

PENSIOENEN - PENSIONS

CRB CCE 2023-0652 NAR CNT 130

**8.03
2023**

VERSLAG RAPPORT

Pensioenverslag – factuele elementen

Rapport pensions – éléments factuels

Tweetalig verslag – rapport bilingue

Saisine

L'accord de gouvernement du 30 septembre 2020 prévoit que « le gouvernement examine quelles réformes peuvent être mises en œuvre pour garantir la durabilité financière et sociale des systèmes de pensions ».

A cet égard, les Conseils ont été saisis en date du 2 juin 2022 d'une demande d'avis des Ministres Karine Lalieux et David Clarinval concernant la réforme des pensions.

Dans cette saisine, le gouvernement fédéral demande la publication, par les interlocuteurs sociaux, d'un rapport intermédiaire pour le 6 juillet 2022. Ce rapport doit, selon la lettre, intégrer des « propositions de mesures concrètes sur lesquelles ils s'accordent ou sur lesquelles ils prennent l'engagement de travailler par la suite ». Ces propositions doivent porter sur les trois thématiques suivantes :

- La soutenabilité financière et sociale du système de pension ;
- La généralisation et le renforcement des pensions complémentaires ;
- La modernisation de la dimension familiale.

L'examen de cette saisine a été confié à la sous-commission mixte ad hoc « Pensions ».

Les interlocuteurs sociaux composant la sous-commission mixte ad hoc « Pensions » au sein du CCE et du CNT ont remis en date du 5 juillet 2022, un rapport intermédiaire ([CCE 2022-1718 - CNT P/D.22-07](#)) qui contient une méthode de travail et un calendrier retenus par les interlocuteurs sociaux composant la sous-commission mixte ad hoc « Pensions » en vue de examiner en profondeur les trois thématiques précitées et de formuler des propositions concrètes sur ces thématiques à la fin de l'année 2022.

Ce rapport intermédiaire précise également que « dans le processus de rédaction du rapport définitif, le CCE et le CNT seront assistés par quatre experts issus du monde académique, choisis pour leur expertise quant aux thématiques traitées et désignées paritairement par les interlocuteurs sociaux ».

La Ministre Karine Lalieux a, en date du 7 juillet 2022, accusé bonne réception du rapport intermédiaire du 5 juillet 2022.

Complémentairement à cette première saisine, le 20 juillet 2022, les ministres Karine Lalieux et David Clarinval ont demandé aux Conseils de travailler sur des mesures décidées lors du Kern du 19 juillet 2022 concernant la réforme des pensions. Ces mesures portent sur le bonus pension, la condition de travail effectif et la revalorisation du temps partiel dans le calcul de la pension minimum.

Dans cette seconde saisine, le Kern du 19 juillet 2022 a décidé d'élargir le champ d'application des trois thématiques susmentionnées en précisant que le rapport définitif des Conseils devrait également formuler des propositions de mesures sur :

- La réduction de la condition de carrière de la pension anticipée pour les carrières longues jusqu'à 42 ans dans le cas où une condition de travail effectif est remplie ;
- L'ajout d'une condition de travail effectif pour pouvoir prendre la pension anticipée ;
- L'alignement des âges de pension préférentiels existants sur l'âge légal de la pension pour le reste de la population.

A cet égard, le CCE et le CNT ont adressé, le 29 septembre 2022, une lettre aux ministres précités faisant connaitre leur décision de poursuivre leurs travaux conformément au programme de travail et au calendrier qu'ils s'étaient fixés dans le rapport intermédiaire du 5 juillet 2022.

Compte tenu du défi majeur de répondre à la première saisine, ils ont en effet estimé qu'il était plus opportun de se concentrer dans l'immédiat sur les trois thématiques faisant l'objet de la première saisine et ont décidé d'examiner ultérieurement les questions complémentaires soulevées dans la saisine du 20 juillet dernier.

Voor de werkzaamheden werd de gemengde subcommissie ad hoc Pensioenen binnen de CRB en de NAR opgericht. De oprichting is een tijdelijke oplossing die de sociale gesprekspartners hebben voorgesteld om te antwoorden op de dringende vragen van de regering inzake de pensioenen, in afwachting van een hervorming van het Nationaal Pensioencomité.

