

## Evaluation du bonus de pension

CONSEIL SUPÉRIEUR DES FINANCES

Comité d'Etude sur le Vieillissement

Ceci est un extrait du document complet qui est consultable sur le site du Service d'Etudes (SED) du SPF Finances (<http://docufin.fgov.be>). Une version papier de ce document est disponible sur demande auprès du SED. Vous trouvez les coordonnées sur la dernière page de ce Bulletin.





## Table des matières

---

1	Introduction	99
2	Conclusions générales	100



*Les membres du Comité d'Etude sur le Vieillissement:*

- Madame F. MASAI, Présidente
- Monsieur J. VERSCHOOTEN, Vice-président
- Monsieur G. DE SMET, sur proposition du Ministre du Budget
- Monsieur H. BECQUAERT, sur proposition du Ministre des Affaires sociales
- Monsieur M. WEBER, sur proposition du Ministre des Finances
- Monsieur M. ENGLERT, sur proposition du Bureau fédéral du Plan
- Monsieur J. SMETS, sur proposition de la Banque nationale de Belgique

*Le Secrétariat:*

- Madame N. FASQUELLE
- Madame S. WEEMAES



## 1 Introduction

La loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations institue un bonus de pension dans les régimes des travailleurs salariés et indépendants. Ce bonus de pension est attribué aux travailleurs ayant poursuivi leur carrière professionnelle après l'âge de 62 ans ou après une carrière d'au moins 44 années. Ce bonus s'applique aux pensions qui prennent cours au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et seulement aux périodes prestées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

L'arrêté royal du 1<sup>er</sup> février 2007 règle certaines modalités d'exécution telles que le montant du bonus: 2 euros par jour prouvé d'occupation effective (ce montant est indexé et s'élève à 2,2082 euros en septembre 2011). Il indique également la date d'expiration de la mesure: le 1<sup>er</sup> décembre 2012, date qui a été prolongée en 2011 jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2013. Cet arrêté royal mentionne également qu'une évaluation du bonus sera réalisée par le gouvernement sur la base des Avis du Comité d'Etude sur le Vieillissement et du Conseil supérieur de l'Emploi. En outre, l'accord de gouvernement de décembre 2011 indique que « le bonus de pension sera évalué avant le 1<sup>er</sup> décembre 2012 en vue d'en renforcer le caractère incitatif ». Signalons également qu'un système relativement comparable est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour les agents statutaires du secteur public qui poursuivent leur carrière au-delà de 60 ans. Il s'agit du complément pour âge qui n'est pas traité dans la présente étude mais bien dans le prochain Rapport annuel de juin 2012 du Comité d'Etude sur le Vieillissement. En effet, la réforme des pensions de décembre 2011 qui relève l'âge de la retraite anticipée ainsi que la condition de carrière y afférente rendra plus importante la part du complément pour âge dans les pensions du secteur public (à politique inchangée).

Conformément à l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> février 2007, cette publication présente l'Avis du Comité d'Etude sur le Vieillissement sur l'effet du bonus de pension sur la prolongation de l'activité professionnelle. La deuxième section tente de situer l'importance financière du bonus de pension, notamment par rapport à d'autres incitants à se retirer anticipativement du marché du travail, ainsi que la situation actuelle et la future évolution des dépenses du bonus de pension. La troisième section présente une synthèse de la littérature existante relative à l'effet du bonus sur l'allongement de la carrière. La quatrième section évalue l'effet du bonus de pension sur le maintien en emploi à partir de 62 ans à l'aide d'une méthode micro-économétrique. Enfin, la cinquième et dernière section tire certaines conclusions de cet Avis.

