



La vision de l'assureur-vie NN en matière de pensions

Recommandations et inspiration pour un système de retraite abordable, adéquat et équitable.



Votre bonheur, toute votre vie

Table des matières

Avant-propos de Jan Van Autreve	1
1. Nos recommandations en bref	2
Utiliser des incitants financiers du système de pension légale pour encourager à travailler plus longtemps	2
Utiliser les pensions complémentaires pour travailler plus longtemps et autrement	4
Versement sous forme de rente par défaut	6
Continuation individuelle des pensions complémentaires à la retraite	7
Créer la clarté et la sécurité juridique concernant la règle des 80 %	8
Scission volontaire de la pension en cas de divorce pour le premier et le deuxième pilier	9
2. Notre analyse des pensions	11
3. Les défis	12
Comment faire pour que notre système reste abordable ?	12
Notre système de pensions est-il équitable ?	13
Dans quelle mesure notre système de pension est-il adéquat ?	15
Notre système de pension prend-il en compte le risque lié à la vie plus longue ?	16
4. Travailler plus longtemps mais aussi autrement comme solution	17
Un âge légal de la retraite plus élevé est normal	17
Travailler plus longtemps est une question de solidarité et de responsabilité	18
Des incitants financiers liés à la pension légale pour encourager les personnes à travailler plus longtemps	19
Des incitants financiers liés au deuxième pilier pour encourager les personnes à travailler plus longtemps	20
Fixer le nombre minimum d'années effectives de travail	21
Une condition de carrière identique pour tous	21
Quelques solutions concrètes pour continuer à travailler plus longtemps dans la perspective d'une vie plus longue	22
5. Une répartition saine entre le premier et le deuxième pilier accroît l'accessibilité financière de nos pensions	24
La pension légale	25
Une pension confortable	26
6. Scission volontaire de la pension sur les deux piliers en cas de divorce	27
7. Fiscalité du deuxième pilier à la loupe	28
Inquiétudes concernant l'interprétation plus stricte de la règle des 80 %	28
Encourager le versement sous forme de rente par défaut	29
8. Cela ne s'arrête pas : le principe de continuation individuelle à la retraite	30



Avant-propos de Jan Van Autreve

Dans une société où nous vivons tous plus longtemps, notre régime de pensions a bien besoin d'une cure de jouvence.

En effet, le système actuel n'est plus adapté à notre société. Notre espérance de vie croissante fait que nous vivons plus longtemps à la retraite, ce qui nécessite des moyens financiers plus importants. Sur le plan professionnel, nous changeons plus souvent d'employeur et de statut. Pour rester à la page sur le marché du travail, il devient essentiel d'aménager des pauses dans sa carrière pour se former ou se reconvertir. Sur le plan privé également, rares sont ceux qui passent toute leur vie avec la même personne. Notre système de retraites actuel ne tient pas suffisamment compte de tous ces éléments, ce qui met en péril sa viabilité financière, son adéquation et son équité.

Il est temps de réfléchir à une mise à niveau de notre système.

En tant qu'assureur vie, cette question nous tient à cœur. Nous avons en effet pour ambition d'offrir une protection aux Belges et de leur garantir une vie longue et heureuse. Une vie sans soucis financiers dont on peut profiter chaque jour.

Nous n'avons pas toutes les cartes en main et nous ne prétendons pas détenir le monopole de la vérité, mais nous invitons toutes les parties concernées, qu'il s'agisse des responsables politiques, des organisations patronales ou de tout un chacun, à analyser en profondeur le système actuel et à l'adapter aux besoins d'aujourd'hui.

Dans cette note sur les pensions, nous présentons aussi bien les obstacles d'aujourd'hui que les opportunités de demain. Elle présente notre vision sur le sujet ainsi qu'un certain nombre de propositions concrètes. Cette note ne présente pas une vision globale du régime dans son ensemble, mais elle propose un fil conducteur du point de vue d'un assureur vie.

Nous nous exprimons sur la base de notre expertise et nous espérons ainsi susciter et faciliter des discussions afin de parvenir ensemble à une solution.

Bonne lecture,

Jan Van Autreve
CEO de NN

1. Nos recommandations en bref

En tant qu'assureur vie, nous souhaitons adresser six recommandations au monde politique pour la réforme des pensions à venir. Vous en trouverez un aperçu ci-dessous. Vous pourrez lire ces recommandations de manière plus détaillée plus loin dans ce mémorandum.

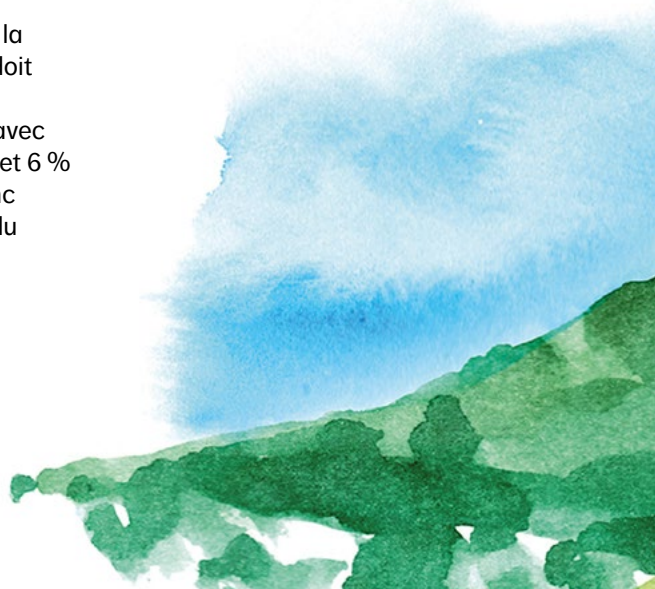
Première recommandation

Utiliser des incitants financiers du système de pension légale pour encourager à travailler plus longtemps

En 2018, selon l'OCDE, les hommes belges ont pris leur retraite en moyenne à 61,6 ans. Chez nos voisins néerlandais, cette moyenne était de 65,2 ans. La Belgique se classe aussi en queue du peloton des statistiques européennes pour ce qui est du nombre effectif d'années de carrière. Nous devons tous travailler plus de manière effective, et plus longtemps. Parce que travailler, c'est contribuer à rendre nos pensions abordables. La première chose à faire est de fermer toutes les portes menant à une fin de carrière anticipée, y compris pour les fonctionnaires. Cela libèrera des capacités budgétaires et favorisera la solidarité entre personnes au sein d'une même génération.

Nous proposons les mesures suivantes, qui sont appliquées aussi dans d'autres pays européens :

1. Ceux qui veulent encore prendre leur retraite avant l'âge légal devraient être sanctionnés financièrement. Et inversement : ceux qui continuent à travailler de manière effective après l'âge de la retraite devraient être récompensés. Nous parlons ici de l'introduction d'un bonus-malus sur la pension légale. Chaque année de travail effectif en moins ou en plus doit compter davantage qu'aujourd'hui (2,2 % ou 1/45). Toutes les années comptent, même si elles sont supérieures à 45 ans. Par comparaison avec d'autres pays européens, le malus de pension peut se situer entre 3 % et 6 % par an, et le bonus de pension entre 5 % et 10 % par an. L'effet est donc cumulatif. Prendre sa retraite trois ans plus tôt coûte entre 9 et 18 % du montant de la pension légale, et, ce, pour le reste de la vie du retraité.





2. Pour être clair, « continuer effectivement à travailler après l'âge légal de la retraite » n'est pas la même chose que « prendre sa retraite et gagner de l'argent supplémentaire sans restriction ». Dans ce dernier cas, le contrat de travail est rompu et la personne reçoit une pension légale. Nous devons veiller à ce que le premier cas soit toujours plus attrayant que le second.
3. Dans certaines situations, il est possible de déroger à l'âge légal de la retraite de 65 (ou 67) ans. Mais cela devrait être l'exception plutôt que la norme. L'analyse comparative avec des pays qui obtiennent de bons résultats en matière d'accessibilité financière, d'adéquation et d'équité constitue un point de départ.
4. Fixer le nombre minimum d'années effectives de carrière à vingt ans, quel que soit le régime, pour pouvoir prétendre à la pension minimale. Car travailler, c'est contribuer à la viabilité financière du régime de pensions.
5. Supprimer les discriminations à l'encontre des carrières mixtes et adopter les mêmes conditions de carrière pour tous les régimes. Cela pourrait aussi donner un coup de pouce à l'entrepreneuriat.

Découvrez ici pourquoi travailler plus longtemps est essentiel et lisez également notre analyse approfondie de la façon dont nous pouvons l'encourager.



Deuxième recommandation

Utiliser les pensions complémentaires pour travailler plus longtemps et autrement

Dans le prolongement de ce qui précède, les pensions complémentaires peuvent également être utilisées pour promouvoir une vie professionnelle plus longue. Nous proposons les incitants suivants :

1. Permettre le paiement de la pension complémentaire seulement à partir de l'âge légal de la retraite, c'est-à-dire 65 (67) ans. Les personnes qui prennent une retraite anticipée seront donc non seulement pénalisées par une pénalité sur la pension légale, mais devront également attendre l'âge de la retraite pour prétendre à la pension complémentaire. L'application d'un malus n'est plus possible dans cette proposition.
2. Nous voulons étendre le principe de bonus pour la pension légale à la pension complémentaire également. Les personnes qui continuent à travailler au-delà de l'âge légal de la pension devraient pouvoir bénéficier d'une pension complémentaire plus élevée. En plus de la règle existante selon laquelle on peut continuer à se constituer une pension complémentaire, nous proposons deux incitants pour travailler plus longtemps. Une première possibilité est de lier la règle des 80 % à la durée de la carrière prolongée. Ainsi, plus vous travaillez longtemps, plus vous vous rapprochez du dernier salaire brut normal. Un deuxième moyen consiste à appliquer un bonus au règlement de l'impôt. Plus vous travaillez longtemps, plus l'impôt final est faible. L'affilié doit être libre de choisir entre les deux solutions.

