



CONSEIL SUPERIEUR DES FINANCES

Avis du Comité d'Etude sur le Vieillissement

Evaluation du bonus de pension

Juin 2012

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

Table des matières

1. Introduction.....	1
2. L'importance financière du bonus de pension	2
2.1. Le montant du bonus et son effet sur la pension	2
2.2. Les dépenses et les bénéficiaires du bonus de pension	3
2.2.1. Etat des lieux au 1er janvier 2011	3
2.2.2. Projection du Rapport 2011 du Comité d'étude sur le vieillissement à l'horizon 2060	5
2.3. Confrontation du bonus à d'autres incitants financiers	6
2.3.1. La prépension ou le chômage avec complément d'entreprise	6
2.3.2. La pension complémentaire du deuxième pilier	7
3. Impact du bonus de pension sur la prolongation de l'activité : une synthèse de la littérature.....	13
4. Une évaluation micro-économétrique de l'effet du bonus de pension sur la prolongation de l'activité professionnelle	15
4.1. Introduction	15
4.2. Description des données utilisées et de la méthodologie	16
4.3. Analyse descriptive des données utilisées	17
4.4. Analyse économétrique	19
4.5. Conclusions de l'évaluation micro-économétrique	21
5. Conclusions générales.....	22
Références	24
Annexes.....	25
Annexe 1 : Accès au deuxième pilier	25
Annexe 2 : Ecart dans le temps entre prises de pension des premier et deuxième piliers	27
Annexe 3 : Répartition des revenus de la pension complémentaire	28

Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre de bénéficiaires d'un bonus de pension et dépenses mensuelles correspondantes selon le sexe, la carrière et la combinaison de bonus	4
Tableau 2	La part des dépenses du bonus de pension par rapport aux dépenses totales de pension (rapport CEV de juillet 2011)	6
Tableau 3	Taux de remplacement théoriques d'un cas-type de base, d'un cas-type à faible revenu et d'un cas-type à revenu élevé, avec et sans bonus de pension et avec une pension complémentaire (estimation automne 2011)	12
Tableau 4	Résultats des régressions logistiques de l'impact du bonus de pension (Hommes ouvriers et employés)	20

Liste des graphiques

Graphique 1	Hommes ouvriers (2000-2009) taux de sortie emploi salarié	18
Graphique 2	Hommes employés (2000-2009) taux de sortie emploi salarié	18
Graphique 3	Accès au deuxième pilier d'après le niveau de la pension légale et le sexe, pensionnés de retraite du régime salarié, 2007	25
Graphique 4	Prise de la pension du deuxième pilier en comparaison avec la prise d'effet de la pension du premier pilier d'après le sexe, pensionnés de retraite du régime salarié, entrées en retraite 2000-2002	27
Graphique 5	Répartition des revenus de la pension complémentaire par mois d'après le sexe, pensionnés de retraite du régime salarié, 2007	28

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^{er} janvier 2007 et seulement aux périodes prestées à partir du 1^{er} janvier 2006.

L'arrêté royal du 1^{er} 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^{er} décembre 2012, date qui a été prolongée en 2011 jusqu'au 1^{er} 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'étude 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^{er} décembre 2012 en vue d'en renforcer le caractère incitatif ». Signalons également qu'un système relativement comparable est en vigueur depuis le 1^{er} 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'étude 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^{er} février 2007, cette publication présente l'avis du Comité d'étude 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. L'importance financière du bonus de pension

2.1. Le montant du bonus et son effet sur la pension

Le bonus de pension s'élève au 1^{er} septembre 2011 à 2,2082 euros bruts par jour effectivement presté durant la période de référence qui débute le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge de 62 ans ou entame une 44^{ème} année de carrière. Pour un travailleur ayant son anniversaire au 1^{er} janvier, une année de travail supplémentaire à temps plein fournit un complément de pension de 689 euros bruts par an. Si ce même travailleur demeure au travail à temps plein jusqu'à l'âge légal de la retraite à 65 ans, il recevra un bonus de pension de 2 067 euros bruts par an (ou 172,24 euros par mois). Pour un travailleur ayant son anniversaire au mois de décembre, les journées d'occupation effective donnant lieu au bonus de pension seront comptées dès le 1^{er} janvier de l'année où il atteint 62 ans. S'il travaille jusque 65 ans, il engrangera donc trois ans et 11 mois de journées effectivement prestées pour le calcul du bonus et bénéficiera d'un bonus de pension de 2 699 euros bruts par an (ou 224,87 euros par mois). Dans la suite de cette section, nous considérons un bonus de pension maximum comme la moyenne de ces deux cas limites¹, soit 2 382,65 euros bruts par an (ou 198,55 euros par mois).

La pension maximum dans le régime salarié (1 987,7 euros bruts par mois en 2011) augmentera de 10,0% avec le bonus de pension maximum considéré ci-dessus. A titre d'exemples, l'octroi de ce bonus de pension maximal augmentera une pension de 1 500 euros de 13,2%, une pension de 1 000 euros de 19,9% et une pension de 600 euros de 33,1%. L'apport financier relatif de ce bonus de pension peut donc s'avérer important pour les pensions faibles et moyennes mais décroît avec le niveau de la pension, en raison du caractère forfaitaire du bonus.

Le calcul d'un « accrual rate » ou du pourcentage de pension que procure une année supplémentaire de carrière illustre également l'importance du bonus de pension. L'« accrual rate » de la pension² dans le régime salarié ou indépendant s'élève au taux isolé à 1,33%, c'est-à-dire le taux de calcul de 60% rapporté à une carrière complète, soit 45 ans. Dans le contexte d'un travailleur à faible salaire (20 000 euros bruts par an), le bonus de pension accroît l'accrual rate (calculé pour les années travaillées entre 62 et 65 ans) jusque 4,8%. Pour un salaire moyen de 35 000 euros bruts, l'accrual rate pour les trois années de bénéfice du bonus sera de 3,3% et pour un salaire plus élevé, de 50 000 euros bruts, de 2,7%.

¹ Notons que le bonus de pension maximum pourrait même encore être plus important dans le cas d'un travailleur ayant commencé sa carrière avant l'âge de 18 ans, qui atteint donc 44 années de carrière avant l'âge de 62 ans, et qui continue de travailler jusque 65 ans. Nous ne tenons toutefois pas compte de ce type de cas dans cet avis.

² L'accrual rate sera plus élevé pour les travailleurs à bas salaires qui recevront une pension minimum, et a contrario moins important pour les travailleurs à salaires élevés qui bénéficieront d'une pension maximum.

2.2. Les dépenses et les bénéficiaires du bonus de pension

2.2.1. Etat des lieux au 1er janvier 2011

Cette section présente un état des lieux au 1^{er} janvier 2011 du nombre de pensionnés bénéficiant d'un (ou d'une combinaison de) bonus de pension et le montant moyen correspondant. Un pensionné peut combiner des bonus de pension de retraite et/ou de survie dans les régimes salarié et/ou indépendant, en fonction du régime dans lequel il/elle (ou son époux ou épouse défunt(e)) se trouvait au cours de ses dernières années de carrière. Par exemple, un pensionné qui perçoit un bonus de pension de retraite dans le régime salarié a travaillé les dernières années de sa carrière en tant que salarié.

Au 1^{er} janvier 2011, 67 688 pensionnés des régimes salarié et indépendant perçoivent un (ou une combinaison de) bonus de pension. Il s'agit plus précisément de 47 894 hommes et 19 794 femmes, soit respectivement 20% et 10% des pensionnés et pensionnées âgés entre 62 et 68 ans³. Le montant mensuel moyen du bonus s'élève à près de 116 euros bruts pour les hommes et à 91 euros bruts pour les femmes. La situation au 1^{er} janvier 2011 des bénéficiaires d'un bonus de pension est détaillée ci-dessous ainsi que les montants mensuels correspondants (voir aussi tableau 1).

³ Pour les pensionnés ayant 66, 67 et 68 ans au 1^{er} janvier 2011, le système du bonus n'est pas encore parvenu à son rythme de croisière, ce qui sous-estime la proportion de pensionnés qui pourraient bénéficier du bonus à l'avenir. Par exemple, les pensionnés de 68 ans au 1^{er} janvier 2011 ayant encore travaillé au cours de l'année 2007 et pris leur retraite la même année (à l'âge de 65 ans) bénéficient du bonus. Mais d'autres pensionnés de 68 ans au 1^{er} janvier 2011 étant déjà en pension en 2007 n'en bénéficient pas (alors qu'ils auraient satisfait les conditions pour bénéficier du bonus). La catégorie d'âge 62-68 ans a été définie sur la base du critère de condition d'âge et de pension de retraite (dans le cadre des pensions de survie, la catégorie d'âge peut être plus étendue). La situation analysée étant celle au 1^{er} janvier, les statistiques de pension au 1^{er} janvier 2008 englobent les premières données sur les bonus de pension versés à des pensionnés âgés entre 62 ans (ceux-ci ont atteint l'âge de 62 ans en 2007, et, ayant travaillé et pris leur retraite en cours d'année, ils ont droit à un bonus) et 65 ans (ceux-ci partent à la retraite à l'âge de 65 ans en 2007 mais les jours encore prestés en 2007 - à l'âge de 64 ans - comptent pour le bonus). Au 1^{er} janvier 2011, ce dernier groupe a atteint l'âge de 68 ans.