En exécution du rapport intermédiaire du 5 juillet, les interlocuteurs sociaux composant la sous-commission mixte ad hoc « Pensions » au sein des Conseils ont organisé une série de réunions dès la fin de l'été et durant le mois de septembre 2022 et ont retenu des questions sur chaque thématique. Celles-ci portent sur :

- Des questions factuelles adressées aux administrations et institutions publiques, à savoir le Service fédéral des pensions, le Bureau fédéral du Plan, l'INASTI, Sigedis, le SPF Emploi et à l'ONSS;
- Des questions plus larges posées à des experts issus du monde académique et scientifique. Een lijst met alle betrokken deskundigen is terug te vinden in bijlage A.

Les réponses à ces questions ont été présentées dans le cadre d'auditions organisées dès le 12 octobre 2022 et selon un rythme soutenu d'une audition par semaine. Ces auditions se sont encore poursuivies en janvier 2023.

Compte tenu de ces contributions et de celles des administrations, l'information récoltée s'est avérée conséquente et d'une grande richesse, nécessitant la poursuite des travaux des Conseils au-delà du calendrier préalablement fixé dans le rapport intermédiaire.

En conséquence, les Conseils ont adressé, le 11 janvier 2023, une lettre aux ministres concernés annonçant la rédaction d'un projet de rapport récapitulatif des constats et enjeux pour la fin du mois de janvier 2023 et sa finalisation pour la fin février 2023. Celui-ci serait complété par un avis des interlocuteurs sociaux sur la base des données factuelles reprises dans le rapport.

En réponse à la lettre du 11 janvier précitée, les ministres Alexandre de Croo, Karine Lalieux et David Clarinval ont invité les Conseils à rendre leur rapport définitif dans les plus brefs délais afin que le gouvernement puisse en tenir compte avant qu'il ne décide sur le dossier pensions à la mi-février 2023.

Dit verslag bundelt, volgens de drie thema's uit de adviesvraag van 2 juni 2022, enerzijds, de gegevens uit het compendium van de feitelijke vragen aan de administratie en overheidsinstellingen en, anderzijds, de antwoorden van de deskundigen uit de hoorzittingen.

Le travail de rédaction du rapport a bénéficié de l'accompagnement de quatre académiques¹ agissant comme relecteurs du rapport. Samen met het begeleidende advies (CCE-CRB 2023-0653 CNT-NAR 2.354) werd het verslag op 8 maart 2023 goedgekeurd door de gemengde plenaire vergadering van de Raden.

¹ Een lijst met alle betrokken deskundigen is terug te vinden in bijlage A.

Inhoud

1. Inleiding	12
2. La soutenabilité financière et sociale de notre système de pension...	13
2.1 Situering.....	13
2.2 Het rustpensioen	21
2.2.1 Historische evolutie van het pensioenbedrag.....	21
2.2.2 De gevolgen van de afschaffing van de harmonisatie- (of correctie)coëfficiënten in het zelfstandigenstelsel	28
2.2.3 Evolutie van het minimumpensioen.....	34
2.2.4 Decielverdeling van de pensioenen.....	39
2.2.5 Vooruitzichten.....	41
2.3 Het rustpensioen met de aanvulling van het tweedepijlerpensioen	43
2.3.1 Opzet oefening Sigidis	43
2.3.2 Totaal brutopensioen	44
2.3.3 Totaal nettopensoen	47
2.4 De loopbaan voor pensionering	49
2.4.1 Evolutie van de loopbanen.....	49
2.4.2 Gelijkstellingen	52
2.4.3 Projecties loopbanen	63
2.5 De pensioenkeuze	66
2.5.1 De effectieve pensioenleeftijd	66
2.5.2 Pensioenjaren in goede gezondheid	70
2.5.3 Actuariële correcties	77
2.5.4 Financiële pensioenprikkels zoals de pensioenbonus	78
2.5.5 Simulaties	82
2.6 De tewerkstellingsgraad.....	86
2.6.1 Evolutie en hoogte van de tewerkstellingsgraad	86
2.6.2 Rol arbeidsproductiviteit.....	90
2.6.3 Werkende gepensioneerden	91
2.7 Sociale bijdragen	93
2.7.1 Korte situering	93
2.7.2 Bijdragen en speciale regelingen in het werknemersstelsel	95
2.7.3 Taux implicite de cotisation	101
2.8 Automatische aanpassingsmechanismen: le cas allemand	104
2.8.1 Calcul de la pension individuelle	105
2.8.2 Évolution du niveau des pensions en de sociale houdbaarheid.....	105
2.8.3 Pensions privées	107