Et si nous devons travailler effectivement plus et plus longtemps, nous allons aussi devoir travailler autrement. Le travail effectif marque un pas important dans cette direction. Nous souhaitons proposer deux solutions susceptibles de contribuer à un trajet professionnel durable.

1. Notre schéma de vie traditionnel en trois phases (études, travail et retraite) est en passe de disparaître. Il va céder la place à une vie plus variée, avec des périodes passées sur le marché du travail et en dehors de celui-ci, des périodes de transition entre différentes carrières, des études, un travail d'entrepreneur indépendant, etc. On parle aussi de vie « multi-phases ». Cet aspect va gagner en importance à mesure que l'espérance de vie augmente.
2. Pour faciliter cette vie multi-phases, une évaluation en milieu de vie peut aider. Cela aide les personnes à planifier activement la deuxième moitié de leur carrière et à faire des choix éclairés tenant compte de leur situation financière, de leur constitution de droits à la pension, de leurs ambitions professionnelles, de leur santé et de leur bien-être.

Les deux solutions ont pour objectif de mieux adapter la carrière à chaque personne et d'augmenter l'âge effectif de départ à la retraite. Ceci incombe en premier lieu aux pouvoirs publics et aux employeurs. Tout comme il est possible à l'heure actuelle de prélever une avance sur les réserves de la pension complémentaire pour investir dans l'immobilier, il devrait en être de même pour financer ces solutions.

Lisez ici notre analyse approfondie sur la manière de stimuler une carrière professionnelle plus longue.



Troisième recommandation

Versement sous forme de rente par défaut

Pour le versement du deuxième pilier, presque toutes les personnes concernées optent actuellement pour le versement d'un capital. Au vu du vieillissement et, en conséquence du risque individuel lié à la vie plus longue (le risque d'épuiser son patrimoine avant le décès), le versement sous forme de rente offre une bien meilleure protection aux pensionnés. Cette façon de faire offre aussi une bien meilleure protection contre l'inflation.

Le versement sous forme de rente peut être considéré comme un revenu mensuel supplémentaire à vie en plus de la pension légale. Ce système est obligatoire dans de nombreux autres pays. Chez nous, celui-ci est rendu peu intéressant par des formules de rente bien trop rigides et par un traitement fiscal désavantageux.

Nous proposons trois solutions :

1. Supprimer la rente viagère obligatoire et ouvrir la porte à d'autres types de rentes (par ex. rentes de la branche 23, rentes avec valeur résiduelle au moment du décès, rentes différées...) pour permettre un maximum de concurrence et d'innovation.
2. Donner le même traitement fiscal au versement sous forme de rente qu'à celui en capital.
3. Faire du versement sous forme de rente l'option par défaut pour le paiement de la pension complémentaire, avec possibilité d'opt-out en faveur d'un versement partiel ou complet de capital.

Pour en savoir plus sur notre approche, cliquez [ici](#).



Au vu du vieillissement et, en conséquence du risque individuel lié à la vie plus longue (le risque d'épuiser son patrimoine avant le décès), le versement sous forme de rente offre une bien meilleure protection aux pensionnés.



Quatrième recommandation

Continuation individuelle des pensions complémentaires à la retraite

L'idée de la continuation individuelle permet, au moment de la retraite, de poursuivre sans frais les réserves accumulées en tant que police d'assurance-vie individuelle. Au moment de la retraite, on procède alors à un décompte virtuel de la garantie LPC et à un décompte fiscal. De cette façon, tout le monde est en ordre et peut prendre sa retraite l'esprit tranquille. Ceux qui prennent leur retraite après l'âge légal et continuent à travailler efficacement pourraient bénéficier d'un bonus fiscal (voir la troisième recommandation).

La plus grande différence avec le régime actuel est qu'il n'y a plus d'obligation de versement au moment de la retraite. Ce sont surtout les pensions complémentaires qui investissent dans les assurances-vie de la branche 23 qui en profitent. Le paiement obligatoire de la retraite peut arriver à un mauvais moment, par exemple lorsque le prix des fonds sous-jacents est bas. Il se pourrait que vous perdiez beaucoup de rendement. Il

est également possible que vous n'ayez pas besoin de l'argent tout de suite.

Tout comme dans le cas de la recommandation précédente, cette approche tient davantage compte de l'augmentation de l'espérance de vie car elle permet d'investir à beaucoup plus long terme et de réduire le risque de vie longue puisqu'on ne commence à prélever son capital que plus tard.

Enfin, elle reste une assurance-vie avec tous ses avantages. Vous rendez donc la protection très simple pour les gens.

[Lisez notre analyse complémentaire ici.](#)

Cinquième recommandation

Créer la clarté et la sécurité juridique concernant la règle des 80 %

La règle des 80 % stipule que la somme de la pension légale et de la pension complémentaire d'entreprise (exprimée en rente) ne peut pas dépasser 80 % du dernier salaire brut normal.

Depuis l'année dernière, l'administration fiscale contrôle de manière nettement plus stricte le respect de la règle des 80 %, et ce alors même que la réglementation relative aux paramètres concrets de la limite de 80 % fait défaut. Il faudrait commencer par là avant de lancer des contrôles fiscaux sur des façons de faire qui sont la norme depuis des décennies en matière de pensions complémentaires. Dans la même perspective, il est normal aussi de ne pas toucher aux réserves existantes.

L'interprétation plus stricte des contrôleurs peut entraîner des conséquences néfastes pour la mobilité professionnelle des travailleurs âgés et pour l'entrepreneuriat, ce qui est incompatible avec la nécessité de travailler plus longtemps. Les pouvoirs publics doivent l'éviter, par exemple en réalisant une analyse d'impact avant d'apporter des modifications dont les conséquences ne sont pas immédiatement claires.



Pour en savoir plus sur nos réserves concernant la réglementation actuelle, [cliquez ici](#).



Pension légale



Pension complémentaire
d'entreprise



80%

du dernier salaire brut
normale



Sixième recommandation

Scission volontaire de la pension en cas de divorce pour le premier et le deuxième pilier

Il s'agit de l'équité entre les partenaires et des conséquences des choix qu'ils ont faits ensemble. S'occuper des enfants et les élever peut peser lourd sur une famille dans laquelle les deux partenaires travaillent à plein temps et font de longues journées de travail. Souvent, l'un des deux partenaires choisit un emploi à temps partiel ou une carrière plus horizontale afin que l'autre partenaire puisse encore avoir une carrière. Ces choix ont aussi un impact sur la pension légale et complémentaire.

Nous pensons que ces choix communs en matière de famille et de carrière ne devraient pas automatiquement conduire à des pensions inégales lorsque les couples divorcent ou se séparent. Les partenaires devraient pouvoir choisir volontairement et à l'avance de partager en parts égales entre eux les droits à la pension accumulés de la pension légale et les réserves de la pension complémentaire pour la période où ils étaient ensemble. S'ils se séparent un jour, le compte de pension sera réglé à ce moment-là. Nous appelons cela la scission volontaire de la pension en cas de divorce.

S'ils se séparent un jour, le compte de pension sera réglé à ce moment-là.

Pour en savoir plus sur notre vision du partage des pensions, cliquez [ici](#).



2. Notre analyse des pensions

Notre régime de pensions belge se compose de quatre piliers : la pension légale, la pension complémentaire par l'intermédiaire de l'employeur ou de la société, l'épargne-pension individuelle et toutes les autres formes d'investissement (par ex. placements, compte épargne, immobilier, etc.).

Dans cette note, nous abordons principalement le premier et le deuxième pilier dans le contexte de l'augmentation de l'espérance de vie. Le premier pilier est organisé par l'État, et le deuxième par le secteur privé. Le premier pilier est un système par répartition, dans lequel les cotisations des personnes actives actuelles paient la pension légale des retraités actuels. Le deuxième pilier est un système par capitalisation : vous récupérez plus tard les montants épargnés par le biais de votre employeur ou société.

NN a rédigé cette note parce que certaines évolutions ne sont plus tenables. Nous devons avoir l'audace d'évaluer notre système de manière critique pour assurer sur le long terme notre avenir et de nombreuses années de vie heureuse.



Pension
légale



Pension complémentaire
par l'intermédiaire de
l'employeur ou de la
société



L'épargne-pension
individuelle



Toutes les autres
formes
d'investissement



3. Les défis

Comment faire pour que notre système de pension reste abordable, équitable et adéquat dans un contexte où nous vivons tous plus longtemps ? Voici quatre défis que nous devons analyser et relever. Examinons-les de plus près :

Premier défi

Comment faire pour que notre système reste abordable ?

La facture du vieillissement pèse de plus en plus lourd sur notre société. Le Comité sur le vieillissement¹ prévoit une nette augmentation des dépenses sociales au cours des années à venir². Ces dépenses devraient représenter 27,8 % du PIB en 2026, soit 3,2 points de pourcentage de plus qu'en 2019, l'année précédant la crise du coronavirus. En montants actuels, cela correspond à un bon 15 milliards d'euros³. Les dépenses plus élevées consacrées aux pensions et aux soins de santé liés au vieillissement représentent la majeure partie de cette augmentation. En 2050, la facture du vieillissement devrait atteindre son point culminant à environ 30,1 % du PIB.

Bien sûr, nous savons pourquoi la facture du vieillissement devient intenable. Notre population est en train de vieillir⁴. Le nombre de retraités augmente rapidement en raison du groupe important de baby boomers qui partent à la retraite actuellement. Ce groupe quitte aussi trop tôt le marché du travail. L'âge effectif moyen belge de départ à la retraite est parmi les plus bas d'Europe⁵. Le taux d'emploi des plus de 55 ans est lui aussi trop faible⁶. Cela représente un manque à gagner important pour les pouvoirs publics, mais aussi des dépenses supplémentaires.

Le fait que les baby boomers partent en masse à la retraite ne serait pas un si grand problème si l'afflux de travailleurs actifs suivait le rythme et si notre économie affichait une meilleure croissance. Mais la productivité stagne déjà depuis des années et le taux de natalité est trop faible. Ce dernier phénomène provoque un déficit croissant de jeunes, de sorte que ceux-ci ne sont pas en mesure de compenser les flux sortants de pensionnés.