Tableau 1 Nombre de bénéficiaires d'un bonus de pension et dépenses mensuelles correspondantes selon le sexe, la carrière et la combinaison de bonus

<i>Situation au 1^{er} janvier 2011</i>	Hommes	Femmes
Nombre de bénéficiaires d'un bonus de pension		
Total	47894	19794
Ventilation du nombre de bonus selon la combinaison de pension, en %		
- total	100%	100%
- uniquement bonus PRS	58%	74%
- uniquement bonus PRI	40%	19%
- uniquement bonus PSS	0%	4%
- uniquement bonus PSI	0%	2%
- combinaisons possibles de bonus (PRS + PRI ; PSS + PRS; ...)	1%	1%
Ventilation du nombre de bénéficiaires percevant un bonus PRS ou un bonus PRI, en % du nombre total de pensionnés âgés entre 62 et 68 ans		
- bénéficiaires du bonus PRS parmi les pensions de salarié pures	13%	8%
- bénéficiaires du bonus PRS parmi les pensions de salarié mixtes	11%	8%
- bénéficiaires du bonus PRI parmi les pensions d'indépendants pures	54%	11%
- bénéficiaires du bonus PRI parmi les pensions d'indépendants mixtes	28%	8%
Dépenses mensuelles et montant mensuel moyen du bonus de pension, en euros		
Total		
Dépenses	5 551 105	1 807 521
Montant mensuel moyen	116	91
Ventilation des bonus moyens PRS et PRI selon la combinaison de pension et la carrière		
Uniquement bonus PRS		
- après une carrière pure de salarié	108	84
- après une carrière mixte	109	85
- après une carrière mixte	105	82
Uniquement bonus PRI		
- après une carrière pure d'indépendant	126	119
- après une carrière mixte	128	122
- après une carrière mixte	125	117

PRS = pension de retraite dans le régime salarié, PRI = pension de retraite dans le régime indépendant, PSS = pension de survie dans le régime salarié, PSI = pension de survie dans le régime indépendant

Source : calculs BFP sur la base des données de l'ONP

Sans surprise, les bonus concernent majoritairement des pensions de retraite dans le régime salarié ou dans le régime indépendant, ce qui implique que les dernières années de carrière ont été prestées dans un seul régime. La ventilation des bonus selon les combinaisons possibles de pension fait ressortir que les bonus des hommes se composent pour 58% d'un bonus de pension de retraite de salarié (bonus moyen de 108 euros) et pour 40% d'un bonus de pension de retraite d'indépendant (bonus moyen de 126 euros)⁴. Il est à remarquer que ces pensions peuvent être combinées à d'autres pensions auxquelles le bonus ne s'applique pas. Chez les femmes aussi, le bonus est majoritairement octroyé dans le cas d'une pension de retraite dans le régime salarié (74%, pour un bonus moyen de 84 euros) ou dans le régime indépendant (19%, bonus moyen de 119 euros). Les femmes perçoivent aussi un bonus dans le cadre d'une pension de survie: 4% des bonus concernent une pension de survie du régime salarié

⁴ Les 2% restants de combinaisons de bonus peuvent être constitués de bonus de pensions de retraite dans les régimes salarié et indépendant (lorsque les dernières années de la carrière se situent dans les deux régimes), de bonus de pension de survie dans les régimes salarié et indépendant, de bonus de pension de retraite dans le régime salarié et/ou indépendant cumulée avec une pension de survie dans le régime salarié et/ou indépendant.

(bonus moyen de 76 euros) et 2% une pension de survie du régime indépendant (bonus moyen de 95 euros). Le conjoint décédé remplissait donc, au moment de son décès, une des deux conditions d'octroi du bonus, ou bénéficiait déjà du bonus en tant que pensionné. Les autres bonus se rapportent à d'autres combinaisons de pensions de retraite et/ou de survie dans le régime salarié et/ou indépendant.

La suite de cette analyse est ciblée sur les bonus relevant uniquement soit d'une pension de retraite de salarié (PRS), soit d'une pension de retraite d'indépendant (PRI), ces deux groupes constituant la grande majorité des cas (98% des hommes et 93% des femmes bénéficiant d'un bonus). Comme nous l'avons déjà mentionné, ces pensions peuvent se combiner à d'autres pensions qui n'ouvrent pas le droit à un bonus. C'est pourquoi nous distinguons les bonus PRS octroyés au terme d'une carrière pure de salarié (uniquement une pension de salarié) ou d'une carrière mixte de salarié (cumul d'une pension de salarié et d'une pension d'indépendant). Plus de 80% des bonus PRS sont octroyés dans le cadre d'une carrière pure de salarié. En revanche, chez les indépendants, plus de 70% des bonus concernent des carrières mixtes (perception également d'une pension de salarié, mais sans bonus).

En pourcentage du groupe correspondant de pensionnés âgés entre 62 et 68 ans au 1er janvier 2011, il apparaît que, parmi les pensionnés percevant une pension pure de salarié, 13% des hommes et 8% des femmes bénéficient d'un bonus de pension de retraite. Dans le cas des carrières salariées mixtes, les pourcentages sont respectivement de 11% et 8%. Du côté des indépendants, la part des pensionnés bénéficiant d'un bonus est sensiblement plus élevée, surtout chez les hommes. On peut en déduire qu'ils satisfont plus souvent aux conditions d'octroi du bonus. Parmi les pensionnés percevant une pension pure d'indépendant, 54% des hommes et 11% des femmes bénéficient d'un bonus de pension de retraite. Dans le cadre des pensions mixtes, 28% des hommes et 8% des femmes bénéficient d'un bonus constitué dans le cadre de la pension de retraite d'indépendant.

Dans les cas de carrière pure de salarié, le bonus de pension du régime salarié s'élève en moyenne à 109 euros pour les hommes et à 85 euros chez les femmes, ce qui constitue en moyenne une hausse de 8% de leur pension. Dans le cadre de carrières salariées mixtes, où le bonus complète la pension de retraite de salarié, le montant moyen de ce dernier est légèrement moins élevé, à savoir 105 euros pour les hommes et 82 euros pour les femmes. En revanche, le relèvement de la pension moyenne est un peu plus élevé, respectivement de 9% et 10%. Les montants des bonus de pension de retraite d'indépendant constitués dans le cadre de carrières pures d'indépendant sont sensiblement plus élevés : 128 euros pour les hommes et 122 euros pour les femmes, ce qui représente une augmentation de leur pension moyenne respective de 12% et 18%. Chez les indépendants ayant eu une carrière mixte, le bonus s'élève à 125 euros et 117 euros, ce qui représente une croissance de la pension moyenne de 11% pour les hommes et de 14% pour les femmes.

2.2.2. Projection du Rapport 2011 du Comité d'étude sur le vieillissement à l'horizon 2060

Le tableau suivant présente d'une part le poids des dépenses du bonus de pension par rapport aux dépenses totales de pension et d'autre part les dépenses de bonus de pension en pourcentage du PIB,

dans les régimes salarié et indépendant, tels qu'estimés dans le rapport annuel du CEV de juillet 2011⁵. Il a été supposé que le bonus de pension était maintenu tout au long de la période de projection.

Tableau 2 La part des dépenses du bonus de pension par rapport aux dépenses totales de pension et les dépenses de bonus de pension en % du PIB (rapport CEV de juillet 2011)
en %

	2010	2030	2060
Part des dépenses de bonus de pension par rapport aux dépenses totales de pension			
Régime salarié	0,2	1,9	2,0
Régime indépendant	1,7	6,8	5,3
Dépenses de bonus de pension en % du PIB			
Régime salarié	0,0	0,1	0,2
Régime indépendant	0,0	0,1	0,1

La part des dépenses de bonus par rapport aux dépenses totales de pension est plus élevée dans le régime indépendant que dans le régime salarié. D'une part, les travailleurs indépendants prennent en moyenne plus tard leur pension de retraite que les salariés. D'autre part, la majorité des personnes relevant du régime indépendant terminent leur carrière en travaillant alors que de nombreuses personnes du régime salarié bénéficient de revenus de remplacement en fin de carrière (et n'ont donc pas droit au bonus). Dans les deux régimes, la part des dépenses de bonus s'accroît jusqu'au moment où le système de bonus parvient à maturité (lorsque l'ensemble des pensionnés a été susceptible de bénéficier du bonus). Elle se réduit ensuite en raison de l'absence de liaison du montant du bonus à l'évolution des salaires réels. Quant aux dépenses de bonus de pension exprimées en pourcentage du PIB, elles demeurent relativement faibles dans les deux régimes.

2.3. Confrontation du bonus à d'autres incitants financiers

Le bonus de pension a été instauré dans le but de maintenir les travailleurs âgés en emploi en leur octroyant une pension plus élevée. Mais à l'inverse, d'autres systèmes incitent les personnes de 55 à 64 ans à se retirer anticipativement du marché du travail, tels que la prépension et le bénéfice d'une pension complémentaire du deuxième pilier.

2.3.1. La prépension ou le chômage avec complément d'entreprise⁶

La Loi sur le pacte de solidarité entre les générations de décembre 2005 portait l'âge légal d'entrée en prépension à 60 ans, assorti d'une condition de carrière, mais de nombreuses dérogations existaient encore (58 ans en cas de « longue carrière » et de « métier lourd », 56 ans pour certains régimes AIP, entre 50 et 55 ans pour les entreprises en difficulté ou en restructuration). Le bonus de pension n'aura vraisemblablement que peu d'influence sur la décision de poursuivre son activité professionnelle pour une personne susceptible d'être prépensionnée à 56 ou 58 ans, étant donné le grand laps de temps entre les moments de perception de la prépension et du bonus. Toutefois, les mesures de l'Accord de gouvernement de décembre 2011 renforcent de manière générale la condition de carrière pour accéder à la

⁵ Cette projection ne tient donc pas compte de la réforme des pensions contenue dans l'Accord de gouvernement de décembre 2011.

⁶ L'accord de gouvernement de décembre 2011 modifie la dénomination du système de prépension en « chômage avec complément de l'entreprise ». Il prévoit également de relever l'âge limite du contrôle de disponibilité active.

prépension et relèvent notamment l'âge d'entrée à 60 ans en cas de longue carrière et de métier lourd. Dans ce cadre, le bonus de pension pourrait davantage influencer le choix d'une personne de 60 ans, le délai entre la perception d'une prépension ou du bonus se réduisant.

Le revenu constitue un autre facteur influençant la décision de poursuivre ou non une activité professionnelle. Une personne prépensionnée perçoit d'une part une allocation de chômage correspondant à 60% de sa dernière rémunération brute plafonnée (plafond de 1 999,4 euros en 2011 utilisé lors du calcul de l'allocation de chômage) quelle que soit sa situation familiale, et d'autre part un complément à charge de l'employeur.

Les trois-quarts des prépensionnés sont des hommes dont 99% perçoivent l'allocation de chômage maximum, soit 1 199,64 euros par mois en 2011. Quant au montant minimum légal de l'indemnité complémentaire, il correspond à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage. La rémunération nette de référence est égale à la rémunération brute plafonnée (plafond de 3 625,01 euros en 2011 utilisé pour le calcul de l'indemnité complémentaire) du mois de référence (en principe, le dernier mois de prestations) diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et du précompte professionnel. A l'heure actuelle, il n'est pas possible d'estimer le montant moyen de cette indemnité complémentaire par manque de données. Toutefois on peut estimer une fourchette dans laquelle se situe l'indemnité complémentaire minimum. Avec une allocation de chômage maximum et une rémunération brute maximale de 3 625 euros, soit une rémunération nette de 2 064 euros pour un employé marié, le montant minimum légal de l'indemnité complémentaire correspond à 432 euros par mois, soit un revenu total de prépension de 1 632 euros. Avec une rémunération brute correspondant au plafond utilisé lors du calcul de l'allocation de chômage, soit environ 2 000 euros bruts et 1 369 euros nets pour un employé marié, le montant minimum légal de l'indemnité complémentaire correspond à 85 euros, soit un revenu total de prépension de 1 285 euros.