3. De tweede pensioenpijler	109
3.1 L'ampleur du deuxième pilier de pension	109
3.2 Stand van zaken van de veralgemening van de tweede pensioenpijler	114
3.3 De bedragen en de verdeling van de tweede pensioenpijler	124
3.4 Le lien entre la généralisation du 2 ^{ème} pilier et le trajet d'harmonisation entre ouvriers et employés.	129
3.4.1 Harmonisation des plans sectoriels	129
3.4.2 Harmonisation des plans d'entreprises :	130
3.5 Les freins/étapes à franchir pour la généralisation du 2 ^{ème} pilier (3%).....	132
3.5.1 Hindernissen gelinkt aan het reglementair kader	132
3.5.2 Les obstacles liés à la multiplicité organisationnelle du deuxième pilier.....	134
3.5.3 L'effort financier nécessaire pour parvenir à 3 %.....	135
3.6 L'opportunité de généraliser le deuxième pilier en fonction des évolutions économiques possibles des années à venir.	137
3.7 Garanties voor aangeslotenen.....	138
4. La modernisation de la dimension familiale	144
4.1 Introduction	144
4.1.1 Aperçu des différents droits dérivés.....	147
4.2 Importance des droits dérivés dans les trois régimes	153
4.2.1 Evolution du nombre de bénéficiaires de droits dérivés dans le régime des travailleurs salariés et indépendants depuis 2015	153
4.2.2 Profil des bénéficiaires de droits dérivés dans les trois régimes	157
4.2 Traitement différent entre les cohabitants légaux et les personnes mariées.....	161
4.2.2 Impact du choix de forme de vie commune et information	161
4.2.3 Impact de la forme de cohabitation sur les droits en matière de sécurité sociale et en particulier sur les droits de pension.....	164
4.3 Impact éventuel de la suppression des droits dérivés sur le risque de pauvreté	165
4.3.1 Simulation du risque de pauvreté en cas de disparition des pensions de divorce	165
4.3.2 Simulation du risque de pauvreté en cas de disparition des pensions de survie	165
4.3.3 Débat conceptuel sur la répartition des droits de pension	170
5. Bijlage A : Lijst van de betrokken deskundigen uit de academische en wetenschappelijke wereld	175

Tabellen

Tabel 2-1: Dépenses de pensions par régime, en millions d'euros à prix courants et en % du PIB, 2005-2020	13
Tabel 2-2: Évolution des bénéficiaires de pensions selon le régime et le genre, 2016-2020	15
Tabel 2-3: Facteurs explicatifs de l'augmentation des dépenses de pensions, 2005-2019	17
Tabel 2-4: Brutovervangingsratio van de nieuwe ingangen per stelsel (2015)	21
Tabel 2-5: Evolutie in nominale waarde van het gemiddelde en mediane brutorustpensioen (1/2013-1/2022)	22
Tabel 2-6: Evolutie van het aantal pensioeningangen (1/2013-1/2022).....	22
Tabel 2-7: Evolutie in reële waarde van het gemiddelde en mediane brutorustpensioen (1/2013-1/2022)	24
Tabel 2-8: De evolutie van de perequatiekorven 2013-2021	28
Tabel 2-9: Evolutie van de waarden van de correctiecoëfficiënt in de periode 1984 – 2018.....	30
Tabel 2-10: Evolutie van de kostprijs van een afschaffing van de correctiecoëfficiënt voor toekomstige loopbaanjaren	32
Tabel 2-11: Vergelijking in nominale waarde van het mediane rustpensioen met het minimumpensioenbedrag voor de drie stelsels (1/2013-1/2022)	35
Tabel 2-12: De evolutie van de verdeling van het rustpensioen per deciel voor de drie stelsels in nominale bedragen (1/2013 -1/2022)	39
Tabel 2-13: De verdeling van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)	43
Tabel 2-14: De brutobedragen van het totaal pensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)	45
Tabel 2-15: De brutobedragen van het rustpensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)	46
Tabel 2-16: Brutovervangingsratio incl. de tweede pijler van de nieuwe ingangen per stelsel (2015) 47	47
Tabel 2-17: De nettobedragen van het totaal pensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)	48
Tabel 2-18: Distribution selon la durée de carrière, carrière « pure » salariée, 2012-2021	49
Tabel 2-19: Distribution selon la durée de carrière, carrière mixte salariée / indépendant, 2012-2021	50
Tabel 2-20: Distribution selon la durée de carrière, indépendants, 2012-2021	51
Tabel 2-21: Distribution selon la durée de carrière, fonctionnaires, 2012-2021	52
Tabel 2-22: Loopbaan en gelijkgestelde periodes, werknemers	53
Tabel 2-23: Aandeel gelijkgestelde periodes naar geslacht en woonplaats.....	55
Tabel 2-24: Verdeling naar type gelijkstelling, werknemers, ingangsjaar 2018	55
Tabel 2-25: Verdeling gelijkgestelde periodes, zelfstandigen, totale loopbaan	56
Tabel 2-26: Evolutie van de effectieve pensioenleeftijd volgens geslacht (2010-2021)	67