Nous vivons également de plus en plus longtemps⁷, ce qui est une réussite individuelle et sociétale. Le revers de cette médaille est toutefois que les pensions légales doivent être versées plus longtemps.

Le Comité sur le vieillissement indique que les nouvelles mesures en matière de retraites, comme l'augmentation de la pension minimum et la mise sur le même pied des pensions d'indépendants, ont augmenté encore plus la facture du vieillissement. Ce qui soulève la question du montant que doit atteindre la pension légale et de son rôle.

La viabilité financière (ou non) du premier pilier dépendra des mesures que notre gouvernement osera prendre cet automne. Faute d'audace, la situation deviendra difficile. L'heure presse, et pas uniquement pour des raisons financières. Avec le vieillissement, l'avis des 55 ans et plus pèse de plus en plus lourd⁸. Les politiciens qui souhaitent être réélus subiront une pression de plus en plus importante pour changer le moins possible. Si ce n'est pas déjà le cas. Il existe une réelle probabilité que les réformes des retraites annoncées soient noyées sous d'autres crises comme le déraillement budgétaire ou la crise sanitaire ou climatique, pour n'en citer que quelques-unes.

Plusieurs solutions sont possibles. Nous devons tous travailler « plus » et « plus longtemps ». « Plus » suppose un taux d'emploi plus élevé dans un avenir proche, et « plus longtemps » suppose un âge effectif de départ à la retraite plus élevé. Nous allons devoir dès lors changer d'attitude, par des encouragements en douceur si possible, de force si nécessaire. Parallèlement, les pouvoirs publics doivent réaliser des investissements permettant réellement d'augmenter la productivité.

Nous devons avoir une vision plus globale : les retraites sont indissociables du travail. Car c'est le travail qui finance notre régime de pensions légales. Il est donc logique que ces deux aspects soient toujours abordés conjointement. Et d'ailleurs, pourquoi n'avons-nous pas un seul ministre du travail et des pensions ?

Deuxième défi

Notre système de pensions est-il équitable ?

Outre la viabilité financière de la pension légale à long terme, nous devons aussi nous pencher sur le caractère équitable – ou non – de notre système. Notre système de pensions est-il équitable pour ceux qui y contribuent ?

La solidarité entre les générations est une chose normale, elle est la pierre angulaire de notre société. Mais la solidarité va de pair avec la responsabilité. Les jeunes font preuve de solidarité intergénérationnelle au travers du système de répartition. Les travailleurs âgés doivent assumer leur propre responsabilité en travaillant plus longtemps. Outre le gigantesque problème des pensions, les jeunes générations vont être mises à contribution pour bien d'autres choses encore, comme les changements climatiques, la pollution et une dette publique qui explose. Les cinquantenaires et soixantenaires doivent se demander si, dans ce cadre, il est encore responsable de partir à la retraite le plus rapidement possible.

La question est uniquement de savoir jusqu'où doit aller cette solidarité intergénérationnelle. Personne ne devrait avoir à passer ses années de retraite dans la pauvreté ou la misère, ce qui suppose un minimum de protection pour tous. La solidarité impose une redistribution. Mais qu'en est-il des pensions plus élevées ? Ne vont-elles pas au-delà du principe de solidarité ? À partir de quel montant la solidarité s'arrête-t-elle pour céder la place aux assureurs avec la pension complémentaire ? Nous évoquons sciemment un montant de pension, et non un ratio de remplacement⁹.

Par ailleurs, tous ceux qui cotisent espèrent un rendement correct au moment de prendre eux aussi leur retraite. Ce n'est pas le cas des travailleurs aux revenus élevés. Les cotisations prélevées sur le salaire ne sont pas plafonnées, mais les versements futurs le sont. À cela s'ajoute encore le problème des indépendants à titre complémentaire, qui paient des cotisations sociales sans pour autant se constituer de droits à la pension.

Ces derniers mois, la pension complémentaire a été évoquée de temps à autre sous un jour négatif. Nous espérons que le gouvernement, après le mauvais signal¹⁰ envoyé concernant les emplois de fin de carrière à partir de 55 ans, ne commettra pas l'erreur d'imposer davantage les réserves acquises du deuxième et du troisième pilier. C'est aussi une question d'équité.

À l'heure actuelle, le premier pilier n'est pas suffisamment équitable pour tous ceux qui cotisent ou qui ont cotisé.

Une solution possible que nous évoquerons plus en détail consiste à revoir le rôle des deux piliers de la pension.





Dans quelle mesure notre système de pension est-il adéquat ?

Après la question de la viabilité financière et de l'équité, nous nous penchons sur la question de savoir si le régime des pensions est adapté à la société actuelle. Bien des choses ont changé depuis l'instauration des pensions de retraite. Les règles en matière de pensions ont-elles suivi cette évolution de la société ?

Les gens se marient, cohabitent de fait ou vivent en cohabitation légale. Ils ont des enfants. Ils divorcent ou se séparent. De nouvelles familles se forment, ou parfois pas. On part à la retraite. Un compagnon décède. Le partenaire survivant entame une nouvelle relation. Ce nouveau couple se marie, ou bien cohabite de fait. D'autres n'entament aucune nouvelle relation et restent célibataires. Le nombre et la proportion de personnes vivant seules est d'ailleurs en augmentation sur l'ensemble de la population.

Non seulement notre façon d'organiser nos relations et nos vies est en train de changer, mais notre façon de travailler aussi. Nous changeons plus souvent d'employeur, nous changeons aussi de statut, ce qui

nous donne une carrière mixte, nous prenons des congés parentaux ou une autre forme de crédit-temps, etc.

Rien de plus normal à l'heure actuelle. Mais pas pour la pension légale et complémentaire. Chacune des situations ci-dessus peut bouleverser la pension légale et la pension complémentaire. Pour ne citer que quelques exemples : pension de famille versus pension pour personne isolée, pension de retraite versus pension de survie, pension de fonctionnaire, de salarié ou d'indépendant, condition de carrière, périodes assimilées, pension de survie inexistante pour les personnes en cohabitation légale...

Notre système de pensions n'est manifestement plus adéquat. Nos pensions ont besoin d'une cure de jouvence adaptée à la société d'aujourd'hui.

Nous abordons aussi des solutions possibles telles que la scission des pensions, l'adaptation de la condition de carrière...

**Nos pensions ont besoin
d'une cure de jouvence
adaptée à la société
d'aujourd'hui.**



Notre système de pension prend-il en compte le risque lié à la vie plus longue ?

En dehors des défis inhérents à notre système, il existe également une autre évolution sociale qui a un impact énorme sur nos vies et donc aussi sur nos pensions. A savoir, celui de vivre plus longtemps. Cela entraîne des conséquences importantes sur l'organisation de notre société et comporte également des risques personnels.

Le risque lié à la vie plus longue est le risque de « survivre à son patrimoine » parce que l'on vit plus longtemps que prévu. En pareil cas, on peut uniquement compter sur la pension légale (complétée ou non par la GRAPA¹¹) pour continuer. Pour bon nombre d'entre nous, cela sera probablement insuffisant. Et n'oublions pas qu'il arrivera très certainement un moment où l'on aura besoin d'une assistance ou où l'on aura à payer des frais médicaux importants. Il est donc juste que la pension légale (éventuellement complétée par la GRAPA) doive apporter la garantie d'un revenu suffisant pour vivre.

Dans ce contexte, il est dès lors important que les pouvoirs publics communiquent des informations plus claires concernant l'espérance de vie. Il ne suffit pas de communiquer à propos de l'espérance de vie moyenne. Imaginons que l'espérance de vie moyenne soit de 82 ans. Cela ne signifie pas que nous mourrons tous à 82 ans. Une partie de la population décèdera plus tôt, une autre partie plus tard. Et c'est là que s'insinue le risque lié à la vie plus longue. La population devrait savoir qu'elle a de bonnes chances de vivre jusqu'à 90 ou 95 ans. Le site web du service statistique britannique en donne un bon exemple¹² avec un outil interactif qui présente l'espérance de vie et la probabilité de vivre jusqu'à 100 ans. Par exemple, une femme de soixante ans a 1 chance sur 4 de vivre jusqu'à 94 ans, 1 chance sur 10 de vivre jusqu'à 98 ans et 5,5 % de chances de devenir centenaire. Ces chiffres sont un peu moins élevés pour les hommes. Dans le cas d'un couple de soixantenaires, on peut considérer qu'il existe une chance sur deux que l'un des deux partenaires atteigne l'âge de 90 ans ou plus. Le risque de longue vie devient ainsi nettement plus concret pour la personne. En effet, la planification financière d'une vie susceptible de se terminer à 80 ans ou à 90 ans fait une grande différence dans les efforts d'épargne nécessaires. Et il existe donc un lien direct avec le fait de travailler plus longtemps. Car travailler plus longtemps donne aussi la possibilité

d'épargner davantage, y compris via la pension complémentaire.

Outre une communication claire concernant l'espérance de vie, les pouvoirs publics doivent aussi avoir l'audace d'envisager des alternatives réduisant le risque lié à une vie plus longue. Peut-être faudra-t-il élargir encore l'assurance maladie obligatoire afin de rendre les soins aux personnes âgées plus abordables ou même gratuits. Nous estimons aussi que le marché libre a un rôle à jouer dans ce domaine, et qu'il ne faut pas compter uniquement sur les mutualités. Une autre solution consiste à continuer de travailler avec des rentes différées dans le cas de la pension complémentaire. Avec les rentes différées, le bénéficiaire reçoit une rente périodique à partir d'un âge donné. Cette solution est abordée plus en profondeur.

Pour nous, la gestion du risque lié à la vie plus longue doit faire partie intégrante de la réforme des pensions. Et tout revient finalement à la viabilité financière des pensions. Quelques pistes...

Travailler plus longtemps donne aussi la possibilité d'épargner davantage, y compris via la pension complémentaire.