D'autre part, la comparaison entre le seul montant de l'allocation de chômage maximum et la pension moyenne d'un salarié de 60-61 ans (1 409 euros en 2011) dénote un écart de 209 euros en faveur de la pension. L'indemnité complémentaire réduit cet écart, voire même le supprime, ce qui tend à montrer que la prépension constitue une sortie du marché du travail relativement attractive.

2.3.2. La pension complémentaire du deuxième pilier

Dans cette section, nous examinons, dans la mesure du possible, si la constitution d'une pension complémentaire entraîne un désintérêt par rapport au bonus de pension, et partant, incite à quitter prématurément la vie active. Divers éléments peuvent jouer un rôle à ce niveau : la constitution ou non de droits à une pension complémentaire (pour plus de détails sur l'accessibilité du deuxième pilier, voir l'annexe 1), la date terme de la convention de pension complémentaire et son montant.

La pension complémentaire n'exclut pas un prolongement de la carrière - et donc un bonus de pension - mais le capital constitué est parfois tel par rapport au revenu total qu'il incite les travailleurs à prendre une retraite anticipée et donc à renoncer au bonus de pension. La décision de quitter ou non de manière anticipée le marché du travail relève d'un choix comportant un arbitrage entre revenu et temps libre. Des facteurs tels que l'état de santé, l'arrêt du travail par le partenaire, l'accueil des petits-enfants...y jouent un rôle.

a. Lien entre fiscalité du deuxième pilier et moment de la prise de cours de la pension complémentaire

La Loi relative aux pensions complémentaires (LPC), entrée en vigueur au 1er janvier 2004, garantit un traitement fiscal avantageux à tout travailleur qui souhaite bénéficier de sa pension complémentaire dès 60 ans. Elle ne les encourage donc pas à rester actifs au-delà de 60 ans.

Dans un premier temps, une retenue INAMI de 3,55% et éventuellement une cotisation de solidarité⁷ variant entre 0 et 2% sont prélevées sur le capital. Ensuite, le capital est imposé aux taux suivants :

- 16,5% sur la partie constituée par les cotisations patronales ;
- 10% sur la partie constituée par les cotisations personnelles.

Ces taux intéressants ne sont accordés que lorsque le capital est libéré à un 'moment favorable' défini par la loi :

- lors du départ à la retraite (pas en prépension, voir ci-dessous) ;
- à partir de 60 ans (même si le bénéficiaire n'est pas à la retraite) à la condition que cela ait été prévu dans le plan de pension⁸ ;
- en cas de décès.

Depuis l'entrée en vigueur de la LPC, il est impossible de libérer le capital avant l'âge de 60 ans selon des conditions fiscales favorables, sauf pour les personnes dont l'âge légal de retraite est inférieur à 60 ans (par exemple le personnel volant de l'aviation civile et les sportifs professionnels).

Le Pacte de solidarité entre les générations prévoit un taux d'imposition encore plus avantageux si le travailleur reste " effectivement actif "⁹ jusque l'âge légal de la retraite (généralement 65 ans). Le taux d'imposition appliqué à la part financée par les employeurs passe alors de 16,5% à 10%. Lorsque l'affilié atteint l'âge de 60 ans et que la convention permet une libération anticipée du capital, l'affilié peut néanmoins choisir de continuer de travailler et de postposer la prise de cours de sa pension complémentaire afin de bénéficier d'un avantage fiscal à 65 ans.

L'Accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011 prévoit une modification du régime fiscal avantageux appliqué à la partie du capital financée par les cotisations des employeurs. Le nouveau barème évoluerait avec l'âge. Les personnes qui libéreront leur capital à 60 ans bénéficieront d'un taux d'imposition moins avantageux, soit 20% (au lieu de 16,5% actuellement). Le capital libéré à 61 ans sera imposé à 18%, à 16,5% à 62, 63 et 64 ans et enfin à 10% à 65 ans. Selon la Note de politique générale, cette mo-

⁷ La cotisation de solidarité est calculée sur le montant cumulé des pensions légale et complémentaire qui, dans le cas d'un versement du capital, est d'abord transformé en rentes fictives.

⁸ Les nouveaux plans de pension doivent être établis selon l'âge normal de départ à la retraite, soit 65 ans. Une sortie anticipée est possible à partir de 60 ans mais est désavantageuse pour l'affilié (effet actuariel). Avant cette nouvelle loi, les conventions pouvaient mentionner l'âge normal de 60 ans et les affiliés pouvaient alors bénéficier d'une pension complète sans effet négatif.

⁹ Dans la pratique, le terme " effectivement actif " est interprété de manière très large en raison d'une circulaire du SPF Finances, Administration de la fiscalité des entreprises et des revenus, fiche 281.11 " Avis aux employeurs et autres débiteurs de revenus soumis au précompte professionnel ". Cette circulaire considère diverses périodes comme " effectivement actives ", par exemple la prépension à mi-temps, l'interruption de carrière à concurrence maximum de 50% d'un emploi à temps plein, le chômage, la maladie ou invalidité, etc.

dification devrait être soumise au Parlement en 2012. Elle devrait encourager davantage de personnes à rester "effectivement actives" plus longtemps, étant donné que d'autres périodes que le travail sont considérées comme telles¹⁰.

La loi sur la pension complémentaire des indépendants (LPCI) ne prévoit pas de tel barème avantageux. La pension complémentaire, libérée sous forme de capital, est transformée en rente fictive et additionnée à la pension légale, de sorte qu'elle est imposée au même taux que la pension légale.

Avant la LPC, le capital d'une assurance de groupe pouvait être libéré à l'occasion de la prépension et bénéficiait d'un taux d'imposition avantageux. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Un prépensionné doit attendre au moins jusqu'à son 60^e anniversaire pour pouvoir libérer son capital.

La libération du capital avant les « moments favorables » cités ci-dessus est sanctionnée par une imposition :

- à un taux progressif pour la partie financée par les cotisations des employeurs ;
- à un taux de 33% pour la partie financée par les cotisations des travailleurs.

La LPC prévoit toutefois une période de transition pour les engagements de pension collectifs en vigueur avant le 1er janvier 2004, les barèmes avantageux (16,5% et 10%) restant d'application jusqu'au 31 décembre 2009. Il est à remarquer que la LPC ne s'applique pas aux règlements ne tombant pas sous son champ d'application, comme les engagements individuels de pension, les assurances pour les dirigeants d'entreprise, etc.

Lorsque le capital est transformé en rente (si cette modalité est prévue dans le plan de pension), une imposition modérée est également appliquée. La LPC a supprimé les différences de traitement fiscal entre le capital et la rente. Avant la LPC, la rente était imposée selon les barèmes progressifs habituels de l'impôt des personnes physiques. Afin de renforcer l'attrait de la rente, la LPC a introduit une méthode qui vise un traitement fiscal similaire du capital et de la rente¹¹. En dépit de cette égalité de traitement fiscal, 72% des salariés à la retraite ayant constitué une pension complémentaire ont opté en 2007 pour le capital, 19% pour la rente et 9% pour une combinaison des deux¹².

Parmi les bénéficiaires d'une pension complémentaire, 47% des hommes et 33% des femmes qui ont pris leur pension de retraite entre 2000 et 2002 ont bénéficié de leur pension complémentaire au même moment que de leur pension légale. Il est surprenant de constater que 19% des hommes et 30% des femmes ont souhaité bénéficier de leur pension complémentaire 1 à 5 ans avant leur retraite, et même respectivement 21% et 25% 6 à 8 ans avant. A partir de 2010, cela devrait être moins le cas étant donné que la période de transition mentionnée ci-dessus est terminée et que le traitement fiscal en cas de libération du capital avant l'âge de 60 ans est désormais très désavantageux. Une petite minorité a choisi de bénéficier de sa pension complémentaire après la pension légale (voir graphique 4 à l'annexe 2).

¹⁰ Voir la note de bas de page n°9.

¹¹ On applique la technique du capital abandonné. Dans un premier temps, le capital est imposé à 16,5% ou 10%. Mais, plutôt que de verser le capital net au bénéficiaire, celui-ci est converti en rente fictive par le biais d'un acte individuel de cession de capitaux. Lors du versement de cette rente, un prélèvement de 15% (+impôt communal) est effectué sur 3% du capital abandonné.

¹² Source : Berghman J., e.a., "Atlas belge des pensions 2010"

b. Montant de la pension complémentaire

L'« Atlas belge des pensions 2010 » donne quelques indications sur le montant moyen du capital relevant de la pension complémentaire. En ce qui concerne les salariés, le capital moyen constitué s'élève en 2007 à 107 713 euros pour les hommes et à 46 910 euros pour les femmes. Cela représente une rente fictive mensuelle de respectivement 656 euros et 273 euros. En revanche, la rente médiane s'établit respectivement à 251 et à 96 euros, ce qui révèle une répartition très inégale des revenus de la pension complémentaire. Dans le premier quintile de la pension légale, le montant moyen de la pension complémentaire s'élève à seulement 220 euros par mois, contre 1 007 euros dans le cinquième quintile (voir graphique 5 à l'annexe 3).

c. Comparaison entre la pension complémentaire et le bonus de pension

A l'aide de montants absolus

La pension complémentaire moyenne globale d'un travailleur parti à la pension en 2007 s'élevait à 675 euros¹³ bruts par mois, soit 8 100 euros par an. Une personne qui travaille jusqu'à 65 ans reçoit un bonus de pension de 1 872 euros¹⁴ par an. En calculant la valeur actuarielle du bonus de pension (1 872 euros) cumulé - qu'une personne de 65 ans percevra jusqu'à la fin de sa vie - avec la valeur actuarielle de la pension complémentaire moyenne (8 100 euros) cumulée, il apparaît que cette dernière est bien supérieure à celle du bonus de pension (107 890 euros par rapport à 24 943 euros)¹⁵. La valeur actuarielle de la même pension complémentaire moyenne d'une personne en bénéficiant dès l'âge de 60 ans s'élève à 125 074 euros.

A l'annexe 3, le graphique 5 montre toutefois que de nombreux bénéficiaires d'une pension complémentaire perçoivent une pension complémentaire limitée. Dans le cas d'une pension complémentaire de 100 euros par mois ou 1 200 euros par an, perçue par un nombre non négligeable de bénéficiaires du deuxième pilier de pension, sa valeur actuarielle s'élève à 18 529 euros pour un bénéficiaire de 60 ans et à 15 984 euros pour un bénéficiaire de 65 ans, soit des valeurs inférieures à la valeur actuarielle du bonus de pension à 65 ans (24 943 euros). Dans le contexte d'une pension complémentaire faible, le bonus de pension est donc financièrement plus avantageux que la pension complémentaire.