## 2 Conclusions générales

Diverses études ont démontré que l'effet du bonus de pension sur l'allongement de la carrière est limité. Ce constat est également confirmé dans l'étude micro-économétrique réalisée dans le cadre de cet Avis du CEV. Bien qu'il se soit avéré impossible d'isoler complètement son effet, il ressort de l'étude que le bonus de pension a eu un impact moins important sur la probabilité de poursuite de la carrière que le relèvement de la condition de carrière pour les départs anticipés à la retraite issu de la réforme des pensions de 1997. D'autres études jugent préférable que le bonus augmente avec l'âge afin d'inciter de manière permanente les travailleurs à rester sur le marché du travail. Il n'en demeure pas moins que l'environnement du travailleur peut également jouer un rôle dans sa prise de décision. L'aspect financier n'est donc pas le seul facteur déterminant. Ce dernier a probablement le plus d'effets sur les travailleurs percevant un faible revenu et ne bénéficiant pas de revenus alternatifs (comme l'allocation de chômage avec complément d'entreprise ou la pension complémentaire). Ainsi, en considérant les autres catégories de revenus, il semblerait plus efficace d'instaurer un allongement de carrière réglementaire.

La récente réforme des pensions (et prépensions) de décembre 2011 comporte un tel allongement de carrière réglementaire. Cette réforme prévoit de relever graduellement l'âge de départ anticipé à la retraite de 60 à 62 ans en 2016 et d'allonger en conséquence la condition de carrière (de 35 à 40 ans en 2015). Les conditions d'âge et de carrière ont également été augmentées pour certaines catégories de prépensionnés (chômage avec complément d'entreprise). Ces réformes parviendront ainsi à l'objectif initial du bonus de pension, à savoir l'augmentation du taux d'activité des personnes plus âgées. Le contexte législatif en place lors de l'introduction du bonus de pension est donc totalement modifié par ces réformes. Le maintien du bonus de pension aurait uniquement un effet stimulant pour les travailleurs qui répondent à la condition de carrière et qui, surtout, perçoivent un faible revenu. Les travailleurs salariés et indépendants contraints de poursuivre leur carrière au-delà de 62 ans bénéficieront du bonus de pension, mais celui-ci ne les aura en aucun cas incités à rester sur le marché du travail. Par conséquent, le bonus de pension devrait réduire les économies escomptées du relèvement de l'âge de départ anticipé à la retraite et de la condition de carrière y afférente.

En fonction du nouveau cadre législatif, une évaluation du bonus de pension semble justifiée. En effet, la récente réforme des pensions implique que le bonus de pension instauré dans les régimes salarié et indépendant (de même que le complément pour âge dans le régime de la fonction publique qui n'est pas étudié dans cet Avis) mènera principalement à un effet revenu pour les personnes demeurant plus longtemps au travail (à l'exception des travailleurs remplissant la condition de carrière à 62 ans). En outre, toute mesure qui conduit à une sortie anticipée du marché du travail (par le biais du chômage avec complément d'entreprise, du chômage pour travailleurs âgés, ...) ou qui stimule cette sortie



(par le biais d'un capital de pension complémentaire) enrayera l'objectif initial du bonus de pension.

Dans notre environnement social où travailler plus longtemps s'avère une nécessité, mis à part la réforme des (pré)pensions déjà en vigueur, toute une série d'autres mesures en préparation devrait dissuader certains travailleurs de quitter anticipativement le marché du travail. Ainsi, l'accord de gouvernement du 1<sup>er</sup> décembre 2011 prévoit la révision des taux d'imposition du deuxième pilier, pour la partie financée par les cotisations patronales: passant par paliers de 20% à 60 ans à 10% à 65 ans, contre actuellement 16,5% de 60 à 64 ans et 10% à 65 ans. On peut se demander si ce désavantage fiscal sera suffisant pour retenir sur le marché du travail les personnes satisfaisant la condition de carrière pour partir en retraite anticipée. Divers facteurs jouent un rôle dans cette décision, notamment le montant du capital complémentaire, mais aussi le facteur temps libre (cadre de vie).

Par ailleurs, le bonus de pension peut jouer un rôle dans la lutte contre la pauvreté. Il peut au demeurant constituer un complément de revenu substantiel pour les bénéficiaires de faibles pensions et/ou pour ceux qui ne bénéficient pas de pension complémentaire.

Dans ce nouveau contexte législatif, le CEV suggère donc que de nouvelles mesures, le cas échéant, poursuivent un même objectif et que leurs effets ne se compensent pas, même partiellement.