4. Travailler plus longtemps mais aussi autrement comme solution

Pour que les pensions restent financièrement viables à long terme dans une société vieillissante à l'expérience de vie croissante, nous n'aurons pas d'autre choix que de travailler tous plus longtemps. Cela n'est possible que par l'adoption de schémas de travail durables misant sur les talents et les intérêts de chacun, afin que nous puissions rester heureux au travail plus longtemps.

Mais le travail effectif n'est pas un remède miracle qui va régler tous les problèmes. Une étude récente de NN montre que même quand le Belge occupe l'emploi idéal qu'il est encore capable d'assumer physiquement et mentalement, il aimerait bien arrêter de travailler à 64 ans.

Nous devons donc avoir l'audace d'envisager d'autres possibilités pour encourager les gens à travailler plus longtemps.

Un âge légal de la retraite plus élevé est normal

Historiquement, les pensions de retraite ont été créées pour pallier « l'incapacité de travail pour cause de vieillesse ». Ce n'est plus à l'ordre du jour actuellement puisque nous vivons plus longtemps et restons plus longtemps en bonne santé. Il est temps de modifier ce principe dépassé au vu d'une vie potentiellement plus longue et de moderniser en profondeur notre système actuel.

Nous pouvons envisager l'âge légal de la retraite en fonction de l'espérance de vie de la même façon que l'inflation dans l'économie. Nous savons tous ce qu'est l'inflation. Elle détermine l'augmentation des loyers, des salaires, etc.

Mais qu'est-ce que l'inflation en matière d'âge ?

Tout comme l'inflation réduit le pouvoir d'achat de chaque euro, l'inflation en matière d'âge fait qu'avec le temps, chaque année chronologique pèse moins lourd dans le vieillissement. Cela a des conséquences importantes sur ce que signifie le fait d'être « vieux ». En 1925, l'âge légal de la pension pour les hommes était déjà de 65 ans. Un homme de 76 ans a actuellement la même probabilité de décéder qu'un homme de 65 ans en 1925, soit une différence de 11 ans¹³. Tenant compte d'un ajustement pour inflation de l'âge, la nouvelle « vieillesse » commence à 76 ans. Il n'y a rien de plus normal que de lier partiellement l'âge légal de la pension à l'espérance de vie.





Travailler plus longtemps est une question de solidarité et de responsabilité

Nous avons mentionné précédemment que notre système de retraite n'est pas équitable aujourd'hui. Examinons la situation actuelle de l'âge effectif de la retraite.

Même si le gouvernement précédent a supprimé certaines possibilités de sortie anticipée, l'**âge effectif de la retraite** (l'âge auquel on arrête effectivement de travailler) reste peu élevé. Une comparaison européenne indique que la Belgique arrive en fin de classement dans ce domaine. En 2018, selon l'OCDE¹⁴, les hommes belges ont pris leur retraite en moyenne à 61,6 ans. Chez nos voisins néerlandais, cette moyenne était de 65,2 ans. Dans les pays scandinaves de référence également, l'âge effectif de départ à la retraite est de plus de 65 ans. La Suède arrive en tête avec 66,2 ans. Nos gènes sont-ils donc tellement différents que nous ne parvenons pas à travailler plus longtemps ?

D'un côté, il est compréhensible d'augmenter progressivement l'âge de la retraite à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030. Mais d'un autre côté, n'allons-nous pas trop lentement ? Toujours par comparaison avec de nombreux pays européens, cette augmentation arrive bien tard. Les études montrent que la définition d'un âge légal de la retraite plus élevé a un impact positif sur l'âge effectif de la fin de carrière¹⁵.

Le Baromètre de Sérénité financière publié tous les 6 mois par NN confirme à chaque fois que le Belge doute de la capacité de l'État à continuer de payer les pensions¹⁶. Et paradoxalement, ce même Belge veut arrêter de travailler le plus tôt possible. C'est comme si, dans l'esprit des Belges, il n'y avait aucun lien entre le travail (et donc le fait

de contribuer au système) et la pérennité du système. Il faut que ce lien devienne plus clair et plus concret pour les Belges. Les pouvoirs publics doivent communiquer sur le fait que les deux vont de pair.

Les différences d'**âge effectif de départ à la retraite** entre les régimes doivent elles aussi disparaître. En 2019, 41 % des fonctionnaires partant à la retraite avaient 60 ans ou moins. Cela s'explique par le fait que les fonctionnaires bénéficient encore d'un grand nombre de régimes préférentiels qui rendent ce départ anticipé possible. À l'autre extrémité, 80 % des indépendants prenant leur retraite en 2019 avaient 65 ans ou plus. Cette proportion était de 57 % pour les salariés et de 19 % pour les fonctionnaires. Il convient d'apporter une précision concernant les salariés : ce chiffre ne signifie pas que 57 % d'entre eux ont travaillé jusqu'à 65 ans ou plus. Pour beaucoup, il s'agit d'une simple transition administrative entre le chômage, le RCC, l'incapacité de travail (possible également pour les indépendants), etc. et la retraite. Y a-t-il donc une telle différence entre le travail des salariés, des fonctionnaires et des indépendants qui justifie ces différences d'âge effectif de départ à la retraite ?

Les pouvoirs publics, avec leur corps de fonctionnaires, devraient en fait montrer l'exemple. L'État appelle depuis longtemps à travailler plus longtemps, mais n'applique pas suffisamment ce principe à ses propres régimes. Il faudrait donc fermer toutes les portes menant à une fin de carrière anticipée, y compris pour les fonctionnaires. Cela libérerait des capacités budgétaires et favoriserait la solidarité entre personnes au sein d'une même génération.

Des incitants financiers liés à la pension légale pour encourager les personnes à travailler plus longtemps

Mais la grande question est, bien sûr, de savoir comment maintenir les gens au travail plus longtemps. À l'heure actuelle, il est souvent plus intéressant du point de vue financier de prendre une retraite anticipée plutôt que de continuer à travailler plus longtemps¹⁷. Nous devons nous y prendre autrement, le travail doit être plus rentable.

Une carrière complète compte 45 ans. Chaque année de travail en moins réduit la pension de $1/45^{\circ}$, c'est-à-dire de 2,2 %. Pour ceux qui travaillent plus de 45 ans, il convient de tenir compte des années les plus favorables pour le calcul de la pension. Dans d'autres pays, le départ anticipé coûte plus que 2,2 % par an. Et inversement. Pourquoi ne faisons-nous pas quelque chose de similaire ?

Un **malus de pension** prend effet pour chaque année séparant le départ anticipé à la retraite de l'âge légal de la retraite. Par comparaison avec d'autres pays européens, on pourrait envisager un malus situé entre 3 % et 6 %¹⁸. Faisons le calcul. Imaginons l'application du même malus qu'en Allemagne, soit 3,6 %. Cela signifie que chaque année de travail en moins réduit la pension de 3,6 %. Par exemple, la personne qui prend sa retraite 3 ans à l'avance perd $3,6 \% \times 3 = 10,8 \%$ de sa pension. Dans le système actuel, cette pénalité serait de $2,2 \% \times 3 = 6,6 \%$. Une différence très claire. Et inversement : ceux qui travaillent effectivement plus longtemps que l'âge légal de la retraite, indépendamment de la condition de carrière de 45 ans, doivent en être récompensés davantage. On parle alors de **bonus de pension**. Par comparaison avec d'autres pays européens, on pourrait envisager un bonus situé entre 5 % et 10 %. L'exigence de carrière de 45 ans devrait par ailleurs elle aussi être liée à l'espérance de vie. Pour ceux qui travaillent plus de 45 ans, toutes les années doivent compter. Ainsi, notre système pourrait rester à la fois équitable et abordable.

Par souci de clarté, « continuer effectivement à travailler au-delà de l'âge légal de la retraite » n'est pas la même chose que « prendre sa retraite et gagner un revenu supplémentaire illimité ». Cette dernière consiste à mettre fin au contrat de travail et à percevoir une pension légale. Nous devons veiller à ce que la première proposition soit toujours plus attrayante que la seconde.

Pour nous, l'introduction d'un système de malus et de bonus dans la pension légale signifie également la fin du RCC¹⁹ et des autres régimes de fin de carrière. Les emplois à temps partiel en fin de carrière ne doivent être considérés comme de la simple inactivité. Le temps libéré pour le salarié par ces emplois à temps partiel peut être utilisé, par exemple, pour la formation continue ou pour le recyclage menant vers un autre emploi, moins exigeant et tout aussi utile. Cela s'inscrit parfaitement dans la vie multi-phases vers laquelle nous évoluons. L'évaluation en milieu de vie peut également jouer un rôle clair à cet égard.

Une autre solution consiste à **limiter le chômage des 50 ans et plus dans le temps**, pour imposer un retour au travail. Dans ce sens, nous trouvons que le gouvernement a une mauvaise approche des emplois à temps partiel volontaires de fin de carrière²⁰, ou en tout cas qu'il fait passer le mauvais message concernant la nécessité de travailler plus longtemps. Les recherches ont d'ailleurs montré que les emplois à temps partiel en fin de carrière n'aboutissent pas à un âge plus élevé de départ effectif à la retraite²¹.

Et enfin, il faudrait passer à la vitesse supérieure en ce qui concerne la réintégration des malades de longue durée. Si nous parvenons à remettre (partiellement) au travail un plus grand nombre de personnes touchant une allocation de maladie pendant une longue période, ces personnes contribueront à préserver le premier pilier.

Ces solutions, permettant un système de retraites plus abordable, devraient s'appliquer à tous les statuts.

Dans toutes ces solutions, nous devons faire preuve de souplesse pour les personnes à la carrière longue et pénible. Pour répondre à la question de savoir qui ou quelles professions entrent en ligne de compte, nous pouvons commencer par examiner ce que font les autres pays qui obtiennent de bons résultats en matière d'accessibilité financière, d'adéquation et d'équité. Il ne devrait être question que d'exceptions de toute façon. Car en fin de compte, nous voulons que le plus grand nombre possible de personnes puissent travailler effectivement et contribuer le plus longtemps possible. Les personnes les plus instruites, qui ont de toute façon une espérance de vie plus élevée, doivent être maintenues en activité le plus longtemps possible.