Ces chiffres montrent que pour les personnes qui bénéficient de la pension complémentaire moyenne, celle-ci constitue un incitant financier considérable pour quitter le marché du travail à 60 ans. Toutefois, le bénéficiaire peut décider de poursuivre sa carrière. En effet, en restant actif plus longtemps, ce dernier peut se constituer une pension légale supérieure. D'une part, des années de carrière bien rémunérées seront davantage prises en considération pour le calcul de la pension légale et, d'autre part, le montant de celle-ci sera plus élevé suite à l'octroi du bonus de pension. S'il prolonge sa carrière, le bénéficiaire percevra ainsi une pension légale plus élevée ainsi que de sa pension complémentaire. Mais à partir de quel moment la pension complémentaire incite-t-elle à arrêter de travailler ? D'un

¹³ Il s'agit de la somme allouée aux nouveaux pensionnés partis à la retraite en 2007, alors que les montants cités à la section b font référence à la pension complémentaire moyenne du stock de pensionnés.

¹⁴ Voir la section 2.1 pour les différents montants de bonus selon le mois anniversaire du bénéficiaire. Les montants du bonus sont ici exprimés en prix de 2007 afin de les comparer aux données disponibles de 2007 sur la pension complémentaire.

¹⁵ Ces valeurs actuarielles ont été calculées avec un taux d'actualisation de 3%, taux également retenu par le SPF Sécurité sociale lors du calcul de la pension complémentaire pour les taux de remplacement théoriques (cf. section suivante).

point de vue actuariel, une pension complémentaire faible n'est pas suffisante pour concurrencer le bonus de pension qui constitue donc un incitant financier à demeurer au travail. Par contre, dans le cas des plans de pension de type prestations définies, il n'y a aucun avantage financier à continuer à travailler au-delà de 60 ans (si cet âge est stipulé dans le plan de pension), ni pour accumuler des droits supplémentaires à la pension, ni pour bénéficier du bonus de pension. En effet, ces plans de pension complémentaire garantissent souvent l'octroi d'un pourcentage prédéfini du dernier salaire perçu, quel que soit le montant de la pension légale. Cependant, même dans le cas de ces plans, la poursuite de l'activité professionnelle peut présenter des avantages financiers, pour autant que le prolongement du plan donne droit à une allocation supplémentaire par rapport au montant de la pension complémentaire qui aurait été versé à l'âge de 60 ans.

A l'aide de taux de remplacement théoriques

Le service public fédéral Sécurité sociale a calculé par le passé une série de taux de remplacement théoriques qui ont mis en évidence la différence entre le premier et le deuxième pilier. Le SPF a réalisé ces calculs dans le cadre du " Indicators Subgroup (ISG) of the Social Protection Committee (SPC) ". A l'automne 2011, ces calculs ont été actualisés et complétés par de nombreuses variantes. Les résultats obtenus ont été mis à la disposition du CEV. L'analyse présentée ci-après se fonde sur ces chiffres.

Les taux de remplacement théoriques donnent le rapport entre le montant de la pension perçue par un nouveau pensionné et son dernier salaire.

Il s'agit ici de cas théoriques où le " cas-type de base " est, par hypothèse, un travailleur salarié isolé de sexe masculin ayant travaillé à temps plein pendant 40 ans et parti à la retraite à l'âge de 65 ans. Il a perçu le salaire moyen de l'année correspondante et son profil de salaire est resté constant pendant toute sa carrière. Par conséquent, son salaire a toujours correspondu au revenu moyen de l'année correspondante. Outre la pension légale, il bénéficie également d'une pension complémentaire constituée de cotisations fixes correspondant à 4,25% du salaire brut perçu à partir de 1992. Si ce travailleur part à la pension en 2010, il aura payé des cotisations pendant 18 années, capitalisées à un taux d'intérêt réel de 3%. S'il part à la pension en 2050, il aura cotisé pendant toute sa carrière pour la pension complémentaire. En outre, deux variantes du cas-type de base ont été effectuées : un cas-type qui perçoit uniquement 66% du revenu moyen pendant toute sa carrière et un cas-type dont le salaire augmente de 100 à 200% du revenu moyen.

Le tableau ci-dessous présente les résultats des taux de remplacement théoriques. Il faut remarquer que peu de personnes à faible revenu bénéficient d'une pension complémentaire. Le cas-type " faible revenu " avec une pension complémentaire présenté dans le tableau 3 est donc peu représentatif.

Tableau 3 Taux de remplacement théoriques d'un cas-type de base, d'un cas-type à faible revenu et d'un cas-type à revenu élevé, avec et sans bonus de pension et avec une pension complémentaire (estimation automne 2011)

	2010	2050	2010	2050	2010	2050
	Cas-type de base		Cas-type à faible revenu		Cas-type à revenu élevé	
Taux de remplacement bruts						
1 ^{er} pilier sans bonus de pension	40,6%	38,2%	45,8%	44,9%	27,1%	19,1%
Bonus de pension	+5,4	+2,9	+8,0	+4,8	+2,7	+1,5
2 ^{ème} pilier	+5,3	+11,6	+5,4	+12,5	+4,6	+5,8
1 ^{er} pilier avec bonus de pension et 2 ^{ème} pilier	51,3%	52,7%	59,2%	62,2%	34,3%	26,4%
Taux de remplacement net						
1 ^{er} pilier avec bonus de pension et 2 ^{ème} pilier	74,0%	75,8%	85,1%	88,4%	54,2%	41,9%

Nous constatons qu'en 2010, la pension complémentaire contribue largement à limiter la nette baisse du niveau de revenu lors de la prise de pension. Dans le cas des revenus élevés, l'ajout de la pension complémentaire au taux de remplacement de la pension légale a un effet près de deux fois plus important que l'ajout du bonus de pension. En 2010, pour le cas-type de base, l'augmentation du taux de remplacement est équivalente que ce soit via le bonus de pension ou via la pension complémentaire (en raison principalement du nombre limité d'années prises en compte pour le deuxième pilier). Mais, à long terme, en 2050, l'importance du deuxième pilier dépasse celle du bonus de pension pour le cas-type de base : le taux de remplacement est relevé d'à peine 3 points de pourcentage grâce au bonus de pension, alors que la pension complémentaire augmente le taux de remplacement de plus de 11 points de pourcentage.

En revanche, dans le groupe à faibles revenus, le bonus de pension revêt une grande importance en raison de son caractère forfaitaire. En 2010, le taux de remplacement est augmenté de 8 points de pourcentage grâce au bonus de pension et seulement de 5,4 points de pourcentage grâce à la pension complémentaire. Par contre, en 2050, après une longue période de versements de cotisations au deuxième pilier, le relèvement du taux de remplacement est plus important via la pension complémentaire (12,5 points de pourcentage) que par le bonus de pension (4,8 points de pourcentage).

Bien que cet exercice soit théorique, nous pouvons conclure, même si c'est avec prudence, que la pension complémentaire joue un rôle très important dans le niveau de vie lors de la prise de pension, quel que soit le groupe de revenus, et ce d'autant plus que les années de cotisation sont nombreuses. Puisque la pension complémentaire peut être perçue dès l'âge de 60 ans et qu'elle est plus élevée que le bonus de pension, on peut supposer que l'incitation à poursuivre sa carrière due au bonus de pension est largement réduite, voire totalement compensée par l'incitation à anticiper sa cessation d'activité résultant de la liquidation possible d'une pension complémentaire.

3. Impact du bonus de pension sur la prolongation de l'activité : une synthèse de la littérature

Cette section présente une synthèse de quelques articles relatifs à l'effet du bonus de pension sur l'âge de départ à la retraite ou, selon le cas, sur l'âge moyen de cessation d'emploi.

Maes (2010) utilise un modèle de forme réduite basé sur des incitants financiers au départ à la retraite (Social Security Wealth et Accrual)¹⁶ afin de modéliser le départ à la retraite des salariés. Elle trouve un effet de substitution négatif et un effet de richesse positif sur la probabilité de partir en pension. L'introduction du bonus de pension a donc un effet négatif sur la probabilité de retrait (effet positif sur la continuation de l'activité) qui est compensé en partie par l'effet richesse positif sur la probabilité de retrait (effet négatif sur la continuation de l'activité). D'une part, lors de l'introduction du bonus de pension, la variation des droits acquis (Social Security Wealth - SSW) générée par une année de travail supplémentaire (Accrual) augmente et cette variable a un impact négatif sur la probabilité de retrait. L'individu est donc incité à prolonger son activité. D'autre part, lors de l'introduction du bonus de pension, les droits acquis augmentent (pour les individus éligibles au bonus de pension) et cette variable a un impact positif sur la probabilité de retrait. L'individu est donc incité à anticiper son retrait de l'activité : il s'agit de l'effet richesse.

Le second effet vient réduire l'ampleur du premier. L'effet total est donc un effet positif sur la continuation de l'activité. Dans le cadre du bonus de pension – et en sachant que l'auteure modélise un bonus de pension différent de celui effectivement implémenté¹⁷ – l'effet total estimé correspond à une augmentation de l'âge moyen de départ en pension de 0,3 ans.

Bien qu'il n'étudie pas directement l'effet du bonus de pension sur le départ à la retraite, *Dekkers (2009)* montre que, du fait qu'il est forfaitaire, l'effet additionnel de chaque bonus de pension sur les droits acquis (SSW) des salariés décroît considérablement chaque année d'ajournement de la retraite. En combinant cette observation aux modèles utilisant ce type d'incitants financiers pour expliquer le départ à la retraite (*Maes (2010)* par exemple), on peut conclure que l'incitation à différer son départ à la retraite diminue avec l'âge¹⁸. Il faudrait un bonus croissant avec l'âge pour obtenir une incitation constante, voire une incitation croissante avec l'âge.

Lefebvre et Orsini (2011) estiment un modèle structurel de décision de retrait de l'activité pour les hommes salariés. Ils prennent en compte les différentes voies de sortie du marché du travail (chômage, prépension, pension). Leur modèle est estimé sur les données du modèle de micro-simulation MIMOSIS. L'individu maximise son utilité sur base de la voie et du moment de départ. La part structurelle de l'utilité dépend du revenu et du loisir actuels, des revenus et du loisir futurs jusqu'à l'âge

¹⁶ Voir *Maes (2008)* pour une présentation détaillée du modèle.

¹⁷ Cette étude a été réalisée avant l'introduction du bonus de pension, au moment où celui-ci était débattu dans la sphère politique. La première version de cette mesure était définie comme un bonus deux fois moins élevé que le bonus actuel mais qui commençait dès l'âge de 60 ans. C'est cette version particulière du bonus de pension qui est analysée dans cette étude. L'auteure précise avoir analysé la version actuelle du bonus de pension et être arrivée aux mêmes résultats.

