « L'échantillon de prétest dépend de l'ampleur de l'enquête ». Il est estimé qu'« environ 1 à 10% de l'effectif global est une proportion acceptable. » (Maisonneuve & Fournier, 2017, point.3). Pour ce questionnaire, le prétest a été réalisé sur 5 personnes (10% de 50), chacune représentative de la cible. Après avoir effectué ce prétest, j'ai encore modifié le questionnaire pour en améliorer la clarté (questionnaire repris en Annexe 10).

- Limites du questionnaire

Lors de la réalisation de ce sondage, différentes limites sont apparues. La première concerne la langue. Ce sondage est diffusé en français, ce choix de langue limite sa diffusion géographique. Les travailleurs flamands ont très peu répondu à ce questionnaire. Ensuite, sa période de diffusion est relativement courte. Aussi, pour les questions concernant le développement de la pension à temps partiel, j'ai décidé, dans un souci de simplification, d'empêcher les réponses de type « Autre :... ». Cette décision biaise le sondage, les répondants n'ont pas l'occasion de partager leur opinion complète. Ce choix vise à évaluer les informations récoltées lors de mes entretiens ou recherches théoriques.

5.3. Enseignements à tirer des entretiens qualitatifs et du sondage en ligne

En annexes (Annexe 11 et Annexe 12), se trouve la description de l'échantillon de cette enquête et l'ensemble des résultats du sondage sous forme graphique.

5.3.1. Avis des travailleurs sur leur fin de carrière/ prise de pension

Dans l'optique de déterminer si les travailleurs seraient intéressés par un tel système, il est intéressant d'évaluer si une sortie souple du marché du travail a de l'attrait pour eux.

Grâce à la première partie du sondage, il est facile de confirmer les éléments théoriques mis en avant précédemment. Ces éléments rapportent que les travailleurs aimeraient réduire leur temps de travail en fin de carrière.

Pour les individus qui ne sont pas prêts à travailler jusqu'à l'âge légal de la pension (115 travailleurs parmi les 176 sondés), le facteur principal qui inciterait ces 115 personnes à rester au travail plus longtemps est « la réduction du temps de travail ». 78% d'entre eux ont en effet sélectionné cet incitant (figure 14 en annexe 12).

De plus, la majorité des sondés sont favorables à une sortie du marché du travail plus souple²⁶. En effet 127 répondants sur les 176 ont répondu « oui » à la question « Désirez-vous sortir du marché du travail de manière plus souple? », ce qui représente 72% des travailleurs, l'hypothèse 1 est donc vérifiée. Seulement 13% d'entre eux ne veulent pas sortir du marché du travail de manière plus souple et les 15% restants sont indécis (Figure 18 en annexe 12).

5.3.2. Réactions au sujet de la pension à temps partiel

Durant les entretiens qualitatifs, j'ai eu l'occasion d'expliquer clairement l'idée d'une pension à temps partiel et de répondre aux questions des interrogés. Ces interviews m'ont ainsi permis de récolter des opinions bien précises sur ce concept. Pour le questionnaire, le concept était expliqué dans un paragraphe afin que les sondés se fassent leur propre idée.

Selon les interviewés des 36 à 45 ans (Interview 3, 4 mai 2017), la pension à temps partiel est un sujet intéressant et qui prend toute son importance dans la société actuelle. En effet, nous nous trouvons à une époque où les individus recherchent de la flexibilité pour pouvoir gérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les interrogés de la génération 35-45 ans avouent qu'ils cherchent de la flexibilité au travail et pensent donc qu'un tel système de pension à temps partiel est en phase avec l'évolution sociologique et pourra donc décrocher un certain succès.

²⁶ Il existe 2 manières pour sortir du marché du travail de manière plus souple à savoir diminuer son temps de travail en fin de carrière ou changer la nature de ses tâches (passer d'un travail physique à un travail plus administratif) (Devolder, P, communication personnelle, 24 mars 2017)

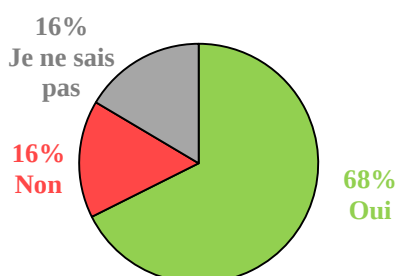
A cela les salariés plus jeunes (Interview 4, 4 mai 2017) ajoutent qu'ils estiment indispensable de disposer d'une fin de carrière plus souple. Conscients qu'ils devront travailler plus longtemps (passé 67ans), ils considèrent nécessaire une réduction du temps de travail. Rester actif, même à temps partiel est également une façon de rester en forme plus longtemps (Interview 1, 25 avril 2017).

Les salariés âgés de 45 à 55 ans ne se prononcent pas. Selon eux (Interview 5, 11 mai 2017), la participation à un tel dispositif dépend surtout des conditions et des incitants qui seront déployés effectivement lors de son introduction. L'un d'entre eux suggère d'envisager la pension à temps partiel comme un « régime de fin de carrière » plutôt qu'un dispositif de pension.

À l'opposé le groupe d'ânés interrogé était contre l'idée d'une pension à temps partiel. Selon eux cela n'est pas envisageable. Premièrement elle ne se combine pas avec la nature de toutes les tâches. Pour certains métiers le temps plein est requis. Deuxièmement, elle est difficile à mettre en place au sein d'une petite équipe. Troisièmement, elle peut devenir un piège pour le travailleur : pour des fonctions dynamiques et intéressantes, il est impossible de travailler seulement 80%, la personne sera stressée pour faire le même boulot en 4 jours qu'en 5 jours normalement. Elle coupe le rythme et la motivation de la semaine. (Interview 2, 4 mai 2017) Cette opinion des ânés ne s'est pas reflétée dans le sondage car 70% des travailleurs âgés de plus de 55 ans trouvent la pension à temps partiel attractive.

Dans le sondage, la question « Trouvez-vous un tel système attractif? » a été posée. Comme nous pouvons le voir dans le graphique en secteur ci-après (figure 7), 119 personnes interrogées sur 176 ont répondu oui et seulement 28 d'entre eux ne le trouvent pas attractif.

Figure 7: Trouvez-vous un tel système attractif ?



Ces résultats permettent de confirmer l'hypothèse 2 ainsi que les conclusions de la grande enquête traitant de la pension à temps partiel, menée par l'OGEO FUND. Comme mentionné

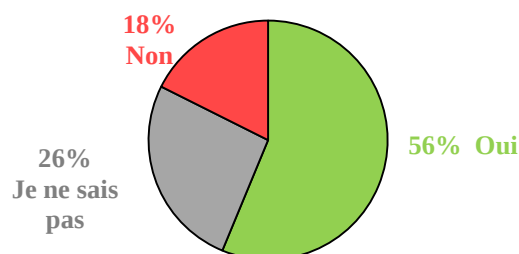
précédemment, la majorité des répondants de cette enquête était favorable à « la possibilité de prendre une pension à temps partiel ».

5.3.3. Participation à un tel dispositif

De l'ensemble de mes interviews, il ressort qu'il est impossible de déterminer maintenant si les travailleurs utiliseront ce dispositif. En général les interrogés le voient positivement. Les travailleurs de moins de 45 ans sont persuadés que terminer avec un temps de travail réduit sera nécessaire. Malheureusement il est impossible de savoir ce que l'avenir nous réserve ; des phénomènes tels que de mauvaises conditions de travail, une mauvaise ambiance, une situation familiale précaire ou encore des problèmes de santé peuvent facilement influencer un tel choix à l'approche de la retraite.