Des incitants financiers liés au deuxième pilier pour encourager les personnes à travailler plus longtemps

Outre les incitants financiers du premier pilier, des initiatives peuvent également être prises au niveau du deuxième pilier pour encourager les Belges à travailler plus longtemps.

Aujourd'hui, la pension complémentaire peut être versée dès lors que l'on remplit les conditions pour bénéficier d'une pension anticipée. Nous proposons que cela ne soit possible qu'à partir de l'âge légal de la retraite, c'est-à-dire 65 (67) ans. Les personnes qui prennent une retraite anticipée seront non seulement pénalisées au niveau de la pension légale, mais devront également attendre l'âge de la retraite pour pouvoir prétendre à la pension complémentaire. L'application d'un malus n'est plus possible dans le cadre de cette proposition.

Tout comme le bonus de pension sur la pension légale pour ceux qui travaillent plus longtemps, ce principe peut

également être étendu à la pension complémentaire. Les personnes qui continuent à travailler au-delà de l'âge légal de la retraite devraient pouvoir bénéficier d'une pension complémentaire plus élevée. En plus de la règle existante selon laquelle on peut continuer à se constituer une pension complémentaire, nous proposons deux incitants à travailler plus longtemps.

Une première possibilité

est de lier la règle des 80 % à la durée de la carrière prolongée. Ainsi, plus vous travaillez longtemps, plus vous vous rapprochez du dernier salaire brut normal.

Un deuxième moyen

consiste à appliquer un bonus au règlement de l'impôt. Plus vous travaillez effectivement longtemps, plus l'impôt final est faible. L'affilié serait libre de choisir entre les deux solutions.

Les personnes qui continuent à travailler au-delà de l'âge légal de la retraite devraient pouvoir bénéficier d'une pension complémentaire plus élevée.



Fixer le nombre minimum d'années effectives de travail

Nous ne devons pas regarder uniquement l'âge légal et l'âge effectif de départ à la retraite, mais aussi le nombre d'années effectives de travail. Car travailler, c'est contribuer à la viabilité financière du régime de pensions. La Belgique se classe aussi en queue de peloton au niveau des statistiques européennes pour ce qui est du nombre effectif d'années de carrière. Le Belge accumule en moyenne 33,4 ans²² de travail effectif. Ce chiffre est de 41 ans chez nos voisins du Nord²³. Le nombre d'années effectives de travail peut donc augmenter. Parce que travailler, c'est contribuer à l'accessibilité financière de nos pensions.

Travailler, c'est contribuer à l'accessibilité financière de nos pensions.

Chacun devrait être obligé de prêter un nombre minimum de jours ou d'années de travail pour pouvoir prétendre à la pension minimale.

Une durée de vingt ans nous semble équitable. C'est moins de la moitié d'une carrière complète. Il faut ancrer ce principe et faire varier le nombre d'années en fonction de l'espérance de vie. Cela nous paraît une mesure solidaire et d'équité pour toutes les générations. Cela signifie que les vingt-cinq années restantes peuvent encore être remplies par des périodes assimilées. Nous devons aussi réfléchir davantage à l'application de ces périodes assimilées, et elles doivent compter moins pour la pension que les années de travail.

Les pouvoirs publics doivent sensibiliser l'ensemble de la population au nombre d'années de travail effectif. Enregistrer le nombre de jours de travail effectifs et les prestations qui y sont liées pourrait sensibiliser davantage les Belges à l'accumulation des droits à pension et au risque lié à la vie plus longue. La pension à points²⁴ proposée dans le passé s'inscrit dans cette perspective.

Une condition de carrière identique pour tous

La condition de carrière existante n'est plus adaptée à notre société actuelle. Elle pénalise le groupe croissant de personnes ayant une carrière mixte. Aujourd'hui, il faut être titulaire du même statut pendant 20 ou 30 ans pour avoir droit à la pension minimale.

C'est complètement absurde dans le contexte actuel. Cela n'est pas adapté à la réalité, entrave la mobilité de la main-d'œuvre, pénalise les personnes ayant une carrière mixte et inhibe l'esprit d'entreprise.

Il faut passer à une condition de carrière d'au moins trente ans sur tous les régimes, dont au moins 20 ans effectivement prestés.



Quelques solutions concrètes pour continuer à travailler plus longtemps dans la perspective d'une vie plus longue

Dans l'introduction, nous avons indiqué que le Belge est prêt à travailler jusqu'à 64 ans s'il a un travail faisable et porteur de sens. Cela représenterait deux années de travail en plus par rapport à l'âge effectif actuel de départ à la retraite, et donc un pas dans la bonne direction. Cela montre aussi l'importance d'élaborer un trajet professionnel durable. Nous souhaitons proposer deux solutions susceptibles d'y contribuer.

La vie multi-phases

À mesure que notre espérance de vie augmente, notre schéma de vie traditionnel en trois phases (études, travail et retraite) va continuer de s'effriter. La tendance vers une **vie multi-phases** est déjà engagée. Cette vie inclut des périodes passées sur le marché du travail et en dehors de celui-ci, des périodes de transition entre différentes carrières, des études, un travail d'entrepreneur indépendant, et les personnes pourront bien vite travailler jusqu'à 70 ans ou plus. Nous allons pouvoir investir davantage dans des avantages immatériels comme la santé, la vitalité, la famille, les amitiés et les personnes. Et aussi, probablement, nous « réinventer » plus d'une fois²⁵.

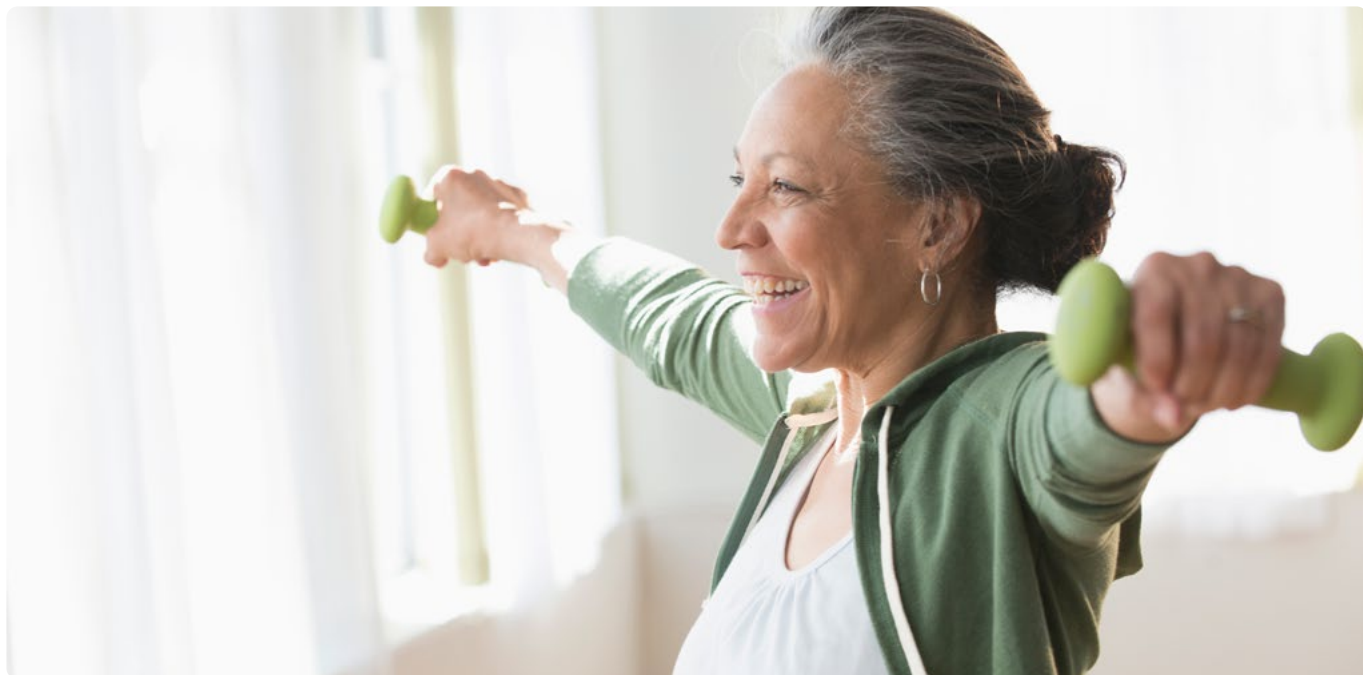
Nous devons évoluer vers une division de la vie qui nous permette d'accumuler du **crédit** afin de pouvoir interrompre notre carrière à certains moments pour nous occuper de nos enfants ou de nos parents, pour notre épanouissement personnel, pour nous reconvertir en vue d'un trajet de carrière adapté, pour nous reposer... Et les indépendants, eux aussi, doivent avoir la possibilité de se reposer et de se réinventer.

Par souci de simplicité, appelons ce crédit le « **crédit de vie** ». En début de carrière, vous recevez immédiatement un certain nombre de points de crédit. Lorsque vous travaillez, vous accumulez des crédits supplémentaires. Lorsque vous ne travaillez pas, vous n'accumulez pas de crédit. Ces crédits vous permettent d'acheter des périodes au cours desquelles vous recevez une allocation. Une fois les crédits épuisés, si vous ne voulez pas encore retourner au travail ou que vous n'en avez pas encore la possibilité, vous pouvez maintenir ces allocations en achetant des crédits, par exemple via une avance sur le deuxième pilier. Au cours des périodes durant lesquelles on prend un crédit de vie, on n'accumule pas de droits à pension. Vous devrez les rattraper. Cela ne devrait pas poser de problème, car dans une vie multi-phases, nous ne partons pas du principe que vous arrêtez de travailler à 65 ou 67 ans.

Outre le crédit de vie, l'interruption de carrière involontaire peut continuer d'exister avec des périodes assimilées. Nous estimons en revanche que ces années assimilées doivent compter moins à la fin, au moins jusqu'à ce que nous ayons réglé le problème du chômage illimité dans le temps.