Tabel 2-27: Simulaties van het brutorustpensioen op jaarbasis voor een alleenstaande werknemer met een zuivere loopbaan.....	84
Tabel 2-28: Simulatie van het brutorustpensioen op jaarbasis voor een alleenstaande zelfstandige met een zuivere loopbaan van 48 jaar	86
Tabel 2-29 : Financement de la sécurité sociales, par régime, 2022	94
Tabel 2-30: Schatting van het aandeel loontrekkenden met een bepaald alternatief loonvoordeel (2018-2020)	96
Tabel 2-31: Extrapolatie van de loonmassa aan (bepaalde) alternatieve loonvoordelen (2018-2022)97	
Tabel 2-32: Overzicht van de totale geboekte recurrente federale bijdrageverminderingen voor het jaar 2021	99
Tabel 2-33: Répartition des subventions salariales en Belgique par mesure pour le secteur privé ..	100
Tabel 2-34 : Taux de cotisation d'équilibre implicites, par régime de pension.....	102
Tabel 2-35 : Composantes des taux de cotisation d'équilibre, par régime de pension	103
Tabel 2-36 : Décomposition des taux de cotisation d'équilibre implicites, par régime de pension ...	103
Tabel 3-1: Constitution des droits de pension complémentaire – het aantal aangesloten personen	109
Tabel 3-2: Réserves de pensions acquises	111
Tabel 3-3: Participation au deuxième pilier de pension des salariés belges en 2019	114
Tabel 3-4: Pourcentage de cotisation pour la constitution d'une pension complémentaire parmi les salariés belges en 2019 – répartition.....	115
Tabel 3-5: Nombre de salariés affiliés activement qui n'atteignent pas le pourcentage de cotisation de 3% en 2019- par type de plan de pension et par cotisation supplémentaire nécessaire pour atteindre l'objectif de 3 %	119
Tabel 3-6: Aantal actief aangesloten werknemers die het bijdragepercentage van 3 % niet bereiken in 2019 – per type pensioentoezegging en extra bijdrage nodig voor streefdoel	120
Tabel 3-7: Pourcentage de cotisation pour la constitution d'une pension complémentaire chez les salariés belges en 2019 – par secteur	121
Tabel 3-8: Nombre de salariés avec un pourcentage de cotisation supérieur/sous 3 %, réparti selon le statut.....	122
Tabel 3-9: Ecart absolu de cotisation (€), réparti selon le statut.....	123
Tabel 3-10: Personne ayant pris sa pension légale en 2021 - Taux de participation à la pension complémentaire selon le régime de pension et montants bruts de pension complémentaire selon le régime de pension (2021).....	124
Tabel 3-11: Moyenne du montant brut de pension complémentaire et répartition par décile des montants de pension complémentaire	125
Tabel 3-12: Répartition par décile des montants de pension complémentaire	125
Tabel 3-13: Nombre de pensionnés, moyenne et médiane pension totale brut selon le régime de pension de l'individu.....	126
Tabel 3-14: Nombre de pensionnés, moyenne et médiane pension totale nette selon le régime de pension de l'individu	126
Tabel 3-15: L'imposition fiscale et parafiscale de la pension complémentaire	127