Ces éléments expliquent pourquoi moins de répondants au sondage ont affirmé qu'ils utiliseraient ce dispositif en fin de carrière. À la question « Prendriez-vous part à ce système? » le nombre de « Oui » baisse et est de 99 sur les 176 interrogés, l'hypothèse 3 est vérifiée. Comme cela apparaît ci-dessous (figure 8), plus de sondés sont désormais incertains. Et seulement 18% des travailleurs affirment qu'ils ne voudraient pas en bénéficier.

Figure 8: Prendriez-vous part à ce système?



5.3.4. Incitants

Il s'agit ici d'exposer les éléments qui pourraient motiver les travailleurs à demander leur pension à temps partiel et qui font que ce système soit intéressant aux yeux de la population active. Ces incitants récoltés lors des interviews ont été évalués à l'aide du sondage.

a) Sortie progressive

La plupart des personnes interviewées rapportent qu'un incitant important est la possibilité de sortir du marché du travail progressivement. Ce dispositif « permet une transition entre le

travail et la retraite car beaucoup de gens ne veulent pas partir d'un coup. Il autorise d'être moins présent tout en continuant à se rendre utile » (Interview 5, 11 mai 2017).

Pour un individu qui ne se sent plus capable physiquement ou mentalement de continuer à travailler à temps plein, mais redoute l'isolement de la retraite complète, ce dispositif permet de rester socialement actif pendant encore quelques années.

Ces éléments avaient été pointés dans la partie théorique de ce mémoire. Selon l'Eurofound (2016), la pension à temps partiel permet une sortie plus souple du monde professionnel et permet de rester intégrer socialement.

Selon le sondage, cet élément est le deuxième incitant qui motive les travailleurs. Comme indiqué dans la figure 23 (annexe 12), 45% des sondés ont envie d'adopter ce système pour, entre autre, rester actif socialement.

Il est intéressant de constater après les entretiens qualitatifs que les générations en dessous de 45 ans estiment majoritairement que ce départ progressif est indispensable pour travailler plus longtemps. « [...] avoir l'occasion de faire un mi-temps ou un 4/5. Je ne pourrais pas travailler jusqu'à 70²⁷ ans à temps plein » (Interview 4, 4 mai 2017).

b) Diminution du stress et de la pénibilité du travail

Permettre aux individus de travailler à temps partiel leur donne l'occasion de se reposer et/ou se détendre. Ces jours de repos permettent aux travailleurs de compenser une pénibilité du travail élevée ou un stress assez développé. Ils permettent également de gérer des problèmes extra-professionnels, de diminuer la pression et d'augmenter la qualité de vie.

Cette diminution de stress se trouve dans le top 3 des incitants, 76 personnes sur les 176 (43%) interrogées ont sélectionné la « diminution du stress et de la pénibilité du travail » comme motivation pour rentrer dans le dispositif de pension à temps partiel (voir figure 23).

c) Une alternative non obligatoire

La possibilité de choisir la pension à temps partiel par rapport à un autre dispositif. Il s'agit d'un choix « *volontaire de la part des travailleurs.* » (Interview 4, 4 mai 2017)

C'est cette dimension qui est recherché par la Commission de réforme des pensions 2020-2040, elle affirmait en 2014 que « le système de pension doit soutenir la liberté de choix par la

²⁷ La personne interrogée a 25 ans et pense qu'elle pourrait arrêter de travailler légalement vers 70 ans.

flexibilité » (CRP 2020-2040, 2014, p.85) et que la pension à temps partiel peut être déployée comme « une alternative aux systèmes de sortie existants » (CRP 2020-2040, 2014, p.90).

d) Liberté dans l'aménagement de la réduction du temps de travail

Laisser la liberté aux travailleurs d'aménager la réduction du temps de travail selon leur désir. Ce sentiment de liberté apporte de la motivation supplémentaire au travailleur (Interview 3, 4 mai 2017). Cette flexibilité avait également été mise en avant dans le rapport de l'Eurofound afin d' « aider à rencontrer les préférences de l'employeur et de l'employé. » (2016, P.2)

Selon certains, il n'y a pas de limite dans la manière de réduire son temps de travail. Cette flexibilité doit répondre au mieux aux besoins des individus (Interview 6, 17 mai 2017).

e) Statut à part entière

La pension à temps partiel doit posséder son statut, *«qui mérite d'être considéré et reconnu »* (Interview 3, 4 mai 2017) et avoir des règles claires et transparentes.

Comme mentionné précédemment, des conditions d'accès simples et définies clairement sont un élément qui manquait à la retraite progressive en France (Eurofound, 2016 ; Moreau 2015). Il s'agit donc d'un élément à prendre en considération lors de l'instauration de la pension à temps partiel dans notre pays.

f) Bonne communication

Les participants à l'Interview 3 (4 mai 2017) affirment que cette pension à temps partiel doit être promue au sein de la population. Il faut qu'elle soit connue de tous et ce relativement tôt pour permettre ainsi aux travailleurs de planifier leur fin de carrière en connaissant l'ensemble des choix à leur disposition. Il s'agit d'un élément ressorti également de l'expérience en France, où l'impopularité de la retraite progressive était liée en partie à la méconnaissance d'un tel dispositif (Dress, 2012).

g) Incitants financiers

La possibilité de continuer à travailler et ainsi constituer des droits supplémentaires pour sa pension complète incite à entrer dans un tel régime (Interview 1, 25 avril 2017). Cela inciterait environ 30% des sondés (figure 23).

Une aide financière devrait être envisagée pour les petites et moyennes entreprises (Interview 6, 17 mai 2017). Si ces dernières désirent permettre à leurs employés de réduire leur temps de travail mais sont dans l'incapacité financière de le faire, alors un soutien financier pour aider à rémunérer un employé supplémentaire doit être proposé.

h) « Non perte » de revenus

Par ailleurs, ce dispositif permet de garder un niveau de revenu relativement constant par rapport au salaire temps plein (Interview 6, 17 mai 2017). Comme cela est représenté dans la figure 23, « Diminuer son temps de travail sans subir une grosse perte de revenus » motive plus de la moitié des interrogés à adopter un tel dispositif ; il s'agit de l'incitant principal.

h) Transmission de savoir

L'ensemble des personnes interviewées pensent au transfert de connaissances. Ce transfert avait été mis en avant par le ministre des pensions Daniel Bacquellaine (2015). Le travail à temps partiel des seniors représente une opportunité pour transmettre l'expérience, le savoir-faire et la culture d'entreprise aux jeunes générations. Ce travail à temps partiel peut s'établir comme un « *parrainage* » pour un soutien continu des nouveaux dans l'entreprise (Interview 5, 11 mai 2017). (À voir aussi la réaction-type 1 du kinésithérapeute en annexe 13)

5.3.5. Limites

Ce point a pour but de déterminer quels sont les freins qui mènent le travailleur à refuser ce système. Lors de mes entretiens, je désirais découvrir quels peuvent être les méfiances liées à une pension à temps partiel. Ces méfiances sont distinctes, l'ensemble des travailleurs aura des craintes différentes en fonction de chaque personnalité.

Il est difficile de repérer la totalité des limites liées à ce système, pour l'instant théorique. Les réactions individuelles et le cadre social étant imprévisibles, il est difficile d'affirmer qu'un tel dispositif sera populaire et prolongera la vie active des travailleurs.

C'est lors de la mise en pratique que les limites vont ressortir clairement, il a donc été mis en avant qu'un test initial peut être effectué pour cerner l'ensemble des problèmes liés à un tel dispositif (Interview 6, 17 mai 2017).