¹⁸ Cette conclusion semble confirmée par *Lefebvre et Orsini*. La comparaison des « hazard rates » par âge entre le scénario de base et le scénario avec bonus de pension montre que l'effet du bonus de pension est décroissant entre 62 et 64 ans.

légal de pension, du SSW à l'âge légal de pension ainsi que des caractéristiques individuelles et du ménage.

Cette approche a plusieurs avantages par rapport à une approche de forme réduite comme celle évoquée plus haut. Tout d'abord, alors que l'approche de Maes (2010) consiste en une régression comportementale basée sur des incitants purement financiers, cette approche estime les paramètres d'une fonction d'utilité qui prend en compte non seulement l'aspect financier mais également l'aspect loisir. De plus, cette approche tient compte des différentes voies de sortie du marché du travail alors que Maes (2010) ne considère que la sortie via la pension. Enfin, alors que Maes (2010) considère un incitant financier basé sur le fait de postposer sa retraite d'un an, cette approche considère que l'individu optimise le moment de sa cessation d'emploi sur un horizon qui s'étend jusqu'à l'âge légal de retraite.

L'impact du bonus de pension sur l'âge moyen de cessation d'emploi¹⁹ est estimé à +0,1 ans. La décomposition de cet impact peut être rapprochée de celle de Maes (2010). En effet, alors que l'effet de substitution (entre loisir et consommation) incite l'individu à postposer son retrait de l'activité suite à l'introduction du bonus de pension, ce dernier est également responsable d'un effet revenu qui incite au contraire l'individu à anticiper son retrait. L'effet de substitution étant plus grand que l'effet revenu, l'impact total du bonus de pension est positif bien que très faible. Un autre effet constaté par ces auteurs est l'accroissement des départs via la pension au détriment de la prépension et du chômage (entre 62 et 64 ans). Cet effet vient également expliquer la faiblesse de l'impact total.

En conclusion on peut dire que l'impact du bonus de pension sur la continuation de l'activité est faible, voire très faible ou même nul si on prend en compte les deux arguments suivants : tout d'abord, les modèles utilisés ci-dessus supposent une parfaite connaissance des règles du régime de pension. Or, le livre vert (2010) nous apprend que, d'après une première enquête menée par l'ONP, le bonus de pension « est très peu connu des salariés » : seulement un salarié sur cinq connaît cette mesure. En outre, parmi les pensionnés salariés connaissant la mesure, moins d'une personne sur cinq déclare que le bonus a influencé la date de prise de cours de sa pension (Caisse Nationale des Pensions, 2010). La méconnaissance de cette mesure diminue l'impact potentiel estimé dans les études présentées ci-dessus. Ensuite, comme l'ont montré Lumsdaine *et al.* (1996), à certains âges clés du régime de pension (60 et 65 ans en Belgique) correspondent des taux élevés de départ à la pension que les modèles empiriques n'arrivent pas à reproduire. Ces auteurs concluent à l'influence importante des coutumes et des pratiques courantes. Celles-ci viennent donc également diminuer l'effet potentiel du bonus de pension sur la continuation de l'activité.

¹⁹ Il s'agit donc bien ici, contrairement à Maes (2010) qui considère l'âge moyen d'entrée en pension, de l'âge moyen de cessation d'emploi.

4. Une évaluation micro-économétrique de l'effet du bonus de pension sur la prolongation de l'activité professionnelle

4.1. Introduction

Dans les sections précédentes, nous avons vu que l'effet du bonus de pension sur la prolongation de l'activité professionnelle est difficile à prévoir. D'un côté, les exercices de simulation à l'aide de cas fictifs font apparaître que le bonus de pension constituerait un incitant financier non-négligeable qui devrait encourager les travailleurs âgés à rester sur le marché du travail, en particulier, ceux qui bénéficient des pensions les plus faibles (Dekkers, 2009). Toutefois, ces simulations ne mesurent pas l'impact réel de la mesure. A leur tour, les études d'évaluation existantes (Maes 2008 ; Lefebvre et Orsini 2011)²⁰ trouvent un effet faible, voire très faible, du bonus de pension sur l'âge de retrait du marché du travail. Enfin, deux éléments risquent d'encore atténuer l'effet positif attendu. Tout d'abord, la mesure semble être mal connue du public cible, comme déjà mentionné ci-dessus. Deuxièmement, le cadre d'analyse des simulations microéconomiques est principalement celui de l'offre de travail dans lequel la décision de partir en pension est prise par le travailleur sur base d'un calcul actuariel qui consiste à comparer les revenus générés par un départ anticipé à la pension et ceux générés par le prolongement de l'activité. Ainsi, des facteurs du côté de la demande, tels que les possibilités concrètes d'emploi des travailleurs âgés ne sont pas pris en compte. Il est à craindre que ces facteurs jouent également un rôle important dans le prolongement de l'activité professionnelle des travailleurs âgés. Comme le dit Jolivet (2001) pour le cas français : «Mais la question cruciale qui se pose est celle du comportement des entreprises, et des possibilités de modifier la tendance à l'éviction des salariés âgés».

La présente évaluation se base sur les données individuelles d'emploi salarié de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS). Alors que Maes (2008) et Lefebvre et Orsini (2011) évaluent le bonus de pension dans un cadre « ex ante », notre étude vise à évaluer son impact « ex-post ». La méthodologie d'évaluation utilisée compare la probabilité de rester en emploi des bénéficiaires du bonus de pension (groupe de traitement) avec celle des non-bénéficiaires (groupe de contrôle) pendant deux périodes, avant (2004-2007) et après (2007-2010) l'introduction de la mesure. La double différence de résultats en termes de probabilité de rester en emploi entre ces deux groupes d'âge et ces deux périodes constitue une estimation de l'impact de la mesure. Toutefois, plusieurs difficultés se présentent. Tout d'abord, il n'est pas aisé de définir des groupes de traitement et de contrôle idéaux dans notre contexte. Idéalement, le groupe de contrôle doit ressembler autant que possible au groupe de traitement sans pour autant avoir accès à la mesure étudiée. Dans le contexte belge, il est à craindre que les comportements de retraite diffèrent sensiblement par année d'âge. En particulier, il est connu que les départs en pension se font principalement à 60 et à 65 ans et plus rarement entre ces deux âges. De ce fait, nous considérons plusieurs scénarios de manière à valider les résultats obtenus. De plus, et en l'absence d'informations sur la destination des sorties de l'emploi dans les données ONSS, nous faisons l'hypothèse que les sorties après 60 ans se font vers la pension alors que d'autres possibilités existent

²⁰ Ces différentes études sont plus amplement détaillées dans la section 3 de cet avis.

telles que l'invalidité ou le chômage²¹. Enfin, la méthodologie utilisée requiert qu'aucune autre mesure ou événement n'affecte de manière spécifique le groupe des bénéficiaires de la mesure ou le groupe de contrôle pendant la période d'évaluation. Nous reviendrons sur ce dernier aspect dans les sections qui suivent.

4.2. Description des données utilisées et de la méthodologie

Les données ONSS utilisées pour cette étude couvrent la période 2004-2010. Nous sélectionnons le premier trimestre de chaque année et examinons le maintien en emploi éventuel de chaque individu à un an d'intervalle. Par exemple, la présence en emploi éventuelle d'un individu de 61 ans en 2004 est définie en examinant si le travailleur est encore en emploi un an plus tard, soit au premier trimestre de l'année 2005. Les individus qui restent en emploi se voient attribuer une valeur égale à un, ceux qui sortent de l'emploi salarié, une valeur égale à zéro. Rappelons que, à l'exception des prépensions que nous sommes en mesure d'identifier, nous faisons l'hypothèse que les sorties de l'emploi salarié à ces âges se font toutes vers la pension.

Pour effectuer l'évaluation, nous comparons les taux d'emploi d'un groupe dit de traitement et d'un groupe dit de contrôle. Le groupe de traitement comprend les bénéficiaires de la mesure alors que le groupe de contrôle comprend des travailleurs leur ressemblant autant que possible mais ne bénéficiant pas de la mesure. La méthode dite de « difference-in-differences (DID)²² » consiste à comparer la probabilité d'emploi du groupe de traitement et du groupe de contrôle pendant deux périodes, avant et après l'introduction de la mesure. Pour ce faire, deux différences sont calculées. La première est la différence dans le temps des probabilités d'emploi de chacun de ces deux groupes respectivement. Deuxièmement, la différence des différences précédentes est calculée et représente l'effet causal de la mesure étudiée. En effet, la double différence permet d'éliminer les trends spécifiques de chaque groupe et d'isoler l'effet de la mesure.

Soulignons que dans le cas de cette étude d'évaluation, il n'y a pas de groupes de contrôle et de traitement parfaits. De ce fait, nous avons réalisé plusieurs estimations alternatives, utilisant différents groupes cibles et de contrôle, de manière à pouvoir quantifier l'impact de la mesure au mieux. Dans le scénario principal, le groupe de traitement comprend les individus pouvant bénéficier du bonus de pension selon la condition d'âge, soit les travailleurs âgés de 62 et 63 ans. Remarquons qu'il n'est pas possible avec les données ONSS, d'identifier les individus ayant droit au bonus de pension selon la condition de carrière. De ce fait, nous sous-estimons le groupe de traitement puisque certains individus y ayant droit n'ont pas encore atteint l'âge de 62 ans. Le groupe de contrôle comprend les travailleurs âgés de 60 et 61 ans qui ont droit à prendre une pension anticipée mais qui n'ont pas (encore) droit au bonus selon la condition d'âge. Cette fois, et en l'absence d'information sur la durée de carrière, nous risquons de surestimer le groupe de contrôle.

²¹ Nous sommes uniquement en mesure d'identifier les sorties de l'emploi vers la prépension dans nos données car les employeurs déclarent les cotisations qu'ils payent à l'ONSS sur les primes dues aux travailleurs en prépension. Soulignons, toutefois, que nous ne pouvons pas identifier les prépensions officieuses (Canada Dry).

²² Voir, par exemple, le survey de Imbens et Wooldridge sur les différentes méthodes économétriques d'évaluation de politiques.