La tendance vers une vie multi-phases est déjà engagée.





L'évaluation en milieu de vie

À mesure que notre espérance de vie augmente, nous voudrions peut-être envisager autrement la façon dont nous voulons vivre après 50 ou 60 ans. Allons-nous encore compter les années jusqu'à la pension ? Ou attendons-nous un peu plus de la vie ?

L'évaluation en milieu de vie²⁶ (midlife assessment) est un programme qui peut nous aider à répondre à cette question. Elle encourage les personnes à établir un équilibre pour la deuxième moitié de leur carrière et à planifier activement à moyen terme et à long terme. Elle adopte une approche globale et examine la situation financière, les droits à pension accumulés, les ambitions professionnelles, la santé et le bien-être. L'objectif ultime de cette démarche est de favoriser le maintien au travail des travailleurs plus âgés. Ce qui n'est pas un luxe vu la pénurie sur le marché du travail. Elle permet à l'employeur, en concertation avec le travailleur, de décider de la meilleure façon de le soutenir.

Contrairement aux évaluations de performances, les évaluations en milieu de vie ne concernent pas les performances de la personne au cours de la période écoulée, ni son salaire et ses conditions de travail secondaires, etc. Elle va aussi au-delà du coaching de carrière, orienté davantage sur le court terme. Une évaluation en milieu de vie évite de devenir inutile sur le marché du travail. Pour ceux qui se trouvent au chômage plus tard dans leur vie, il peut être difficile de revenir. La planification proactive peut augmenter la résilience dans des domaines essentiels.

Ce programme n'est pas seulement avantageux pour l'employeur et le travailleur, mais les pouvoirs publics y gagnent aussi en augmentant l'âge effectif de départ à la retraite, ce qui permet au système de rester abordable.

Et enfin, cette évaluation ne doit pas se faire uniquement au sein des entreprises et des organisations. Elle est utile aussi pour les demandeurs d'emploi et les indépendants.

Du fait du lien direct entre l'évaluation en milieu de vie et le fait de travailler plus longtemps, l'évaluation en milieu de vie pourrait éventuellement être financée via une avance provenant du deuxième pilier.



5. Une répartition saine entre le premier et le deuxième pilier accroît l'accessibilité financière de nos pensions

En plus d'encourager les Belges à travailler plus longtemps, un bon équilibre entre le premier et le deuxième pilier peut également garantir que notre système de retraite soit abordable et équitable.

Aujourd'hui, notre système de pension est constitué de quelques principes de base. Le premier concerne la **lutte contre la pauvreté** chez les personnes âgées, qui suppose une solidarité complète indépendamment de la carrière²⁷.

Le deuxième principe est celui d'une **pension en fonction du travail**. Ceux qui ont travaillé plus, et qui ont donc gagné plus et payé plus d'impôts, ont donc aussi droit à une pension (premier et deuxième piliers confondus) conforme à leur mode de vie avant le départ à la retraite. Nous ne pouvons pas tirer tout le monde vers un plancher uniforme, cela ne motivera pas les gens à travailler plus longtemps.

Le premier principe, la **solidarité**, incombe aux pouvoirs publics par le biais du premier pilier. Le deuxième principe, le **principe d'assurance**²⁸ avec constitution de pension en fonction du salaire, concerne davantage les assureurs avec le deuxième pilier.

Il incombe en premier lieu aux pouvoirs publics de faire en sorte que personne ne passe ses années de retraite dans la misère. C'est le rôle de la **garantie de revenus aux personnes âgées**. La scission des pensions, que nous allons aborder plus en détail, peut aussi jouer un rôle dans ce contexte.



La pension légale

Le premier pilier, c'est-à-dire la **pension légale**, doit permettre de **vivre sa retraite correctement**. Vivre « correctement » suppose d'être capable d'assumer les dépenses essentielles. Le montant nécessaire à cette fin (avec plancher et plafond) peut être déterminé par les services statistiques et de planification des pouvoirs publics.

Le **principe de solidarité** s'applique pleinement dans ce contexte. L'importance des cotisations sociales et le nombre effectif d'années de travail (voir les incitants financiers au chapitre précédent) doivent faire la différence, et cette différence doit être suffisante pour encourager à travailler plus longtemps. C'est pourquoi nous émettons quelques réserves sur le fait d'augmenter le plafond salarial jusqu'au niveau où sont constitués les droits à la pension. En procédant de la sorte, on renforce le « principe d'assurance » et on atténue le « principe de solidarité » du 1^{er} pilier, ce qui se fait logiquement aux dépens du 2^e pilier.

Reste à savoir si augmenter encore la pression sur le système par répartition est une bonne idée, vu qu'à présent le nombre de sortants (retraités) dépasse le nombre d'entrants (natalité, migration économique...).

Nous nous posons donc consciemment la question de savoir s'il incombe aux pouvoirs publics de prévoir des pensions plus élevées. Ne faudrait-il pas plafonner les pensions pour tous à un montant fixe déterminé ? En tant que société, n'avons-nous pas intérêt à ce que le premier pilier puisse jouer pleinement son rôle de solidarité ?



Reste à savoir si
augmenter encore la
pression sur le système
par répartition est une
bonne idée, vu qu'à
présent le nombre de
sortants (retraités)
dépasse le nombre
d'entrants (natalité,
migration économique...).



Une pension confortable

Le **deuxième pilier** doit faire en sorte que ceux qui travaillent aient la possibilité de se constituer **une pension confortable** conforme à leur niveau de vie avant leur départ à la retraite. Cette pension est fixée à 80 % du dernier revenu. Pour certaines personnes, la pension légale suffit à respecter ce principe. Pour d'autres, seule une pension complémentaire le permet. En ce sens, il est logique qu'une partie des revenus puissent être investie de manière fiscalement avantageuse dans une pension complémentaire.

Le deuxième pilier peut aussi compenser partiellement le manque d'équité du premier pilier.

Le premier pilier est plafonné à un revenu d'environ 60.000 €/an. Ce plafond détermine la pension maximale. Ceux qui gagnent 80.000 €/an ne toucheront pas une pension plus élevée que ceux qui gagnent environ 60.000 €/an.

Mais les cotisations sociales des travailleurs, en revanche, ne sont pas plafonnées²⁹. Cela signifie que ceux qui gagnent 80.000 €/an continuent de payer des cotisations sociales sur les 20.000 € qu'ils gagnent au-delà du plafond salarial. Cette cotisation devient alors une pure cotisation de solidarité qui ne rapporte pas de droits à pension supplémentaires à la personne concernée. Peut-être qu'une partie de ces cotisations complémentaires devraient être versées dans une pension complémentaire. Peut-être cela contribuera-t-il à aider les gens à travailler plus longtemps.

Une bonne séparation entre les deux piliers réduit aussi les risques. Le premier pilier est « plus rentable » lorsque

l'augmentation de la masse salariale dépasse le rendement prévu sur les marchés financiers. Ces derniers sont évidemment instables mais ils augmentent à long terme, alors que l'augmentation de la masse salariale, dans le contexte démographique actuel marqué par une baisse de la population active et une augmentation trop limitée de la productivité, est loin d'être une évidence. L'État a par ailleurs un historique peu encourageant en ce qui concerne le respect de ses promesses et la gestion des finances à long terme (cf. fonds de vieillissement, panneaux solaires, réduction du déficit budgétaire...), ce qui est une conséquence logique des mandats gouvernementaux courts où l'accent est mis sur les réussites rapides.

Nous devons donc faire attention à ce que la réforme des pensions ne dégénère en une confiscation de fonds du 2^e pilier pour les mettre dans le panier du 1^{er} pilier. Et ce alors même que le 2^e pilier est déjà plus petit que le 1^{er} pilier. Nous devrions faire le contraire, pour que la nouvelle génération de travailleurs puisse continuer de compter sur une pension.

Le deuxième pilier est aussi une bonne chose pour les pouvoirs publics. Cela leur enlève le risque de devoir payer des pensions plus élevées, une responsabilité qui incomberait alors à chaque personne et aux assureurs.

Et si la pension légale peut jouer à fond la carte de la solidarité, ce n'est pas réellement un problème si chacun n'a pas accès au deuxième pilier ou si les réserves constituées sont peu élevées pour les groupes aux revenus les plus faibles.

6. Scission volontaire de la pension sur les deux piliers en cas de divorce

Équilibrer les deux piliers est une chose. Mais ceci n'est utile que s'ils sont également équilibrés dans notre société.

Il s'agit de l'équité entre les partenaires et des conséquences des choix qu'ils ont faits ensemble. S'occuper des enfants et les élever peut peser lourd dans une famille où les deux partenaires travaillent à plein temps et font de longues heures. Souvent, l'un des deux partenaires choisit un emploi à temps partiel ou une carrière plus horizontale afin que l'autre partenaire puisse encore avoir une carrière. Ces choix ont également un impact sur la pension légale et complémentaire.

Nous pensons que ces choix communs de famille et de carrière ne devraient pas automatiquement conduire à des pensions inégales lorsque les couples divorcent ou se séparent. Les partenaires devraient pouvoir choisir volontairement et à l'avance de partager en parts égales entre eux les droits à pension accumulés de la pension légale et les réserves de la pension complémentaire pour la période où ils étaient ensemble. S'ils se séparent un jour, le compte de pension sera réglé à ce moment-là.

C'est ce qu'on appelle la scission volontaire de la pension lors du divorce. Elle tient mieux compte d'une société changeante et dynamique dans laquelle les couples se séparent, où des nouveaux couples se forment et où un plus grand nombre de personnes âgées vivent seules.

La scission volontaire de la pension lors du divorce tient mieux compte d'une société changeante et dynamique.



7. Fiscalité du deuxième pilier à la loupe

Si nous voulons utiliser pleinement le deuxième pilier pour obtenir une pension abordable et équitable, ce pilier doit également pouvoir se développer pleinement. Récemment, un certain nombre de nouvelles réglementations qui ont un impact majeur sur le fonctionnement du deuxième pilier ont été introduites. Nous les examinons ci-dessous de plus près et formulons quelques pistes complémentaires.