Comme déjà mentionné précédemment, la Commission de réforme des pensions 2020-2040 (2015a) suggère la possibilité d'établir, dans un premier temps, une « période expérimentale »

où la pension à temps partiel ne pourrait être prise qu'à 50%. Cet essai donne l'opportunité aux autorités d'apprécier les réactions de la population.

a) Les freins financiers

Il faut pouvoir évaluer quel sera le montant de pension versé et quelles seront les conséquences sur la perte de revenus. À ce sujet, la mise en place d'une pension à temps partiel dans un système de pension à points rend facile l'estimation du montant partiel versé. Si le travailleur passe à mi-temps, il va recevoir 50% des points accumulés sur son « compte points » (Hindriks et al, 2017). Le montant octroyé ne compensera pas totalement la diminution de salaire. Il s'agit du second frein mis le plus en avant dans le sondage. La moitié des répondants avancent que la « perte de revenus » est un des freins qui les pousseraient à refuser la pension à temps partiel (figure 24 dans l'annexe 12).

- Le choix de rentrer dans ce dispositif dépend du niveau de revenus, si le salaire n'est pas très élevé les gens ne peuvent pas se permettre de recevoir une rémunération plus faible.
- La situation financière préalable joue également. Si la personne ne possède pas un patrimoine élevé, elle ne pourra pas se permettre de diminuer son revenu.
- La situation familiale a aussi son importance, des personnes qui ont encore des enfants ou parents à charge ne pourront pas toujours abaisser leurs revenus, même s'ils voudraient travailler moins.

Pour atténuer cette limite financière, il est nécessaire d'analyser quelle sera l'imposition sur les 2 types de revenus. Comme constater avec le cas finlandais, la taxe supportée par les bénéficiaires de ce dispositif sur le revenu combiné (salaire + part de la pension) était inférieure à celle supportée sur un salaire seul ou une pension seule (Takala & Väänänen, 2016, p.23).

Le montant futur de la pension joue également dans l'attractivité de la pension à temps partiel. Certains craignent l'abaissement de la pension complète (Interview 6, 17 mai 2017). Cette crainte se justifie par l'encaissement anticipé d'une certaine partie de la pension. Il s'agit du frein le plus plébiscité lors du sondage. À la question « Parmi ces éléments, quels sont les freins qui vous poussent à refuser un tel système ? » (où plusieurs choix étaient possibles), la

« diminution de la pension future » a été cité par 56% des répondants (figure 24 dans l'annexe 12).

Cet obstacle représente un véritable enjeu lors de la mise en place de la pension à temps partiel. Cet abaissement sera effectué si des corrections actuarielles (comme présentées en chapitre 3) sont imposées sur le montant de la pension perçu anticipativement.

b) Le travail en lui-même

Le travailleur peut craindre de recevoir des tâches moins valorisantes suite à cette décision. Pour certains projets passionnants une participation soutenue est requise. (Voir réaction-type 2 en annexe 13)

La plupart des interrogés lors des entretiens qualitatifs sont d'accords pour affirmer que certains métiers ne sont pas compatibles avec un travail à temps partiel. La nature des tâches ou le rôle joué par le travailleur dans l'entreprise s'avère être un obstacle dans certains cas. Pour un manager, son rôle de superviseur l'empêche de diminuer de 40% sa disponibilité.

Le niveau de charge de travail peut créer des méfiances. Même si le nombre d'heures de travail diminue suite au travail à temps partiel, il se peut que la charge de travail soit exactement la même qu'auparavant : le travailleur doit effectuer le même travail en moins de temps et pour un salaire moindre. L'employeur abuse alors de la décision du travailleur. Cette surcharge de travail en temps partiel peut créer une source de stress et d'épuisement du travailleur. (Voir réaction-type 3 en annexe 13)

43% des sondés pensent qu'une « même charge de travail pour un temps réduit que pour le temps plein » est un frein à entreprendre une pension à temps partiel (figure 24).

c) Intégration au sein de l'entreprise

Un temps partiel peut mener à un sentiment de retard par rapport aux nouveautés de l'entreprise, « *difficile de rester à jour au sein de l'entreprise* » (Interview 5, 11 mai 2017) et ne plus être totalement intégré auprès de ses collègues. Ce sentiment cause de la frustration auprès du travailleur et le décourage d'entamer un travail à temps partiel.

d) Fracture intergénérationnelle

En Belgique, une vision remplie de préjugés vis-à-vis des travailleurs plus âgés existe. La plupart des grandes entreprises considèrent qu'ils coûtent chers et sont moins efficaces. Avec

ce travail à temps partiel, il risque d'y avoir encore une plus grande coupure entre les travailleurs âgés et les autres.

Aujourd'hui, dans toutes les entreprises se posent des questions sur la gestion de la masse salariale : des réflexions telles que "Il a déjà 61 ans, il va bientôt partir"; "Il coûte cher" sont courantes. Il existe des freins qui ne sont pas propres à la personne mais à la culture des entreprises : dès 45 ans, un travailleur commence à être qualifié de vieux.

Les mentalités des travailleurs et des patrons en Belgique doivent évoluer.

- D'une part les employeurs préfèrent se débarrasser des travailleurs âgés. L'exemple évident est toutes les restructurations d'entreprises comme celle d'AXA et d'ING récemment. Ils ne sont pas prêts à faire des efforts pour garder les travailleurs âgés.
- D'autre part les travailleurs eux-mêmes considèrent que certains régimes comme la retraite anticipée ou la prépension sont des droits acquis et négligent les évolutions sociodémographiques (expliquées dans le chapitre 1 de ce présent rapport).

e) Manque d'équité

Cette pension partielle est financée par la sécurité sociale et en conséquent, par l'ensemble des cotisations versées par les salariés, indépendants et agents publics actuels (Interview 6, 17 mai 2017). Ainsi des personnes qui prennent leur pension partielle reçoivent cet avantage payé par les autres et parfois donc payer par des travailleurs qui ne peuvent pas se permettre de prendre leur pension partielle (travail incompatible, limite financière, ...)

f) Coupure du rythme de travail

Le groupe d'ânés interrogé lors de mes entretiens pensent qu'une dynamique de travail à temps partiel casse le rythme de la semaine. Ce sentiment est expliqué en annexe 13 sous la réaction-type 4.

g) Licenciement

La pension à temps partiel ne doit pas servir à restructurer les entreprises et à payer moins les seniors. La direction ne peut « *pas l'utiliser comme un moyen [...] de se débarrasser simplement des quelques travailleurs âgés* » (Interview 5, 11 mai 2017).

Les interrogés craignent que les règles concernant le licenciement soient plus douces suite au travail à temps partiel. Par exemple, les indemnités de licenciement pour un emploi à temps partiel sont plus faibles. Cela peut conduire à des dérives de la part des patrons. Un exemple est donné dans l'annexe 13 en réaction-type 5.

En outre, les questions sont nombreuses quant au risque de la perte de son travail lorsque nous participons à un tel dispositif.

Afin d'écarter cette crainte, l'État doit prouver que ce système ne sera pas utilisé par les entreprises comme d'autres dispositifs tels que le RCC. Il faut par exemple, « *garder les mêmes droits en termes de conditions de licenciement que quand le travailleur était à temps plein* » (Interview 4, 4 mai 2017).

h) Autres moyens de sorties précoces du marché du travail

Si les conditions d'accès sont identiques pour la pension à temps partiel et la retraite anticipée, arrêter de travailler totalement reste souvent plus attractif. Les droits supplémentaires constitués en travaillant quelques années de plus étant relativement faibles, les gens préfèrent profiter plus longtemps de leur retraite (Interview 4, 4 mai 2017).

Certaines personnes interrogées ont même affirmé qu'un tel régime sera un échec si un avantage financier par rapport à la retraite anticipée n'est pas octroyé. D'ailleurs 30% des sondés considèrent parmi les freins à ce système qu'il n'y a « pas d'avantages pour le régime de pension à temps partiel par rapport à celui de retraite anticipée (figure 24). Il est important de rappeler que si des corrections actuarielles sont mises en place sur la retraite anticipée et la pension partielle prise anticipativement, alors prendre sa retraite de manière anticipée peut mener à un désavantage financier (chapitre 3 de ce présent rapport).