Par ailleurs, nous avons réalisé deux estimations alternatives. Étant donné que la décision de partir en pension peut être prise un an avant le moment du départ souhaité, la première alternative utilise un groupe de contrôle comprenant les travailleurs âgés de 59 et 60 ans et un groupe de traitement comprenant les travailleurs de 61, 62 et 63 ans. Toutefois, les résultats obtenus n'étant pas significativement différents de ceux obtenus à l'aide des groupes initiaux, nous ne les présentons pas dans cet avis. La deuxième alternative considère qu'il n'est pas exclu que des personnes de 60 et 61 ans choisissent de prolonger leur carrière pour bénéficier du bonus lorsqu'ils auront atteint l'âge de 62 ans. En outre, elle considère que les travailleurs potentiellement les plus susceptibles de postposer leur départ à la pension suite à la mesure sont ceux percevant un salaire inférieur au salaire médian, puisque l'incitant financier est proportionnellement plus important pour ce groupe. Dès lors, dans cette alternative, nous avons examiné un groupe de traitement comprenant les travailleurs âgés de 60 à 63 ans percevant un salaire inférieur au salaire médian. Le groupe de contrôle se compose cette fois de travailleurs également âgés de 60 à 63 ans mais dont le salaire est supérieur au salaire médian. A nouveau, les conclusions obtenues ne sont pas significativement différentes de celles obtenues pour le scénario principal.

D'autre part, la méthodologie utilisée peut s'avérer moins pertinente lorsque d'autres mesures ou événements coïncidant dans le temps avec la mesure évaluée peuvent affecter les deux groupes différemment. Dans ce cas, l'impact de ces autres mesures/événements risque d'être assimilé à un effet de la mesure étudiée. Pour minimiser ce risque, nous avons fait commencer la période d'analyse avant la mesure au premier trimestre 2004. En effet, plusieurs réformes ont eu lieu en 2002²³ qui peuvent différemment affecter les groupes de contrôle et de traitement. Néanmoins, il n'a pas été possible d'éliminer l'influence du relèvement de la condition de carrière pour pension anticipée initié en 1997 et qui se termine en 2005, soit une mesure susceptible d'affecter les travailleurs de 60 et 61 ans pendant notre période d'évaluation, c'est-à-dire, pendant la période avant l'introduction du bonus de pension (2004-2007).

Enfin, remarquons que, en ce qui concerne les femmes, notre période d'observation coïncide avec la fin de la réforme des pensions et que les résultats sont également susceptibles d'être une combinaison des effets de la réforme et du bonus sur la probabilité de rester en emploi. De ce fait, dans cette évaluation, nous nous concentrons uniquement sur les hommes. Néanmoins, il est important de remarquer que, puisque les femmes ont des pensions, en moyenne, plus faibles que les hommes, le bonus de pension devrait constituer un incitant financier plus important à rester au travail pour les femmes que pour les hommes.

4.3. Analyse descriptive des données utilisées

Les graphiques suivants montrent les probabilités de sortie de l'emploi pour les différentes catégories de travailleurs et selon l'âge au cours de la période 2000-2009²⁴. Rappelons que nous calculons la probabilité de sortir de l'emploi en t en comparant la présence en emploi salarié au premier trimestre de l'année t avec celle en $t+1$.

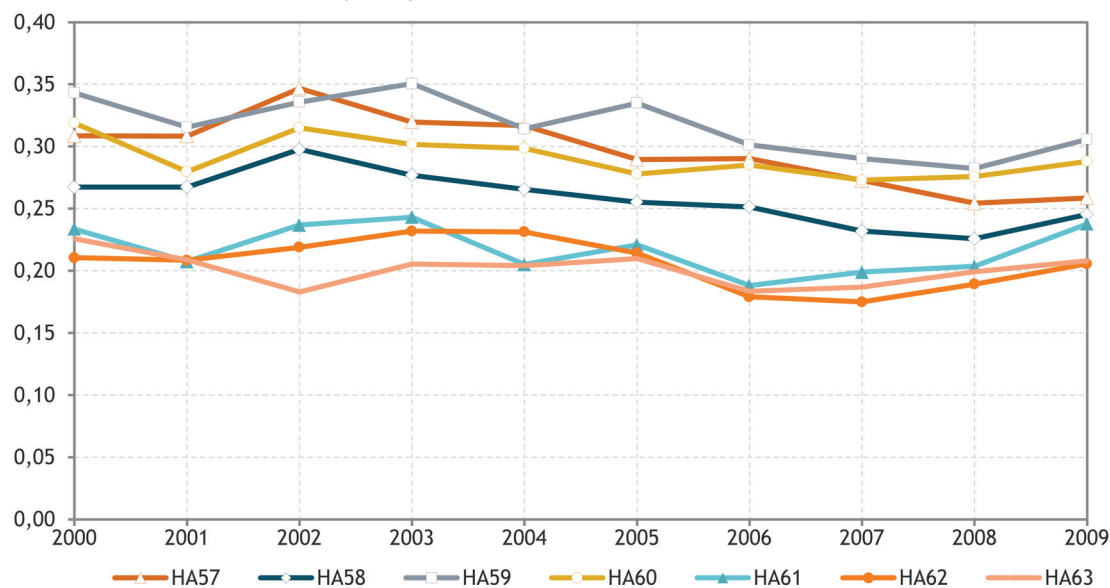
²³ En particulier, l'introduction de réductions de cotisations spécifiques pour les travailleurs âgés de 57 ans et plus et la réforme du statut de chômeur âgé dans l'assurance chômage.

²⁴ Dans l'analyse descriptive, et pour mieux illustrer les tendances, nous utilisons une période plus longue (2000-2009).

Les taux de sortie de l'emploi salarié par âge fluctuent entre 11% et 37%. Ils sont généralement décroissants dans le temps. Toutefois, des différences apparaissent entre ouvriers et employés. Alors que les hommes employés sortent de l'emploi salarié principalement l'année de leurs 60 ans, c'est également cette catégorie d'âge qui connaît la baisse des taux de sortie la plus forte sur la période étudiée. Il est important de remarquer que cette baisse des taux de sortie à 60 ans est sans doute liée au relèvement de la condition de carrière pour une pension anticipée, qui requérait encore 20 ans de carrière en 1997, et qui atteint 35 ans en 2005. En plus des taux de sortie à 59 et 60 ans, les hommes ouvriers ont également des taux de sortie importants et décroissants dans le temps à 57 et à 58 ans sans doute reflétant les réformes du système de prépensions. A partir de 61 ans, les taux de sortie des ouvriers convergent, autour de 20%.

Graphique 1 Hommes ouvriers (2000-2009) taux de sortie emploi salarié

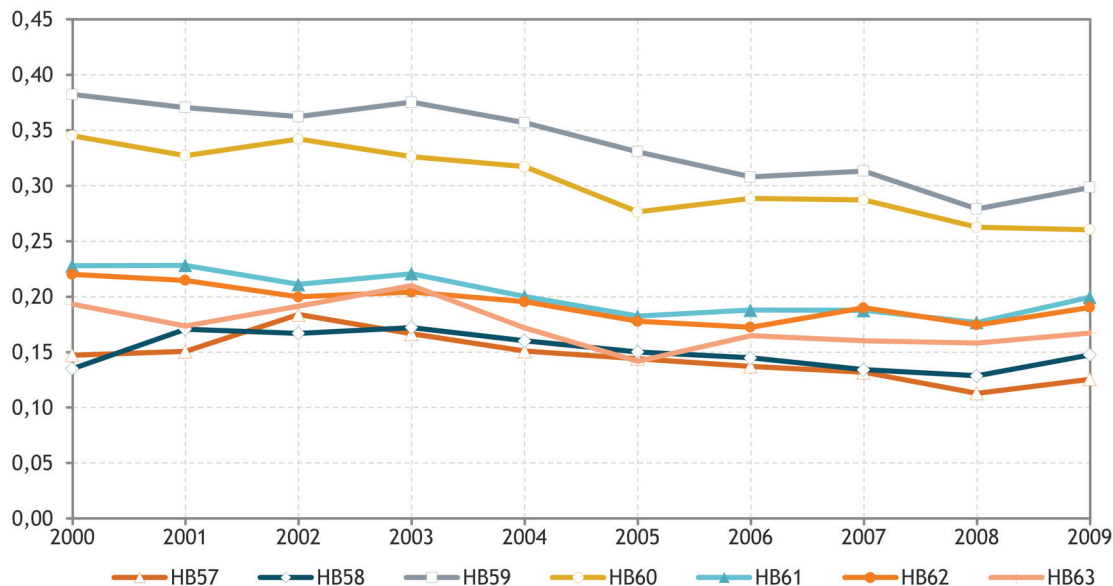
En % des hommes ouvriers en emploi à l'âge concerné



Source: ONSS + propres calculs Bureau fédéral du Plan

Graphique 2 Hommes employés (2000-2009) taux de sortie emploi salarié

En % des hommes employés en emploi à l'âge concerné



Source: ONSS + propres calculs Bureau fédéral du Plan

4.4. Analyse économétrique

Dans cette section, nous présentons les résultats du scénario qui considère les travailleurs de 60-61 ans comme groupe de contrôle et ceux de 62-63 ans comme groupe de traitement. En effet, le bonus de pension est perçu à partir de 62 ans selon la condition d'âge et les travailleurs de 60 et 61 ans sont ceux qui ressemblent le plus aux travailleurs de 62-63 ans sans pouvoir directement bénéficier de la mesure. Par ailleurs, nous excluons les travailleurs de 64 ans et plus puisque leur probabilité de rester en emploi un an plus tard est pratiquement toujours égale à zéro et que le bonus de pension n'augmente plus à partir de 65 ans. Étant donné que les estimations obtenues à l'aide des autres simulations considérées ne diffèrent pas fondamentalement de ceux de cette simulation, nous ne les présentons pas en détail dans cet avis.

Pour pouvoir appréhender l'effet du bonus de pension sur la probabilité de rester en emploi, nous estimons plusieurs modèles. Le premier modèle (modèle 1), estime l'impact du bonus de pension sur la probabilité de rester en emploi pour l'ensemble des hommes. Le deuxième modèle (modèle 2) estime cette probabilité pour les ouvriers et les employés séparément²⁵. Enfin, le modèle 3 désagrège les données par niveau de salaire. Le modèle 3a (modèle 3b) estime l'impact du bonus de pension pour les ouvriers et les employés ayant un salaire inférieur (supérieur) au salaire médian du premier trimestre de l'année t .

L'impact du bonus de pension sur la probabilité de rester en emploi est estimé à l'aide d'un modèle logit. Ce modèle estime l'impact de la mesure sur une transformation de la probabilité de rester en emploi, le logarithme du « odds ratio », soit le ratio entre la probabilité de rester en emploi et la probabilité de quitter l'emploi salarié. Le tableau 4 présente l'ensemble des résultats. La variable « dummy traitement » capte les différences entre le groupe de traitement et le groupe de contrôle en l'absence de la mesure. La variable « dummy temps » capte, quand à elle, l'effet de facteurs agrégés influençant la probabilité de rester en emploi avant l'introduction de la mesure. La variable DID (différence-in-differences) capte l'effet de la mesure étudiée. Toutefois, dans notre contexte, la variable DID risque de capter également l'impact d'autres mesures qui affectent différemment le groupe de traitement et de contrôle telles que l'allongement de la condition de carrière pour pension anticipée. Il faut donc être particulièrement prudent dans l'analyse et l'interprétation des résultats.