La règle des 80 %

La règle des 80 % stipule que la somme de la pension légale et de la pension complémentaire d'entreprise (exprimée en rente) ne peut pas dépasser 80 % du dernier salaire brut normal de l'année précédant le départ à la retraite.

En cas de dépassement de la limite de 80 %, une partie des primes du plan de pension n'est plus déductible.

Inquiétudes concernant l'interprétation plus stricte de la règle des 80 %

Depuis l'année dernière, l'administration fiscale contrôle de manière nettement plus intensive le respect de la règle des 80 %. Le fisc affirme par exemple que toutes les pensions du deuxième pilier doivent être cumulées pour le calcul de la limite de 80 %. Jusqu'à présent, seule la pension du deuxième pilier au sein de l'entreprise concernée était prise en compte, sauf en cas de recours à la possibilité d'intégrer jusqu'à 10 années d'activité exercée précédemment dans une autre entreprise. Dans ce cas, il fallait aussi intégrer éventuellement une partie calculée au prorata. Tout cela signifie que les personnes qui ont travaillé pour différentes entreprises au cours de leur carrière se constituent un capital de pension complémentaire limitées.

La situation reste inchangée uniquement pour les personnes qui ont passé toute leur carrière au sein de la même entreprise ou société. Elles pourront exploiter au maximum la marge disponible jusqu'au plafond de 80 %, et les autres non. L'interprétation plus stricte des contrôleurs peut entraîner des conséquences alarmantes pour les travailleurs qui se constituent une pension complémentaire par le biais d'une assurance-groupe. Si le fisc applique systématiquement sa nouvelle approche, les travailleurs âgés qui changent d'employeur pourraient être défavorisés. Dans de nombreux cas, les primes d'assurance-groupe de leur nouvel employeur ne seront plus déductibles fiscalement. Cette situation est pourtant contraire à la politique générale en matière de pensions, qui vise à garder les travailleurs au travail le plus longtemps possible.

Dans le cas d'un salarié qui devient indépendant et qui a déjà accumulé un capital dans une assurance-groupe en tant que salarié, il se pourrait bien qu'il ne reste aucune marge de constitution d'un capital de pension supplémentaire dans le cadre d'un engagement individuel de pension. Cela ne favorise pas l'envie d'entreprendre.

Nous comprenons que la tendance à délaisser les plans à « prestations définies » au profit de plans à « contributions définies » complique l'interprétation et l'application de la règle des 80 %, d'autant plus que la réglementation relative aux paramètres concrets de la limite de 80 % fait défaut. Ceci devrait d'abord être résolu avant d'introduire des contrôles fiscaux sur des pratiques qui sont la norme depuis des décennies. Il est également normal de ne pas toucher aux réserves existantes. Mais cela ne peut en aucun cas nuire à la mobilité du travail, à l'esprit d'entreprise et à la nécessité de travailler plus longtemps.



Encourager le versement sous forme de rente par défaut

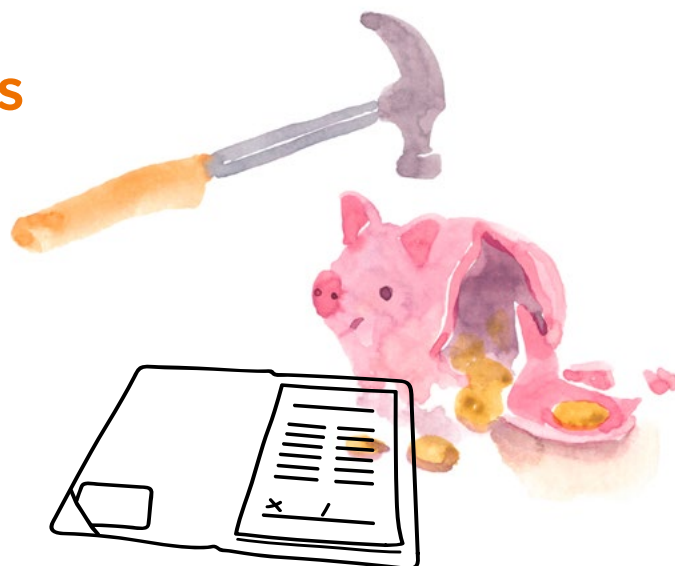
Verser un capital pension important en fin de carrière est une approche dépassée. De nombreux retraités n'ont en effet aucun besoin immédiat de cette cagnotte, et cela augmente le risque de dépenser trop au début de la retraite et de rencontrer des difficultés par la suite. Au moment du versement de leurs contrats du deuxième pilier, de nombreuses personnes font par exemple don d'une partie à leurs (petits-)enfants. Dans l'optique d'une vie plus longue, ce n'est probablement pas une bonne idée.

Les retraités doivent voir le versement d'une rente comme un revenu mensuel plus concret qu'un capital reçu en une fois et qu'il faut administrer soi-même. Le système de versement sous forme de rente permet de nombreuses innovations adaptées aux besoins du citoyen. On peut par exemple imaginer une rente différée dont le versement commence à un âge plus avancé, par exemple à 75 ans, lorsque la personne a plus de chances de devoir supporter des frais médicaux ou autres plus élevés. Les réserves continuent d'augmenter entre-temps, ce qui est une bonne chose. Et pour ceux qui ont besoin d'une partie du capital, par exemple pour des transformations, on peut envisager un versement de capital partiel au moment du départ à la retraite (par ex. 1/3) et le reste sous forme de rente différée. Une approche similaire devrait aussi être possible pour l'épargne-pension individuelle.

Le principe de rente viagère assure un étalement des moyens financiers, ce qui réduit le risque lié à la vie plus longue. Et si le versement sous forme de rente prévoit une indexation chaque année, il offre aussi une protection contre l'augmentation du coût de la vie (inflation). Le versement sous forme de rente à vie est d'ailleurs la norme dans de nombreux pays comme les Pays-Bas, le Royaume-Uni ou les États-Unis. La situation est différente en Belgique.

Pour le versement du deuxième pilier, presque toutes les personnes concernées optent actuellement pour le versement d'un capital. Les pouvoirs publics sont à l'origine de cette tendance en raison d'une fiscalité défavorable et de formules de rente rigides qui entravent l'innovation. Ils doivent à présent rectifier cette injustice. Mais revenons d'abord sur les raisons qui font que les rentes sont quasiment inexistantes en Belgique.

Commençons par l'inégalité du traitement fiscal, qui s'exprime principalement lors du versement des plans de pension collectifs. Il s'agit des assurances-groupe dont l'avantage n'est pas versé (uniquement) sous forme de capital mais sous forme de rente. Dans la déclaration d'impôts annuelle, le versement de cette rente est ajouté aux autres revenus et imposé ensuite au taux marginal. Dans la pratique³⁰, cela provoque bien souvent l'application de taux d'imposition plus élevés.



Une autre forme de pénalisation fiscale touche les assurances-vie avec rente viagère, mieux connues sous leur appellation technique de régime de « rentes via rachat du capital ». Dans ce régime, 3 % du capital transféré est imposé chaque année sous la forme d'un précompte mobilier de 25 %. Ces 3 % constituent une sorte de rendement hypothétique de branche 21, ce qui est plutôt élevé dans le contexte économique actuel et qu'il conviendrait d'adapter à la réalité. Le capital transféré est considéré comme constant du point de vue fiscal, ce qui n'est pas non plus tout à fait correct. Ce montant devrait être dégressif étant donné que, dans la réalité, le montant transféré chez l'assureur est « consommé ».

Ce produit est aussi pénalisé structurellement par les formules de rente rigides autorisées actuellement. Ces formules doivent répondre à certaines bases techniques minimales provenant d'une approche classique de branche 21. Cela ne signifie pas de rente temporaire, pas de rente financière, pas de rente dépendant d'un ou de plusieurs fonds sous-jacents. Cette dernière interdiction, en particulier, nuit à l'aspirant rentier en l'obligeant à accepter le risque de vie courte : le risque que l'on court si l'on transfère aujourd'hui son capital pour acheter une rente viagère en branche 21 et que l'on décède demain, de sorte que tout le capital est perdu.

Les pouvoirs publics doivent s'attaquer à ces deux problèmes.

Il faut tout d'abord ouvrir la porte à d'autres formules de rente (par ex. rente en branche 23, rente avec valeur résiduelle au moment du décès, rente différée...) pour permettre un maximum de concurrence et d'innovation. Deuxièmement, il faut uniformiser le traitement fiscal des rentes et du capital (de préférence dans le sens de la fiscalité du capital) afin qu'un affilié puisse réellement faire un choix.

Mais à la lumière du vieillissement et du risque individuel de longue vie qui en découle, l'État devrait aller encore plus loin et faire de la rente viagère le choix par défaut, avec possibilité d'opt-out en faveur d'un versement de capital. Cela accroît l'adéquation de notre système de pension.

8. Cela ne s'arrête pas : le principe de continuation individuelle à la retraite

Enfin, nous tenons à souligner que la retraite ne s'arrête pas à « l'âge de la retraite ». La période de la retraite, tout comme celle qui la précède, nécessite également un plan financier.

Le principe de continuation individuelle (comme dans l'assurance santé – cf. loi Verwilghen) permet aux particuliers de poursuivre leurs efforts d'épargne après leur départ à la retraite, ou au minimum de ne pas toucher à leur argent. Les réserves accumulées sont ensuite maintenues gratuitement comme une assurance-vie individuelle.

Au moment de la pension, on procède à un décompte virtuel de la garantie LPC et à un décompte fiscal. De cette façon, tout le monde est d'accord et on peut prendre sa retraite l'esprit tranquille. La plus grande différence par rapport au régime actuel est que l'on ne serait plus obligé de procéder au versement.