À ce sujet, la Commission de réforme des pensions 2020-2040 avait d'ailleurs proposé d'entamer ce système (« à 50% maximum des points acquis ») 1 an ou 2 ans avant que la pension anticipée ne soit ouverte (CRP 2020-2040, 2014, p.89). Cette proposition offre plus de possibilités dans le choix de retraite alors que les critères pour accéder à une retraite anticipée se durcissent (CRP 2020-2040, 2015a).

L'incertitude face au futur est un risque à prendre en compte lors de la décision d'arrêter de travailler et mène la population à choisir de prendre sa pension dès que cela est possible plutôt que d'attendre (Voir réaction-type 6 en annexe 13).

g) Limites pour les entreprises

Selon l'avis des travailleurs, certaines limites concernent également les entreprises. Le sujet de ce mémoire visant principalement l'avis des travailleurs en tant que personne, les obstacles suivants sont présentés en bref.

Comme mentionné précédemment, certaines professions sont incompatibles avec un travail à temps partiel. L'employeur peut, dès lors, avoir du mal à s'adapter aux demandes de ses employés pour réduire le temps de travail. Il y a une « *complexité pour l'employeur dans l'organisation d'un temps partiel et certaines fonctions sont plus propices que d'autres* » (Interview 4, 4 mai 2017).

Exemples :

- problème d'effectif dans les équipes ;
- responsabilités attribuées à la personne trop élevées ;
- tâches effectuées incompatibles à une réduction du temps de travail.

Suite aux mentalités en Belgique vis-à-vis des travailleurs âgés, il semble peu probable que les entreprises valorisent un tel dispositif. Elles risquent d'abord de considérer les coûts d'adaptation au travail à temps partiel et d'embauches de nouveaux travailleurs (afin de combler le temps partiel). En France, certaines sociétés étaient réticentes à entamer de nouvelles procédures (perte de temps et coûts) pour des employés bientôt retraités.

5.3.6. Conditions

Il ressort des diverses interviews que certains éléments doivent impérativement être mis en place pour satisfaire les travailleurs ou pour limiter les freins mis en avant précédemment. Évidemment, ces conditions dépendent de chaque personne, de chaque occupation professionnelle et de chaque tranche de salaires.

a) Choix volontaire

L'ensemble des personnes interrogées lors de mes entretiens qualitatifs place une grande importance sur le choix laissé aux travailleurs. La pension à temps partiel doit être une décision volontaire de l'individu. Il est interdit à l'employeur de saisir cette opportunité pour restructurer l'entreprise.

D'ailleurs, l'importance du choix se précise également à travers le sondage : un grand nombre des sondés ont choisi cet élément comme condition dans le développement de la pension à temps partiel. Comme nous pouvons le voir dans la figure (figure 25 en annexe 12), « le choix volontaire du travailleur » est l'élément le plus souvent sélectionné (64% des sondés) comme condition à établir.

b) Transparence

Il est impératif que les conditions pour rentrer dans ce régime soient transparentes et lisibles. Il faut que ces dernières soient clairement définies pour éviter les abus aussi bien de la part des employeurs que des employés mais aussi pour rendre ce dispositif simple aux yeux des travailleurs. D'ailleurs plus de la moitié des sondés (55%) ont sélectionné cette condition.

c) Pension future

Le montant de cette pension doit rester le même voir augmenter (accroissement des droits supplémentaires pour la future pension en travaillant quelques années de plus). L'État doit garantir aux travailleurs qu'un tel dispositif ne va pas mener à une réduction de la pension complète.

La « diminution de la pension future » est d'ailleurs un des éléments qui freine le plus les travailleurs à adhérer à un tel système. Selon la figure 24, il s'agit en effet de la limite la plus souvent citée, 99 sondés sur 176 ont sélectionné cet élément. De plus, 61% des questionnés estiment que la « non réduction du montant de la pension complète future » est une condition pour qu'ils adhèrent à la pension à temps partiel (voir figure 25 en annexe 12).

Les corrections actuarielles exposées dans le chapitre 3 sont en contradiction avec ce désir de ne pas voir la pension future abaissée. Ces corrections sont perçues comme une punition.

d) Charge de travail

Pour éviter que le travailleur continue à réaliser exactement la même quantité de travail en moins de temps et pour un salaire plus bas, il est impératif d'obliger employeur et employé de poser dès le départ des règles fixes concernant la charge de travail. Après avoir décidé la réduction du nombre d'heures de travail, l'État doit contraindre l'employeur et l'employé de déterminer la « nouvelle » charge de travail.

D'ailleurs la commission de réforme des pensions 2020-2040 avait mis en avant la pension partielle où « le contenu de l'emploi et les conditions de travail sont redéfinis conjointement avec l'employeur » (2014, p.89). Grâce au sondage nous pouvons voir que 81 travailleurs pensent qu'une condition sur la charge de travail doit être mise en place pour qu'ils acceptent ce dispositif (voir la figure 25).

e) Limite sur la pension partielle

Pour assurer l'équité de ce dispositif, il est primordial de fixer une limite minimale et une limite maximale sur la pension partielle versée aux bénéficiaires du régime. Ainsi des personnes aux revenus très bas ne sont pas défavorisées par rapport à celles avec un revenu relativement haut (Interview 6, 17 mai 2017).

Cette limite sur la pension partielle ne sera pas nécessaire si cette dernière est instaurée dans un système de pension à points. La pension partielle versée sera alors dépendante des droits de pension que chacun a constitué. La pension dépend alors de l'effort contributif du travailleur. (Commission de réforme des pensions 2020-2040, 2014)

f) Changement de fonction

Dans des cas bien définis et limités, l'État doit autoriser l'employeur à « *pouvoir potentiellement faire changer l'employé de fonction si au niveau de l'organisation ce serait trop difficile à mettre en place* » (Interview 4, 4 mai 2017). Par exemple, la présence d'un manager à temps plein est essentielle. Désigner deux managers pour que l'un comble le temps partiel de l'autre n'est pas une solution envisageable. Dans un tel cas, l'entreprise doit pouvoir diminuer les responsabilités du travailleur pour que ce dernier puisse réduire son temps de travail.

g) Carte de sortie

Pour certains interrogés, le travailleur doit posséder un droit de sortie de ce dispositif. Il est ressorti qu'à partir du moment où le travailleur en devient bénéficiaire, il doit pouvoir en sortir facilement (Voir annexe 13, réaction-type 7).

h) Autres dispositifs de départs précoces du marché professionnel

En parallèle au développement de la pension à temps partiel, il est essentiel de « *durcir les conditions pour la pension anticipée sinon la pension à temps partiel ne sera pas utilisée* »

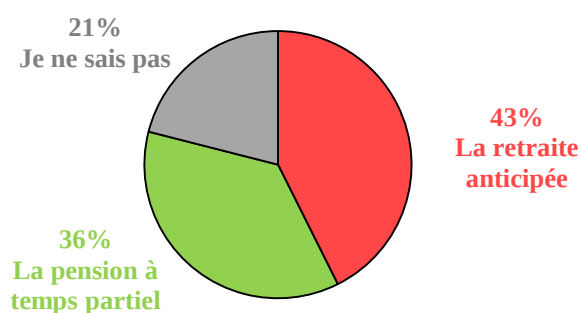
(Interview 4, 4 mai 2017). Les régimes de sorties précoces restent plus attractifs que la pension à temps partiel.