Les résultats du modèle 1 montrent que le fait d'appartenir au groupe de traitement (travailleurs âgés de 62 et 63 ans) plutôt qu'au groupe de contrôle (travailleurs âgés de 60 et 61 ans) résulte en un effet positif sur la probabilité de rester en emploi (logarithme du « odds ratio »). Toutefois, ce résultat est significatif uniquement pour les employés (modèles 2, 3a et 3b). Comme nous l'avons déjà observé dans l'analyse descriptive (cf. graphiques 1 et 2), les probabilités de rester en emploi sont plus élevées aux âges 62-63 qu'à 60-61 ans, en particulier, pour les employés. Le coefficient obtenu pour la variable « dummy temps » est, dans tous les modèles, positif et significatif pour les employés, captant un relèvement de leur probabilité de rester en emploi dans le temps. Pour les ouvriers, par contre, ce coefficient n'est jamais significatif.

²⁵ Nous avons également estimé un modèle comprenant des variables additionnelles de contrôle (taille de l'entreprise, secteur, régime de travail, salaire brut, montant des réductions de cotisations patronales et personnelles), des variables binaires temporelles annuelles et des effets individuels non-observés (random effects model). Toutefois, la prise en compte de ces variables additionnelles n'affecte que très légèrement les coefficients d'intérêt.

Tableau 4 Résultats des régressions logistiques de l'impact du bonus de pension (Hommes ouvriers et employés)

	Tous revenus confondus			Revenus inférieurs à la médiane		Revenus supérieurs à la médiane	
	Mod 1 Total	Mod 2 ouvriers	Mod 2 employés	Mod 3a ouvriers	Mod 3a employés	Mod 3b ouvriers	Mod 3b employés
Dummy traitement	0,36* (0,21)	0,17 (0,16)	0,46* (0,24)	0,18 (0,15)	0,37** (0,16)	0,13 (0,22)	0,48* (0,26)
Dummy temps	0,09 (0,06)	-0,02 (0,00)	0,14** (0,07)	-0,02 (,04)	0,24** (0,08)	-0,01 (0,09)	0,11* (0,07)
Difference-in differences (DID)	-0,08 (0,07)	0,05 (0,06)	-0,14** (0,01)	0,04 (0,07)	-0,24** (0,09)	0,13 (0,13)	-0,12*** (0,07)
Nb d'observations	122 714	46 859	75 855	40 536	21 752	6 323	54 103
Log Likelihood	-52 794	-19 212	-33 521	-16 719	-9 070	-2 490	-24 422

Écarts-types (clustered par année d'âge) entre parenthèses.

* : coefficient significatif à 10%, ** : significatif à 5% et *** : significatif à 1%.

En ce qui concerne le coefficient de la variable DID, qui capte entre autres l'effet du bonus de pension, celui-ci n'est pas significativement différent de zéro pour l'ensemble des hommes (modèle 1). Pour les ouvriers, ce résultat reste le même, y compris lorsqu'on restreint le groupe de traitement aux ouvriers ayant un salaire en-dessous du salaire médian (modèle 3a). Par contre, pour les employés, un impact négatif et significatif apparaît dans tous les modèles. Bien que des effets dits de richesse²⁶ peuvent être invoqués pour expliquer ce résultat (Maes, 2008 ; Lefebvre et Orsini, 2011), ce coefficient négatif reflète principalement l'impact de la hausse de la condition de carrière pour pension anticipée sur la probabilité de rester en emploi du groupe de contrôle. En effet, cette mesure a généré un changement de comportement pendant la première période de notre analyse (2004-2007), avant l'introduction du bonus de pension. Comme nous l'avons mentionné précédemment, le relèvement de la condition de carrière pour pension anticipée peut avoir généré une baisse significative des taux de sortie de l'emploi des travailleurs de 60-61 ans, en particulier des employés. De ce fait, l'importante amélioration des performances en termes d'emploi de ce groupe²⁷ durant la période précédant l'introduction du bonus de pension, contraste avec la plus faible amélioration pour les travailleurs âgés de 62 et 63 ans bénéficiaires du bonus de pension au cours de la période suivant son introduction.

Enfin, il n'est pas exclu que des personnes de 60 et 61 ans choisissent de prolonger leur carrière jusqu'à au-delà de 62 ans, pour bénéficier du bonus de pension ultérieurement. Dans ce cas, les coefficients obtenus dans nos estimations pourraient également refléter un effet positif du bonus de pension sur le groupe de contrôle. Cet effet positif viendrait renforcer celui du relèvement de la condition de carrière pour pension anticipée. Toutefois, le scénario alternatif où le groupe de traitement comprend les travailleurs de 60-63 ans dont le salaire est inférieur au salaire médian génère des résultats non-significatifs pour ce coefficient aussi bien pour les ouvriers que pour les employés. De ce fait, il est probable que c'est principalement l'allongement de la condition de carrière pour pension anticipée qui influence les résultats. En conséquence, le signe négatif obtenu dans notre exercice refléterait l'impact simultané du bonus de pension et de l'allongement de la condition de carrière pour pension anticipée et montre que, dans le cas des employés, c'est surtout le relèvement de la condition de carrière pour pension anticipée qui réduit les sorties de l'emploi entre les deux périodes.

²⁶ Cf. section 3.

²⁷ Remarquons aussi que le relèvement de la condition de carrière pour pension anticipée touche probablement moins les travailleurs âgés de 62 et 63 ans que ceux de 60 et 61 ans (pendant la période avant l'introduction du bonus).

4.5. Conclusions de l'évaluation micro-économétrique

Dans cette étude micro-économétrique, nous avons analysé la mesure bonus de pension à l'aide de données individuelles d'emploi salarié et en utilisant la méthode dite « difference-in-differences ». Toutefois, la méthodologie utilisée ne nous permet pas d'isoler l'impact du bonus de pension de celui d'autres mesures visant à postposer le moment du départ à la pension, notamment l'allongement de la condition de carrière pour pension anticipée à 34 ans en 2004 et à 35 ans en 2005. Nos résultats font apparaître un effet non significatif de ces différentes mesures simultanément sur la probabilité de rester en emploi pour l'ensemble des hommes et pour les ouvriers en particulier. Dans le cas des employés, l'effet total obtenu est négatif et significatif²⁸. De ce fait, l'allongement de la condition de carrière pour pension anticipée semble avoir eu un effet significatif de retardement du départ à la pension des employés âgés de 60 et 61 ans (le groupe de contrôle de notre étude). Cet effet est largement supérieur à un éventuel effet généré par le bonus de pension sur le moment du départ à la pension des employés âgés de 62 et 63 ans (le groupe de traitement de notre étude). En conséquence, notre étude ne nous permet de conclure qu'une seule chose : que le bonus de pension a eu un effet moins significatif sur la probabilité de rester en emploi que la mesure d'allongement de la durée de carrière pour pension anticipée.

Ces résultats rejoignent ceux d'autres études (Maes, 2008 ; Lefebvre et Orsini, 2011) qui trouvent un impact faible du bonus de pension sur l'âge de départ à la pension à l'aide de méthodologies alternatives. Néanmoins, plusieurs mises en garde s'imposent. Ainsi, notre étude ne permet pas d'analyser ce que serait l'impact du bonus de pension si les travailleurs ciblés avaient été mieux ou davantage informés de cette mesure. De plus, l'existence de dispositifs plus attrayants tels que les pensions du deuxième pilier qui à leur tour jouent un rôle dans la décision d'un départ anticipé en pension n'est pas prise en compte comme facteur distinct dans cette évaluation. Par ailleurs, il est probable qu'une partie des travailleurs âgés qui auraient voulu prolonger leur carrière en présence du bonus de pension aient été contraints de quitter le marché du travail par le comportement de certains employeurs, peu influencés par une mesure n'offrant aucun incitant à leur égard. Une mesure telle que l'allongement de la condition de carrière est de ce point de vue beaucoup plus contraignante pour tout le monde.

Pour terminer, cette étude micro-économétrique ne se penche pas non plus sur les effets de distribution du bonus de pension. En effet, le bonus de pension pourrait constituer un complément significatif pour les personnes bénéficiant d'une petite pension et ne disposant pas d'une pension complémentaire.

²⁸ Cf. le coefficient de la variable DID dans le tableau 4.

5. 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 1er 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.

Références

Conférence Nationale des Pensions, (Avril 2010), " Livre Vert – Consolider l’avenir des pensions ".

Dekkers G., (2009), " Les effets du bonus de pension en Belgique : simulations microéconomiques ", *Retraite et société*, N° 58.

Dellis, A., Desmet, R., Jousten, A. et Perelman, S., (2004), " Micro-Modelling of Retirement in Belgium ", in *Social Security and Retirement Around the World: Micro-estimation*, ed. By J. Gruber, and D. Wise, University of Chicago Press, Chicago.

Imbens G.W. et Wooldridge J. M. (2009), *Econometrics of Program Evaluation*, Journal of Economic Literature, Vol. XLVII.

Jolivet, A. (2001), *Vieillesse, salaire et demande de travailleurs âgés*, Travail et Société n°88.

Lefebvre, M. and Orsini K., (2011), " A Structural Model for Exit of Older Men in Belgium ", *Empirical Economics*.

Lumsdaine, R., Stock, J. et Wise, D. (1996), " Why are retirement rates so high at age 65? " in *Advances in the Economics of Aging*, ed. D. Wise, University of Chicago Press, Chicago.

Maes, M., (2008), " Financial and redistributive impact of reforming the Belgian pension system ", IRES Discussion Paper 2009-40, Université Catholique de Louvain.

Maes, M., (Mai 2010), " Le bonus de pension: un cadeau empoisonné ", *Regards Economiques*, N°79.