Tabel 3-16: Coût total de l'harmonisation – étude sur les régimes des plans de pension d'entreprise	131
Tabel 3-17: Coût de l'harmonisation par statut et part du coût d'harmonisation pour la réduction de l'écart de cotisation total.....	131
Tabel 3-18: Ventilation secteur privé et gouvernement (contractuelen)	136
Tabel 3-19: Impact du coût de l'écart de cotisation sur la masse salariale (CCE,2021)	137
Tabel 3-20: Le rendement moyen à long terme - pensioenfondsen	140
Tabel 4-1: Evolution du nombre de cohabitations légales depuis 2000	144
Tabel 4-2: Personnes vivant en couple et autres par rapport à la population de 18 ans et plus (2011)	145
Tabel 4-3: Taux différencié dans la pension de retraite	147
Tabel 4-4: taux de calcul pension de conjoint séparé	149
Tabel 4-5: taux de calcul pension de conjoint divorcé	150
Tabel 4-6: Taux de calcul pension de survie	152
Tabel 4-7: Taux de calcul allocation de transition	153
Tabel 4-8: Évolution du nombre de personnes bénéficiant d'une pension au taux ménage (régime des salariés et des indépendants) – répartition par sexe	154
Tabel 4-9: Évolution du nombre de personnes cumulant pension de survie et pension de retraite (régime des salariés et des indépendants) – répartition par sexe	155
Tabel 4-10: Évolution du nombre de personnes bénéficiant uniquement d'une pension de survie (régime des salariés et des indépendants) – répartition par sexe	155
Tabel 4-11: Évolution du nombre de personnes bénéficiant d'une pension de conjoint divorcé (régime des salariés et des indépendants) – répartition par sexe	155
Tabel 4-12: Evolution de la pension de retraite médiane, prix constants de 2021 à 2021	156
Tabel 4-13: Evolution de la pension de survie médiane, montants nominaux	156
Tabel 4-14: Evolution de la pension de survie médiane à prix constants (prix de janvier 2013), montant mensuel en euro.....	156
Tabel 4-15: Evolution de la pension de survie moyenne, montant nominaux	157
Tabel 4-16: Evolution de la pension de survie moyenne, à prix constants, prix de janvier 2013 (montant mensuel en euro)	157

Figuren

Figuur 2-1: Dépenses de pensions par régime, 2005-2020	15
Figuur 2-2: Décomposition des dépenses de pensions en % du PIB.....	16
Figuur 2-3 : Évolution du risque de pauvreté des personnes âgées, des pensionnés, de la population totale et des actifs occupés en Belgique, en %	18
Figuur 2-4 : Pensions minimums, droit minimum par année de carrière et GRAPA en % du seuil de pauvreté EU-SILC du type de ménage correspondant, en %.....	19