La Commission de réforme des pensions 2020-2040 (2015a) avait d'ailleurs affirmé que « la pension à temps partiel ne peut avoir du succès que si d'autres systèmes de sortie sont supprimés, tant dans le secteur public que dans le secteur privé » (CRP 2020-2040, 2015a, p.29). Elle envisage la pension partielle comme une « alternative attrayante » à d'autres dispositifs. Elle doit assurer « la liberté de choix individuelle » tout en étant « financièrement soutenable à long terme » (CRP 2020-2040, 2015a, p.29).

Grâce au sondage, nous pouvons constater que si les conditions (au niveau âge et nombre d'années de carrière) pour accéder à la pension à temps partiel sont identiques à celles de la retraite anticipée, alors 43% des interrogés choisiront la retraite anticipée.

Comme nous pouvons le voir dans le diagramme en secteur ci-après, il est intéressant de signaler que 36% des sondés affirment malgré tout qu'ils opteront pour la pension à temps partiel. Nous ne pouvons donc pas dire que l'hypothèse 4 (À conditions identiques, les travailleurs préfèrent arrêter de travailler directement grâce à un dispositif de sortie anticipée plutôt que de rester au travail à temps partiel) est vérifiée.

Figure 9: Si les conditions d'accès (âge et nombre d'années de carrière requises) sont identiques pour la retraite anticipée et la pension à temps partiel, quel régime choisiriez-vous?



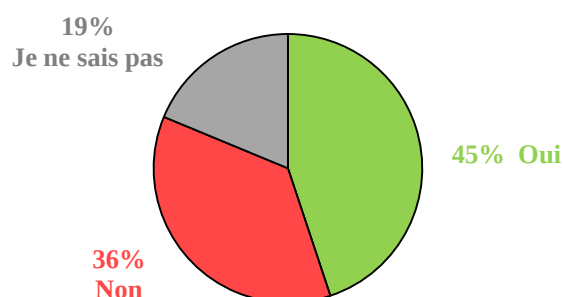
5.3.7. Travailler plus longtemps grâce à ce système ?

Rappelons qu'en plus d'offrir de la flexibilité aux travailleurs, la pension à temps partiel a pour objectif secondaire de devenir un outil pour augmenter le taux d'emploi des seniors et pour prolonger leurs carrières. La pension à temps partiel « joue un rôle dans la promotion de carrières suffisamment longues, si ce n'est que la fin de la carrière ne doit pas nécessairement être à temps plein » (Commission de réforme des pensions 2020-2040, 2015a, p.31).

À la fin des entretiens qualitatifs, les travailleurs avaient l'occasion de répondre à la question « Seriez-vous prêt grâce à ce système à travailler plus longtemps ? ». Mis à part le groupe âgé de plus de 55 ans, les autres répondaient dans l'ensemble positivement. Mais un « oui » mitigé. Comme pour la question sur la participation au dispositif, les travailleurs ne peuvent pas répondre avec certitude car cela dépend de différents éléments du futur.

La même question a été posée lors du sondage en ligne. Dans la figure 10 ci-dessous, il est intéressant de constater que 45% des sondés ont affirmé qu'ils seraient prêts à travailler plus tard. 19% ne se prononcent pas et 36% d'entre eux sont sûrs qu'ils ne travailleront pas plus longtemps grâce à ce système. L'hypothèse 5 ne peut pas être confirmée car seulement 45% des répondants ont affirmé qu'ils travailleront plus longtemps.

Figure 10: Seriez-vous prêt à travailler plus longtemps grâce à ce système? (travailler jusqu'à l'âge légal ou plus tard)



5.4. Conclusion

Les opinions des travailleurs sur la possibilité d'opter pour une pension à temps partiel ont été mises en avant tout au long de ce chapitre. Comme le suggérait l'enquête de l'OGEO FUND, les travailleurs sont favorables à une réforme ouvrant cette possibilité.

À partir du sondage, regroupant les réponses de 176 personnes, nous pouvons constater que 68% des travailleurs trouvent ce système attractif. De plus, plus de la moitié des répondants ont affirmé qu'ils participeraient à un tel système. Enfin, 45% des travailleurs interrogés seraient prêts à prolonger leur carrière grâce à la pension à temps partiel.

Pour évaluer les incitants, conditions et freins, les questions du sondage offraient la possibilité au 176 travailleurs de sélectionner plusieurs choix.

Les principaux incitants à entamer une pension à temps partiel sont :

- Diminuer son temps de travail sans subir une grosse perte de revenus (60%)
- Rester actif socialement (45,5%)
- Diminution du stress et de la pénibilité du travail (43%)
- Pas de rupture brutale entre le temps plein et la prise de la retraite (33,5%)

Les obstacles les plus souvent cités sont :

- Diminution de la pension future (56%)
- Perte de revenus (52%)
- Même charge de travail pour le temps réduit que pour le temps plein (43%)
- Pas d'avantage pour le régime de pension à temps partiel par rapport à la retraite anticipée (30%)

Les conditions les plus demandées, à mettre en place pour assurer son succès, sont :

- Choix volontaire du travailleur (64%)
- Non réduction du montant de la pension complète future (61%)
- Conditions claires et lisibles (55%)
- Diminution obligatoire de la charge de travail proportionnellement à la réduction du temps de travail (46%)

Du point de vue des travailleurs, la mise en place d'une pension à temps partiel est donc une piste de réforme attractive. Le gouvernement doit évaluer et analyser ce dispositif pour le futur.

Conclusion

Résumé de la recherche

Parmi les différentes réformes envisagées pour notre régime de retraites en Belgique (augmentation de l'âge légal, pension à points, prise en compte de la pénibilité, etc) la pension à temps partiel est le sujet de ce mémoire.

L'approche théorique a permis d'envisager le développement de la pension à temps partiel et son impact financier sur les prestations de pensions.

L'étude d'expériences à l'étranger a rendu possible l'orientation de mon travail vers des alternatives déjà expérimentées ailleurs. Les idées et inquiétudes des travailleurs ont servi à proposer des conditions et des dispositions à mettre en place pour favoriser l'acceptation du dispositif.

Grâce à ce travail de recherche, il est intéressant de conclure que les travailleurs sont plutôt enthousiastes à l'idée d'une pension à temps partiel. Différents enseignements, tirés de la partie pratique, sont à mettre en avant au sujet des incitants, limites et conditions.

Pour rappel, les principaux facteurs de succès d'un tel dispositif sont :

- La diminution du temps de travail sans subir une grosse perte de revenus.
- L'occasion de rester actif socialement pendant encore quelques années.
- La diminution du stress et de la pénibilité au travail grâce aux jours de repos.

Si ce système est mis en place, le gouvernement devra surmonter plusieurs freins pour endiguer les craintes des travailleurs. Les principales craintes sont basées sur:

- Une baisse de la pension future ; le budget pension consommé, pendant le temps partiel avant l'âge légal, risque d'amputer la pension complète. L'application des corrections actuarielles (complètes ou partielles) va entraîner une perte de revenus. En contrepartie la constitution de droits supplémentaires permettra de compenser partiellement cette différence. Ce système devra être plus intéressant que la retraite anticipée. Cette dernière ne permet pas d'accumuler des droits de pension supplémentaires. La correction actuarielle impliquera une baisse plus forte du montant des prestations sur la pension anticipée prise à 100%.

- Une perte de revenus ; la pension partielle versée ne compensera pas entièrement un salaire complet.
- Une réduction du temps de travail qui ne s'accompagne pas d'une baisse de la charge de travail proportionnelle.