Ce système présente de nombreux avantages. Il tient enfin compte de l'augmentation de l'espérance de vie. Il est particulièrement avantageux pour les pensions complémentaires investissant dans une assurance-vie de la branche 23. Pourquoi ? À l'heure actuelle, les risques de l'investissement sont diminués vers la fin du contrat, c'est-à-dire vers l'âge légal de la pension. Si vous n'avez pas besoin de l'argent tout de suite, vous risquez de perdre beaucoup de rendement. Même si les risques des contrats actuels sont diminués vers la fin, il reste un risque que le fonds sous-jacent se trouve dans un creux à la date de clôture obligatoire ou que le marché boursier s'effondre, provoquant une perte. En supprimant la liquidation obligatoire, on allonge la fin de course et on peut investir de manière beaucoup plus dynamique en fonction du profil de la personne.

Les frais administratifs sont aussi moins élevés. Dans le système actuel, l'assuré reçoit généralement un capital que, selon toute vraisemblance, il réinvestit ensuite. Et chaque nouvel investissement entraîne des frais. Et il est possible qu'entre le moment du versement et le réinvestissement, la bourse ou les fonds repartent à la hausse. En théorie, il est donc possible que l'on doive vendre à perte (liquidation) pour réinvestir ensuite à un prix plus élevé.

Comme au point précédent, il est davantage tenu compte ici de la réduction du risque de vivre plus longtemps, puisque l'argent est retiré plus tard. Enfin, il s'agit d'une assurance-vie avec tous ses avantages. C'est ainsi que vous rendez la protection très simple pour les gens. C'est également de cette manière que nous augmentons l'adéquation du système de retraite.

Voici nos recommandations et nos suggestions. Comme nous l'avons déjà mentionné dans l'introduction, nous n'avons pas le monopole de la vérité, mais nous espérons que ces recommandations déclencheront des discussions et inspireront. Car une chose est sûre, nous ne pourrions pas maintenir la situation actuelle plus longtemps. Si nous voulons évoluer vers un système de retraite équitable, adéquat et abordable, adapté à l'augmentation de l'espérance de vie, des changements profonds sont nécessaires. Nous espérons qu'ils ne tarderont pas à arriver.



NN.

Votre bonheur, toute votre vie.

L'assureur vie NN veut aider les Belges à vivre une vie longue et heureuse, également après la retraite.

Pour ce faire, NN prépare les Belges sur le plan financier, mental et physique, grâce à des solutions produits innovantes et des plateformes uniques. Par exemple, NN suit de près la situation financière des Belges avec son Baromètre de Sérénité financière et partage des informations pratiques sur la planification financière grâce à son hub de contenu en ligne Questions capitales.

De cette manière, NN prend l'initiative de partager les connaissances et de travailler activement à la sensibilisation des Belges aux questions de retraite.

NN compte 1,4 million de clients en Belgique et fait partie de NN Group, un assureur et gestionnaire d'actifs international présent dans 18 pays du monde.

Ses 15.000 employés fournissent des services de retraite, d'investissement et bancaires à plus de 17 millions de clients dans le monde.

Plus d'informations et contact

Avez-vous des questions après avoir lu ce mémorandum sur les pensions ? Avez-vous des ajouts ou voulez-vous lancer une discussion ? Veuillez alors nous contacter :

Annelore Van Herreweghe
annelore.van.herreweghe@nn.be



Il ne s'agit pas d'un document contractuel. Par conséquent, ni le destinataire ni le lecteur ne peuvent en tirer un quelconque droit ou avantage. Il est fourni à titre d'information uniquement.

NN Insurance Belgium SA, entreprise d'assurances agréée par la BNB sous le numéro 2550 pour les Branches 1a, 2, 21, 22, 23, 25, 26 et prêteur en crédit hypothécaire agréé par la FSMA sous le numéro de code 0890270057. Siège social : Avenue Fonsny 38, B-1060 Bruxelles, Belgique - RPM Bruxelles - TVA BE 0890.270.057 - BIC : BBRUBEBB - IBAN : BE28 3100 7627 4220. - www.nn.be - FSMA: Rue du Congrès 12-14, 1000 Bruxelles, www.fmsa.be. BNB: boulevard de Berlaimont 14, 1000 Bruxelles, www.nbb.be

Notes de fin et références

¹ Comité d'étude sur le vieillissement, rapport annuel, 2021

² Les dépenses sociales englobent toutes les allocations, parmi lesquelles les pensions (10,5 % du PIB en 2019), les soins de santé au sens le plus large (7,8 %), l'incapacité de travail (2,0 %), le chômage (1,3 %) et les allocations familiales (1,5 %) forment le top 5. D'ici à 2026, les dépenses consacrées aux pensions devraient passer à 12,3 % du PIB (+1,8 %), les soins de santé à 8,5 % (+0,9 %) et l'incapacité de travail à 2,5 % (+0,5 %). Source : Comité d'étude sur le vieillissement, rapport annuel, 2021.

³ Le produit intérieur brut s'élevait à 473,1 milliards d'euros en 2019 (source Statbel, chiffres clés 2020). 3,2 % de ce montant représentent un peu plus de 15 milliards d'euros.

⁴ Le pourcentage des plus de 67 ans dans la population a augmenté de 13,1 % en 1992 à 16,7 % en 2019 (+3,6 %), et il va continuer d'augmenter pour atteindre 19,8 % en 2030 et 22,3 % en 2040. (Source : 1992-2019 : observations, Statbel ; 2020-2070 : prévisions, BFP et Statbel)

⁵ En 2018, selon l'OCDE, les hommes belges ont pris leur retraite en moyenne à 61,6 ans, contre 60,5 ans pour les femmes. Quelques pays seulement s'en tirent encore moins bien en moyenne. (Source : Pensions at a Glance 2019, données de 2018).

⁶ Le taux d'emploi des 55-64 ans est de 53,3 %. Il est 10 % plus élevé chez les hommes (58,7 %) que chez les femmes (48 %). (Source : Eurostat, ifsa_ergan, données 2020)

⁷ L'espérance de vie à la naissance était de 81,8 ans en 2019, contre 70,7 ans 50 ans plus tôt en 1969. Une différence de 11,1 ans. (Source : Statbel)

⁸ Début 2021, 40,9 % des Belges en droit de voter avaient 55 ou plus. Ce chiffre n'était encore que de 37,1 % en 2011, soit 3,8 % de moins. (Source : Statbel)

⁹ Le ratio de remplacement (brut) est le rapport entre la pension brute d'une personne et le salaire brut qu'il/elle touchait précédemment pour son travail.

¹⁰ En abaissant l'âge requis pour les emplois de fin de carrière, les pouvoirs publics donnent l'impression qu'il n'est pas si important de travailler plus longtemps.

¹¹ Garantie de revenus aux personnes âgées.

¹² <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/healthandlifeexpectancies/articles/lifeexpectancycalculator/2019-06-07>

¹³ Source : The Human Mortality Database, chiffres pour 2018.

¹⁴ Source : OCDE, Pensions at a Glance 2019, données de 2018.

¹⁵ Différentes études le montrent, par exemple :

• Bernal, N., Vermeulen, F. The Impact of an Increase in the Legal Retirement Age on the Effective Retirement Age. De Economist 162, 115–145 (2014).

• Seibold, Arthur. 2021. « Reference Points for Retirement Behavior : Evidence from German Pension Discontinuities. » American Economic Review, 111 (4): 1126–65

• Soosaar, O., Puur, A., Leppik, L., 2021. Does raising the pension age prolong working life? Evidence from pension age reform in Estonia. Journal of Pension Economics and Finance 20, 317–335.

• Kuitto, K., Helmdag, J. Extending working lives: How policies shape retirement and labour market participation of older workers. Soc Policy Adm. 2021; 55: 423– 439.

¹⁶ 19 % seulement des Belges non pensionnés pensent que l'État va pouvoir continuer à payer les pensions. Source : Baromètre de la sérénité financière de NN, moyenne sur 2020-2021, N=3370.

¹⁷ Source : webinaire du prof. M. Maes le 15 juin 2021

¹⁸ Source : webinaire du prof. M. Maes le 15 juin 2021

¹⁹ Régime de chômage avec complément d'entreprise

²⁰ Les emplois de fin de carrière à temps partiel sont des périodes assimilées durant lesquelles on continue de se constituer des droits à pension.

²¹ Albanese, A., Cockx, B. & Thuy, Y. Working time reductions at the end of the career: Do they prolong the time spent in employment? Empir Econ 59, 99–141 (2020).

²² Source : Eurostat - Duration of working life- donnée de 2020

²³ En Belgique, les hommes travaillent en moyenne 3,7 années de plus que les femmes, un chiffre similaire à celui des Pays-Bas (4,3 ans). Mais il n'en reste pas moins que les femmes néerlandaises travaillent plus longtemps que les hommes belges (38,8 contre 35,2 ans).

²⁴ Avec le système à points, les personnes n'accumulent plus des montants mais des points. Un salarié touchant un salaire moyen reçoit un point par année de travail. Ceux qui touchent plus gagnent plus de points, et ceux qui touchent moins en gagnent moins. Au moment de la retraite, une correspondance est établie entre le nombre de points et le montant de la pension. Ce montant est corrigé vers le bas pour les travailleurs qui travaillent moins longtemps que le nombre d'années requis. Ceux qui travaillent plus longtemps touchent un bonus. Chaque pensionné touche ce montant le reste de sa vie. (Source : De Tijd, De begrafenis van het pensioen met punten, 16 mai 2018)

²⁵ L. Gratton & A. Scott, the 100 year-life, 2016

²⁶ John Cridland Independent Review, Smoothing the Transition, 2017

²⁷ Certains pays appliquent une condition de résidence dans le domaine.

²⁸ Le principe d'assurance ne suppose pas uniquement une répartition des risques entre affiliés, mais aussi, et c'est plus important encore dans le cadre de cette note, un lien entre les cotisations et les prestations. Dans le cadre du principe d'assurance, on part du principe que les personnes qui cotisent peuvent espérer un rendement équitable sur leurs cotisations.

²⁹ 5,5 % des cotisations sociales des travailleurs sont consacrés à la pension légale, quel que soit le montant du salaire.

³⁰ Cela ne sera pas le cas, par exemple, si la rente est modeste et les autres revenus peu élevés.