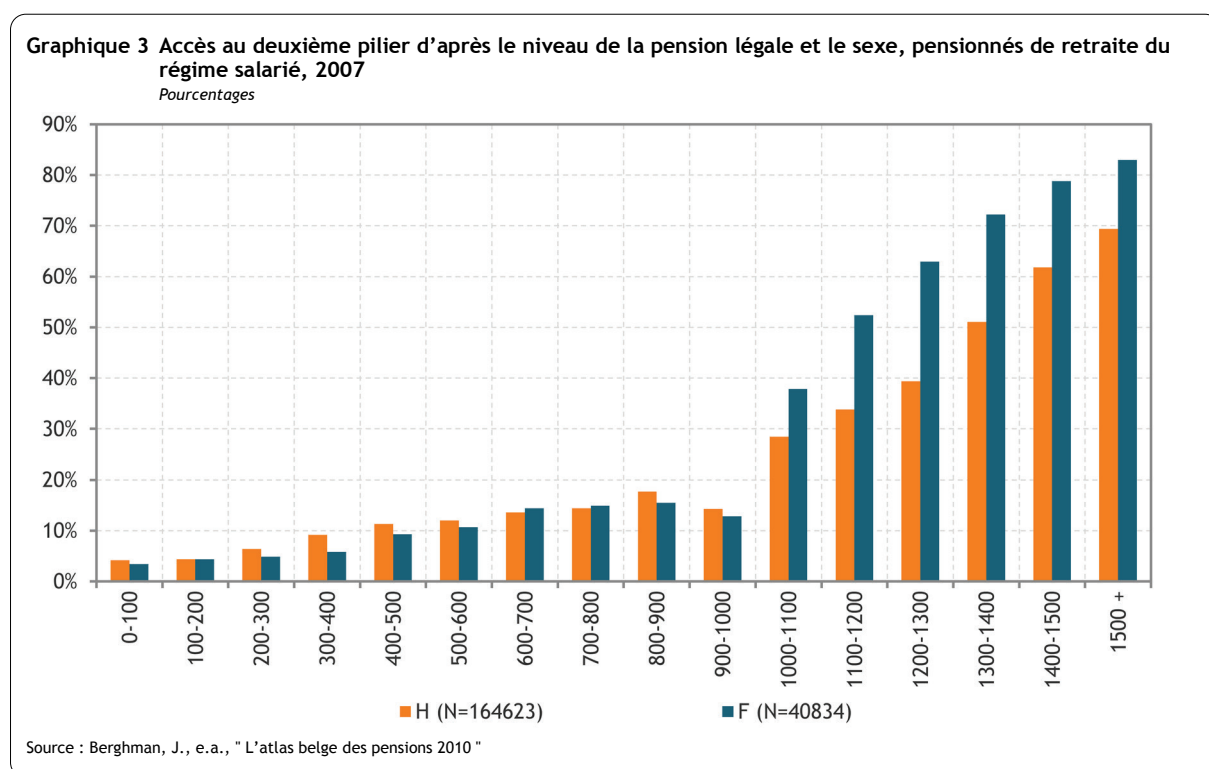
Annexes

Annexe 1 : Accès au deuxième pilier

La pension complémentaire peut concurrencer le bonus de pension uniquement si le pensionné a droit à cette pension complémentaire, c'est-à-dire dans le cas où l'employeur et/ou l'employé ont contribué à la constitution d'une pension sous le régime de la capitalisation.

En 2007, 65% du nombre total de pensionnés de retraite ne bénéficiaient pas d'une pension complémentaire (55% des hommes et 82% des femmes). Celle-ci est principalement perçue par les pensionnés les plus jeunes entre 60 et 75 ans (près de 40%). Parmi les 85 ans et plus, seuls 27% d'entre eux en bénéficient. L'inégalité la plus forte se manifeste surtout au niveau du montant de la pension du premier pilier : en 2007, 70% des pensionnés de retraite percevant une pension légale se situant dans le 5^e quintile bénéficiaient d'une pension complémentaire. Ce pourcentage atteint à peine 5% dans le premier quintile.²⁹

Le graphique ci-dessous illustre les inégalités en matière d'accès à la pension du deuxième pilier en fonction du montant de la pension légale. Il est intéressant de noter que, au niveau des pensions légales les plus élevées, les femmes ont davantage accès au deuxième pilier que les hommes. Mais elles sont aussi moins nombreuses.



²⁹ Source : Berghman, J., e.a., " L'atlas belge des pensions 2010 "

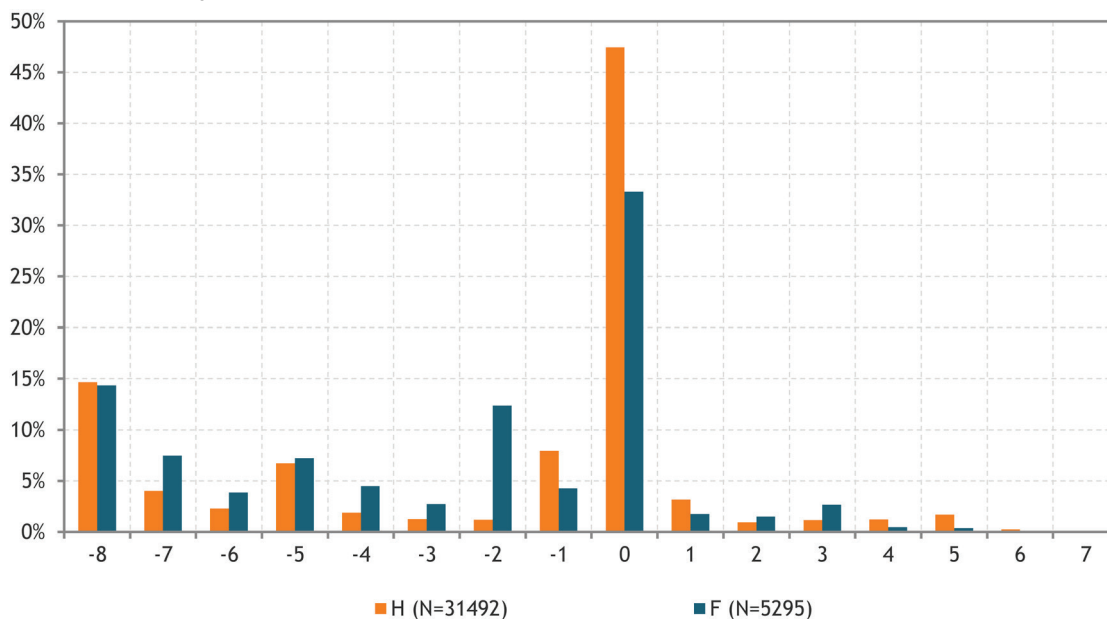
Notons également que la LPC vise à démocratiser le deuxième pilier afin qu'une part plus importante de la population puisse y avoir accès, en ce compris les personnes percevant un faible revenu (et qui bénéficient, par conséquent, d'une pension légale peu élevée).

Les chiffres susmentionnés laissent supposer que la pension complémentaire ne représente quasiment pas une incitation financière " concurrentielle " pour les personnes à faible revenu étant donné qu'ils ne bénéficient généralement pas de cette pension. D'un point de vue financier, ces derniers ont donc tout intérêt à poursuivre leur activité professionnelle. Pour plus d'informations sur la réalité ou non de la poursuite de l'activité, nous vous renvoyons à la section 4 : " Une évaluation micro-économétrique de l'effet du bonus de pension sur la prolongation de l'activité professionnelle ".

Annexe 2 : Ecart dans le temps entre prises de pension des premier et deuxième piliers

Graphique 4 Prise de la pension du deuxième pilier en comparaison avec la prise d'effet de la pension du premier pilier d'après le sexe, pensionnés de retraite du régime salarié, entrées en retraite 2000-2002

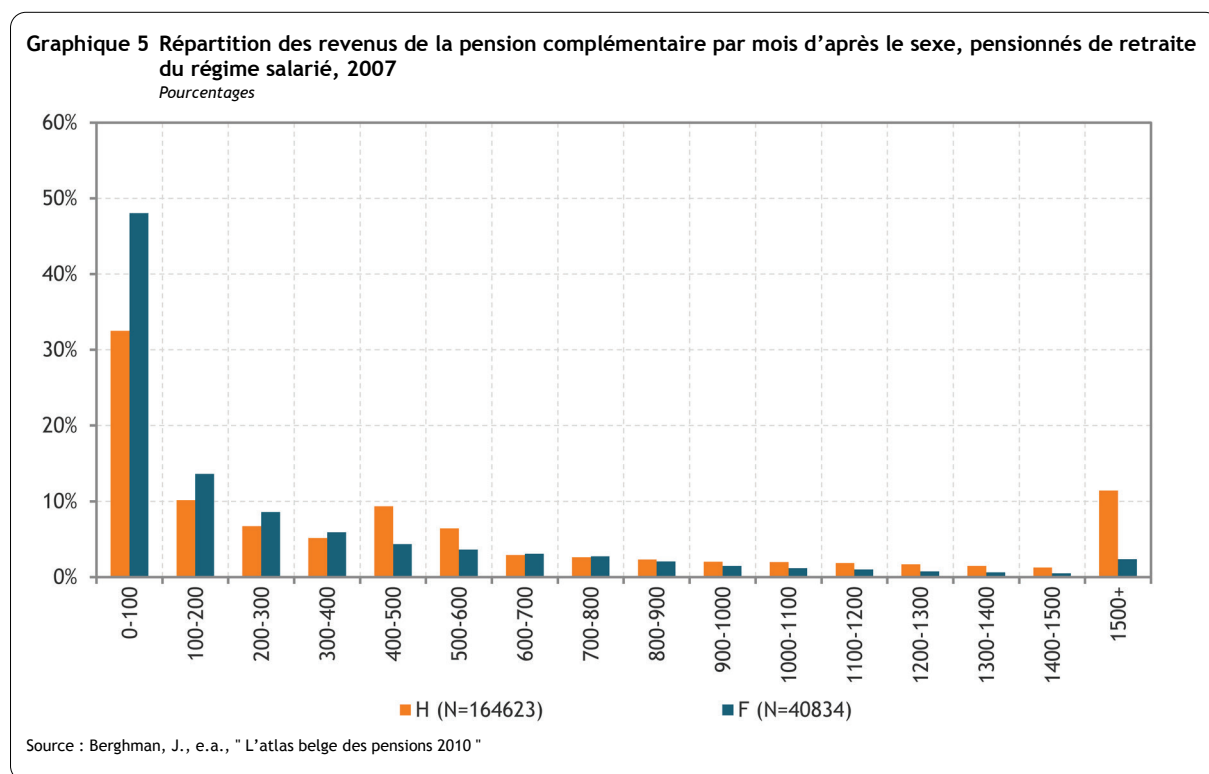
Pourcentages



Source : Berghman, J., e.a., " L'atlas belge des pensions 2010 "

Notons que les catégories " plus de 8 ans avant le départ à la pension légale " et " plus de 7 ans après le départ à la pension légale " n'ont pas été prises en compte dans le graphique. Ces groupes représentent au total 5% des femmes et 5% des hommes.

Annexe 3 : Répartition des revenus de la pension complémentaire



En 2007, la majorité des pensionnés bénéficiaient d'une pension complémentaire modérée. Il est intéressant de noter que près de la moitié des femmes perçoivent une pension complémentaire d'à peine 100 euros par mois.