Un tel système ne peut avoir du succès que sous certaines conditions. Les plus demandées parmi les idées proposées sont :

- Un choix volontaire par le travailleur.
- Un montant de la pension complète équivalent.
- Des conditions simples, transparentes et lisibles pour éviter les abus et rendre le dispositif attirant pour les travailleurs

La partie pratique a donc démontré que les corrections actuarielles à mettre en place (exposées en chapitre 3) sont contraires au désir des travailleurs de recevoir un montant de pension complète non-diminué. Il s'agit d'un point sensible dans le développement de la pension à temps partiel. Cette difficulté devra être surmontée par les autorités belges. Ces dernières devront convaincre la population qu'il s'agit d'une diminution nécessaire et que sans cette réduction la situation ne sera pas juste.

Cependant, le succès de la pension à temps partiel n'est pas assuré uniquement par son attractivité aux yeux des travailleurs. L'efficacité de ce système et sa mise en place dépendent du monde professionnel et politique.

Tout d'abord les mentalités des partenaires sociaux en Belgique sont encore trop strictes envers les travailleurs âgés. Il faut arriver à un changement de mentalités quant aux seniors aussi bien de la part des entreprises, des patrons que de la part des syndicats et des travailleurs.

Deuxièmement le développement de tout ce dispositif n'a aucun intérêt si en parallèle le marché du travail ne suit pas. La commission de réforme des pensions 2020-2040 (2014) affirme qu'afin de déployer une réforme efficace des pensions, il est nécessaire d'entreprendre une réforme du marché de l'emploi. Il faut, en effet, se rappeler de la complémentarité et de l'interdépendance des politiques de l'emploi et de celles des pensions.

Les politiques d'emploi doivent devenir globales, étalées tout au long de la carrière. La gestion des carrières (en ce compris la fin de celle-ci) doivent être aménagées et des politiques

d'activation des seniors doivent être développées. Pour favoriser ce développement, les partenaires sociaux doivent réfléchir et améliorer la capacité de nos économies à (ré)insérer les seniors.

Limitations de la recherche

La partie pratique du travail est orientée vers l'opinion des travailleurs interrogés et cela par rapport à un dispositif en phase d'élaboration. Comme tout sondage ou interview, les informations récoltées représentent l'avis d'un échantillon de personnes. Les opinions récoltées sont basées sur des hypothèses et non des faits réels. Le système des pensions est complexe et peu connu des travailleurs, ce qui génère des incertitudes par rapport à leur avenir.

Malgré ces limites, le principal apport de ce travail est la consultation des travailleurs afin de confronter les idées de la commission de réforme 2020-2040 aux idées des futurs pensionnés. Cette approche permet de définir les aspects fondamentaux à mettre en place afin d'attirer les travailleurs vers ce dispositif de pension à temps partiel.

Suggestions pour les recherches futures

Ce travail est une première étape pour entreprendre des études futures plus approfondies. Ces études doivent s'établir autour du développement d'un tel système en Belgique, de son efficacité et de son impact budgétaire sur nos régimes de retraites. Les partenaires sociaux et le gouvernement doivent établir une réflexion sur la manière d'instaurer un tel système dans notre économie et nos entreprises mais aussi sur la manière de développer, indépendamment des pensions, des politiques d'emploi et de réinsertion des seniors.

Bibliographie

- Administration française. (2017a). *Fiche pratique : retraite du salarié : cumul emploi-retraite*. En ligne <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13243>, consulté le 30 mai 2017
- Administration française. (2017b). *Fiche pratique : retraite progressive d'un salarié du privé (régime général)*. En ligne <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12842>, consulté le 4 mai 2017
- Agence Belga. (2016). *Contrôle budgétaire: la bonification pour diplôme en matière de pension sera harmonisée*. En ligne https://www.rtb.be/info/belgique/detail_controle-budgetaire-la-bonification-pour-diplome-en-matiere-de-pension-sera-harmonisee?id=9265200
- Arabi, S. (2016). Nouveau dispositif de la retraite progressive. In Cadr'@ge, *Études, recherches et statistiques de la CNAV, 02/2016* (n°31), p.6. Paris : Caisse nationale d'assurance vieillesse.
- ASBL Fondation Travail-Université. (2005). Première analyse du pacte de solidarité entre les générations. *Note d'éducation permanente N° 2005–28*. Belgique : Éditeur Responsable Pierre Georis.
- ASBL Fondation Travail- Université. (2012). L'histoire de la prépension conventionnelle. *Note d'éducation permanente N° 2012–14*. Belgique : Éditeur Responsable Pierre Georis.
- Bacquelaine, D. (2015). *Compte rendu- conférence de Daniel Bacquelaine*. En ligne <http://www.slfp-enseignement.be/sites/default/files/BACQUELAINE-%20Confe%CC%81rence%20-2015-10-02.pdf>
- Bacquelaine, D. (2015). *Communiqué de presse 28 Décembre 2015 : la réforme des pensions : bilan 2015*. En ligne <http://bacquelaine.belgium.be/fr/la-r%C3%A9forme-des-pensions-bilan-2015>

Bureau fédéral du Plan. (2015). *Analyse des effets de la réforme des pensions et du chômage avec complément d'entreprise*. Bruxelles : Bureau fédéral du Plan.

Bureau Fédéral du Plan. (2016). *Projections démographiques 2015- 2016*. Bruxelles : Bureau fédéral du plan.

Caisse nationale d'assurance vieillesse [CNAV]. (2017a). *Retraite progressive*. En ligne <http://www.statistiques-recherches.cnnav.fr/la-retraite-progressive.html>, consulté le 05 mai 2017

Caisse nationale d'assurance vieillesse [CNAV]. (2017b). *Diminuer mon activité en fin de carrière*. En ligne <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home/salaries/age-et-montant-de-ma-retraite/a-quel-age-vais-je-partir/diminuer-activite-fin-carriere.html#header-c61cee76-f8e8-4030-be1f-d08edd0eb1f7>, consulté le 05 mai 2017

Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale [CLEISS]. (2016a). *Le régime finlandais de sécurité sociale (salariés)*. En ligne http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_finlande_s.html, consulté le 10 mai 2017

Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale [CLEISS]. (2016b). *Le régime finlandais de sécurité sociale (indépendants)*. En ligne http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_finlande_ns.html, consulté le 10 mai 2017

Centre d'Etudes Jacques Georgin. (2014). *Réforme des pensions*. En ligne <http://www.cejg.be/pensions/>

Cheysson-Kaplan, N. (2011). *Les avantages de la retraite progressive pour les salariés à temps partiel*. En ligne <http://www.capital.fr/retraite/actualites/les-avantages-de-la-retraite-progressive-pour-les-salaries-a-temps-partiel-632638>, consulté le 4 mai 2017

Cockx, B., Dejemeppe, M., Van Der Linden, B., Albanese, A., Ghirelli, C. et. al. (2017). *L'emploi des seniors en Belgique : quelles politiques pour quels effets ?*. En ligne <http://hdl.handle.net/2078.1/184398>

Comité d'étude sur le vieillissement. (2016). *Rapport annuel*.

Comité National des pensions. (2017). *Liste des membres effectifs et des membres suppléants*. En ligne <http://www.cnpc.fgov.be/txt/fr/presentation4.pdf>

Commission de réforme des pensions 2020-2040 (CRP 2020-2040). (2014). *Un contrat social performant et fiable*. Bruxelles : Editeur responsable Frank Vandenbroucke.

Commission de réforme des pensions 2020-2040. (2015a). *Métiers pénibles, pension à temps partiel et flexibilité équitable dans le système de pension*. Bruxelles : Editeur responsable Frank Vandenbroucke. En ligne : <http://pension2040.belgique.be/docs/rapport-042015-fr.pdf>

Commission de réforme des pensions 2020-2040. (2015b). *Note sur la neutralité actuarielle: Annexe III*. En ligne <http://pension2040.belgique.be/docs/042015-annexe-3-fr.pdf>

Commission de réforme des pensions 2020-2040. (2015c). *Politique en matière de métiers pénibles et de pension à temps partiel : comparaison européenne Annexe II*. En ligne <http://pension2040.belgique.be/docs/042015-annexe-2-fr.pdf>

Commission de réforme des pensions 2020-2040. (2017). *Pension en répartition par points*. Document non publié.

Commission Européenne. (2016). *Finlande - pension de retraite*. En ligne <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&langId=fr&intPageId=4524>, consulté le 12 mai 2017

Commission Européenne. (s.d.). *Vieillessement actif*. En ligne <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1062&langId=fr>, consulté le 14 avril 2017

- Conseil supérieur de l'emploi. (2014). *Avis sur la relation entre salaire et ancienneté*. En ligne <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=42053>, consulté le 14 avril 2017
- De La Croix, D. & Pestieau, P. (2007). Réformer le système des retraites belges. In M. Castanheira & J. Hindriks (red.), *Réformer sans tabous : 10 questions pour la Belgique de demain*, pp 115 – 127. Bruxelles : De Boeck.
- Delta Lloyd Life. (2013). *Résultats de l'enquête nationale 2013 sur les pensions*. En ligne http://www.deltalloydlife.be/documents/10706/207422/04062013_Dossierpresse_sous_embargojusquau4juin_13h_tcm22-41546.pdf/ca137ee7-8b81-4021-8dd2-2ca9acaad0c0
- Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques. (2012). *Le départ à la retraite: motivations et connaissance des droits*. En ligne <http://drees.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dossier34.pdf>
- Dubosc, J-P. (2013). *Réforme des retraites : les dispositions mi-figue, mi-raisin pour les seniors*. En ligne http://www.institut-de-la-protection-sociale.fr/ips/documents/medias/TOUTSURLARETRAITE_160913.pdf
- Eläkkeelle. (2013). *Osa-aikaeläke*. En ligne <http://xn--elkkeelle-w2a.com/osa-aikaelake/>, consulté le 10 mai 2017
- Elo. (2016). *Työl insurance employer's guide 2016*. En ligne https://www.elo.fi/-/.../tyel-vakuutus_tyonantajan_opas_en.pdf
- Ertveldt, M. (2014). *Les entrepreneurs veulent gérer eux-mêmes leur pension*. En ligne <https://partena.prezly.com/les-entrepreneurs-veulent-gerer-eux-memes-leur-pension>
- Eurobarometer. (2012). *Active ageing*. Special Eurobarometer 378. Bruxelles: Directorate-General for communication.

Eurofound. (2016). *Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2806/004233

European Commission. (2015). *The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat. (2017a). *Life expectancy by age and sex*. Données en ligne <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00025&plugin=1>, consulté le 13 avril 2017

Eurostat. (2017b). *Fertility indicators*. En ligne <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, consulté le 13 avril 2017

Fédérations des partenaires de l'emploi. (2011). *Du pacte des générations au pacte d'activité : Neuf propositions concrètes de Federgon pour un pacte d'activité*. En ligne http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/pdf-fr/position-papers/Pacte_des_Generations_neuf_propositions.pdf

Finnish Center for Pensions. (2017). *Flexible partial old-age pension*. En ligne <https://www.tyoelake.fi/en/different-pensions/flexible-partial-old-age-pension/>, consulté le 12 mai 2017

Flohimont, V. (2016). Coup d'œil sur les pensions de retraite au travers de l'histoire de la sécurité sociale: Partie 3. Les pensions de retraite. In *InfoPensions*, 2016/14, pp 8-12. En ligne https://pure.fundp.ac.be/ws/files/13904374/Flohimont_V_coup_d_oeil_sur_les_pensions_de_retraite_au_travers_de_l_histoire_de_la_SS_partie_3.Pensions_l_gales_info_pensions_14_2016_8_12.pdf, consulté le 12 avril 2017

- Gérard, L. (2015). *Les cadres réclament la pension à temps partiel à 59 ans*. En ligne <http://www.lalibre.be/actu/belgique/les-cadres-reclament-la-pension-a-temps-partiel-a-59-ans-558d831235705238f3431a01>, consulté le 25 avril 2017
- Guillemard, A-M. (2005). Politiques publiques et cultures de l'âge. Une perspective internationale. In *Politix*, 4/2005 (n° 72), pp. 79-98. doi : 10.3917/pox.072.0079
- Guillemard, A-M. (2013). Le vieillissement actif : enjeux, obstacles, limites. Une perspective internationale. In *Retraite et société*, 2013/2 (n°65), pp. 17-38. En ligne <http://www.cairn.info/revue-retraite-et-societe-2013-2-page-17.htm>
- Hindriks, J. & Cordemans, N. (2008). *S'inspirer de la Finlande pour accroître le taux d'emploi de nos seniors*. Bruxelles : Itinera Institute.
- Hindriks, J. (2015a). *Quel avenir pour nos pensions ? Les grands défis de la réforme des pensions*. Belgique : De boek Edition.
- Hindriks, J. (2015b). *Pension : la pension flexible à mi-temps*. En ligne <http://www.sequoiaways.be/fr/actualites/la-pension-flexible-%C3%A0-mi-temps>, consulté le 25 avril 2017
- Hindriks, J., Devolder, P., Schokkaert, E. & Vandenbroucke, F. (2017). Réforme des pensions légales: le système de pensions à points. *Regards économiques*, no.130. Louvain-La-Neuve : Institut de Recherches Économiques et Sociales.
- Hosdey-Radoux, A. (2014). *Analyse : l'emploi des seniors*. Bruxelles : Editrice responsable Florence Lebailly.
- Ilmakunnas, S. & Takala, M. (2005). Promoting Employment among Ageing Workers: Lessons from Successful Policy Changes in Finland. In *Geneva Papers on Risk and Insurance Issues and Practices* 30(4), 674 - 692. doi:10.1057/palgrave.gpp.2510049

- Institut national de la statistique et des études économiques [Insee]. (2016). *Taux d'emploi : définition*. En ligne <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1332>, consulté le 13 avril 2017
- Ipsos – Ogeo Fund. (2015). *Les belges et leur pension : Nouvelles perspectives sur les retraites en Belgique. Enquête d'opinion commanditée par OGEO FUND et menée par Ipsos*. Document non publié.
- Jousten, A., Lefèbvre, M., Perelman, S. & Pestieau, P. (2008). *The Effects of Early Retirement on Youth Unemployment: The Case of Belgium*. IMF Working Paper n°30.
- Keva. (2016). *Important information for people on part-time pension*. En ligne <https://www.keva.fi/en/pensions/for-pension-recipients/part-time-pension/>, consulté le 10 mai 2017
- La retraite en clair. (2016). *Calculer ma retraite de base à taux plein*. En ligne <http://www.la-retraite-en-clair.fr/cid3195641/calculer-retraite-base-taux-plein.html>, consulté le 29 mai 2017
- Langlois, J. (2016). *La retraite progressive : quel impact ?* En ligne <https://www.neoviaretraite.fr/blog/conseil-utiles/retraite-progressive-quel-impact/>, consulté le 08 mai 2017
- Larousse. (s.d.). *Baby-boom, baby-booms*. En ligne http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/baby-boom_baby-booms/7317
- Le Gall, A-M. (2013). *Réforme des retraites 2013 : la retraite progressive devient plus attractive*. En ligne <http://www.notretemps.com/retraite/reforme-des-retraites-2013-retraite-progressive-attractive,i42177/3>, consulté le 3 mai 2017
- Le Petit Robert. (2011). *Le petit robert. Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*. Paris : Dictionnaires Le Robert.

- Maisonneuve H. & Fournier, J-P. (2017). *Construire une enquête et un questionnaire*. En ligne <http://udsmed.u-strasbg.fr/dmg/recherche-2/construire-une-enquete-et-un-questionnaire/>, consulté le 22 mai 2017
- Michel, M. (2016). *La pension à temps partiel est à l'étude*. En ligne <http://www.lecho.be/r/t/1/id/9839811>, consulté le 23 avril 2017
- Moreau, Y. (2015). *Audition de Mme Yannick Moreau, présidente du CSR28 Travail et retraite : le point sur quelques dispositifs*. En ligne <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2951.pdf>
- Mutual Information System on Social Protection [Missoc]. (2014). *Base de données des tableaux comparatifs MISSOC*. En ligne http://www.missoc.org/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch_fr.jsp
- Mutual Information System on Social Protection [Missoc]. (2016). *Base de données des tableaux comparatifs MISSOC*. En ligne http://www.missoc.org/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch_fr.jsp
- Nordic Social Insurance Portal. (s.d.). *Pensions*. En ligne <http://www.nordsoc.org/Finland/Pension/>, consulté le 12 mai 2017
- OCDE. (2014). *Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors en France*. In *Vieillessement et politiques de l'emploi: France 2014: Mieux travailler avec l'âge*. Éditions OCDE. doi : 10.1787/19901038
- OCDE. (2016). *Panorama des pensions 2015 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*. Paris : Éditions OCDE. doi : 10.1787/19991371

²⁸ CSR est le comité du suivi des retraites.

Office national de l'emploi. (2017). *Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (prépension) – Qu'est-ce qui change à partir de 2015?*. En ligne <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t149>, consulté le 16 avril 2017

ONEM (a). (s.d.). *Qu'est-ce que le crédit-temps fin de carrière ?*. En ligne <http://www.onem.be/fr/quest-ce-que-le-credit-temps-fin-de-carriere-0>, consulté le 2 juin 2017

ONEM (b). (s.d.). *Quelles sont les conditions à remplir pour obtenir un crédit-temps fin de carrière chez votre employeur?*. En ligne <http://www.onem.be/fr/quelles-sont-les-conditions-remplir-pour-obtenir-un-credit-temps-fin-de-carriere-0>, consulté le 2 juin 2017

ONEM. (2017). *Avez-vous droit à une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi et de disponibilité en raison de votre âge ou de votre passé professionnel?*. En ligne <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t55-0>, consulté le 17 avril 2017

Queisser, M. & Whitehouse, E. (2006). *Neutral or Fair? : Actuarial Concepts and Pension-System Design*. In *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, No. 40. Paris : Éditions OCDE. doi : 10.1787/351382456457

Rantala, J. (2008). *Early retirement : Executive summary. The Finnish Centre for Pensions, studies 2008:1*. En ligne <http://www.etk.fi/en/julkaisu/early-retirement/>

Rédaction RTBF. (2015). *La pension à temps partiel: pour qui? Et en quoi cela consiste-t-il?*. En ligne https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_la-pension-a-temps-partiel-pour-qui-et-en-quoi-cela-consiste-t-il?id=8967783, consulté le 21 avril 2017

RTBF. (2016a). *Enterrement de 1ère classe pour le fonds qui devait financer le "Papy Boom"*. En ligne https://www.rtbf.be/info/belgique/dossier/gouvernement-michel/detail_enterrement-de-1ere-classe-pour-le-fonds-de-vieillesse?id=9311058, consulté le 20 avril 2017

- RTBF. (2016b). *Mypension.be ou comment connaître la date possible de votre retraite*. En ligne https://www.rtb.be/info/economie/detail_sur-mypension-be-vous-pouvez-connaître-la-date-possible-de-votre-retraite?id=9191990, consulté le 20 avril 2017
- RTL Info. (2015). *Les pensions à temps partiel annoncées chez nous: comment ça marche et y aurez-vous droit ?*. En ligne <http://www.rtl.be/info/vous/temoignages/pensions-693431.aspx>, consulté le 28 avril 2017
- RTL. (2017). *Le Fonds de vieillissement n'existe plus: comment l'Etat va répondre au défi du Papy-Boom?*. En ligne <http://www.rtl.be/info/belgique/economie/le-fonds-pour-faire-face-au-papy-boom-n-existe-plus-comment-le-gouvernement-va-gerer-les-depenses-de-pensions-supplementaires--888142.aspx>, consulté le 20 avril 2017
- Salonen, J. & Takala, M. (2011). *Working career and income of part-time pensioners in Finland. Finnish Centre for Pensions Working Papers 2011:2*. En ligne http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/WP_2001_2.pdf
- Sarrazin, Florent. (2016). *Aménagement de fin de carrière : la retraite progressive*. En ligne <https://www.audit-retraite.fr/conseils/droits/retraite-progressive/>, consulté le 8 mai 2017
- SdPSP. (2013). *Pensions de retraite du secteur public*. En ligne <http://www.nuod.be/fr/wp-content/uploads/sites/5/2013/10/2013-10-brochure-sdpsp-pensionretraite.pdf>
- Securex. (2012). *Prépension à mi-temps - Que prévoient les secteurs ?*. En ligne https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwNews_fr/EBE4A08EA12D64B1C12579A00034D57B?OpenDocument#.WP PBQtLyg2w, consulté le 16 avril 2017
- Sécurité Sociale. (s.d.). *Pension anticipée dans le régime des travailleurs indépendants*. En ligne <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/pension/pension-anticipee/pension-anticipee-independants>, consulté le 28 mars 2017

Service des pensions du secteur public [SdPSP]. (2012). *Aperçu des nouvelles mesures relatives aux pensions du secteur public*. Bruxelles : SdPSP.

Service fédéral des pensions. (2016). *Le calcul de la pension des salariés*. En ligne <http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/calcul/Pages/default.aspx>, consulté le 9 mai 2017

Service fédéral des pensions. (2017). *Âge de la pension (Régime des salariés)*. En ligne <http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/benefits/retirement/age/Pages/default.aspx#b>, consulté le 28 mars 2017

Service public fédéral belge. (2015). *La suppression progressive de la bonification pour diplôme à partir de 2016*. En ligne http://pdos-sdpsp.fgov.be/fr/press/press_2109.htm, consulté le 20 avril 2017

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (a). (s.d). *Prépension à mi-temps*. En ligne http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=966, consulté le 16 avril 2017

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (b). (s.d). *Plan pour l'emploi des travailleurs âgés*. En ligne <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=37939>, consulté le 14 avril 2017

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (c). (s.d). *Prépension à mi-temps*. En ligne <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=5076>, consulté le 16 avril 2017

Service public fédéral Finances. (2012). *Création et fonctionnement du Fonds de vieillissement*. In *Rapport annuel – Fonds de vieillissement*.

Service public fédéral Stratégie et Appui. (2016). *Fonds de vieillissement*. En ligne <http://www.begroting.be/FR/Pages/silverFund.aspx>, consulté le 19 avril 2017

- SPF Économie. (2015). *Tables de mortalité et espérance de vie*. En ligne http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/population/deces_mort_esp_vie/tables/, consulté le 28 mai 2017
- Stavrevska, V. (2016). *Les périodes d'études dans les trois principaux régimes de pension de retraite Un aperçu du cadre légal et une description statistique*. Bruxelles : Federaal Planbureau.
- Stevens, Y. & Van Assche L. (2013). *Le droit à l'information sur les pensions de retraite – Rapport de synthèse*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. doi : 10.2767/56079
- Takala, M & Väänänen, N. (2016). *Does part-time pension extend working lives? A Finnish case study*. Helsinki : Finnish Centre for Pensions.
- Vendramin, P. & Valenduc, Gérard. (2012). *L'âge et la soutenabilité du travail : Enjeux et conditions d'un travail plus soutenable pour les salariés âgés*. Namur : Fondation Travail - Université

Place des Doyens, 1 bte L2.01.01, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique www.uclouvain.be/lsm