Figuur 2-5 : taux de remplacement brut agrégé, 2016 et 2019, en %	20
Figuur 2-6: Vooruitzichten tot 2070 van het rustpensioen voor de drie stelsels	42
Figuur 2-7: De decielverdeling van het totaal brutopensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021).....	45
Figuur 2-8: De decielverdeling van het totaal nettopensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021).....	48
Figuur 2-9: Verdeling gelijkgestelde dagen naar deciel en geslacht, werknemers	53
Figuur 2-10: Verdeling effectieve werkdagen naar deciel en geslacht, werknemers	54
Figuur 2-11: Verdeling naar type gelijkgestelde periode, zelfstandigen	57
Figuur 2-12: Verdeling gelijkgestelde periodes naar deciel, zelfstandigen	58
Figuur 2-13 : Verdeling gelijkgestelde periodes naar deciel en geslacht.....	59
Figuur 2-14 : Évolution de la part moyenne de la carrière valorisée par des périodes assimilées, par année de retraite, 2019-2070	60
Figuur 2-15 : Évolution des trois grands types de périodes assimilées, par année de retraite, hommes, 2019-2070.....	61
Figuur 2-16 : Évolution des trois grands types de périodes assimilées, par année de retraite, femmes, 2019-2070.....	62
Figuur 2-17 : Evolutie gelijkgestelde dagen wegens ziekte en invaliditeit, 2020-2070	63
Figuur 2-18 : Evolutie van de loopbaanduur als werknemer volgens geslacht, 2020-2070	64
Figuur 2-19 : Evolutie van de loopbaanduur als zelfstandige volgens geslacht, 2020-2070	65
Figuur 2-20 : Evolutie van de loopbaan als ambtenaar volgens geslacht, 2020-2070	66
Figuur 2-21: Ingangsleeftijd pensioen volgens de stelsels (2017-2021)	68
Figuur 2-22: Vaststellingen Kolsrud et al. (2022) over de correlatie tussen gezondheid en uittredingsleeftijd (Zweedse data)	70
Figuur 2-23: De evolutie van de levensverwachting en gezonde levensjaren in België (1960-2021)..	72
Figuur 2-24: Opleidingsgebonden verschillen in (gezonde) levensverwachting	74
Figuur 2-25: Vaststellingen uit Balogh et al. (2022) over de relatie tussen het loopbaantraject en arbeidsongeschiktheid door mentale problemen.....	75
Figuur 2-26: Vaststellingen uit Lamberts et al. (2016) over prevalentie van belastend werk in België	76
Figuur 2-27: pension et corrections actuarielles	77
Figuur 2-28: Vaststellingen uit het Duitse onderzoek van Seibold (2021).....	79
Figuur 2-29: Vaststellingen uit het Zweedse onderzoek van Kolsrud et al. (2022) over de relatie tussen het consumptieniveau en de pensioenleeftijd.....	80
Figuur 2-30 : Évolution du taux d'emploi, Belgique et UE27, 2008-2021.....	87
Figuur 2-31 : Évolution du taux d'emploi selon le genre, 20-64 ans, 2008-2021	87
Figuur 2-32 : Évolution du taux d'emploi selon l'âge, 20-64 ans, 2008-2021	88
Figuur 2-33 : Werkzaamheidsgraad volgens leeftijd, 2008 en 2020	89
Figuur 2-34 : Évolution du taux d'emploi selon le niveau d'instruction, 20-64 ans, 2008-2021	89

Figuur 2-35 : Taux d'emploi selon l'origine, 20-64 ans, 2011-2019.....	90
Figuur 2-36 : Évolution des taux de cotisation d'équilibre implicites, par régime de pension	102
Figuur 2-37 : Evolution de la décomposition des taux de cotisation d'équilibre implicites, par régime de pension	104
Figuur 2-38 : Évolution des dépenses totales (en % du PIB) et du nombre de pensionnés, Allemagne, 2000-2020.....	106
Figuur 2-39 : Évolution du « benefit ratio » et du taux de remplacement, Allemagne, 1990-2036.....	107
Figuur 3-1: Répartition des salariés avec un taux de cotisation inférieur à 3% - par écart relatif de cotisation.....	116
Figuur 3-2: Aantal actief aangesloten werknemers die het bijdragepercentage van 3% niet bereiken in 2019 – naar hun relatieve bijdragekloof	117
Figuur 3-3: Ecart absolu de cotisation pour les salariés qui n'atteignent pas le pourcentage de cotisation visé de 3% - moyen, médian, total.....	118
Figuur 3-4: Répartition par décile du montant total net de pension selon le régime de pension de l'individu.....	128
Figuur 4-1: Evolution du nombre de mariages et de divorces depuis 1830	144
Figuur 4-2: Convergence progressive des taux d'emploi entre hommes et femmes (en pourcentage de la population correspondante âge de 20 à 64 ans).....	145
Figuur 4-3: Taux d'emploi selon le type de ménage (20-64 ans, 2011-2019)	146
Figuur 4-4: Part des femmes salariées à temps partiel et évolution 2008-2021 (secteurs avec les plus hauts taux).....	146
Figuur 4-5: Effet de la suppression de la pension de survie sur le risque de pauvreté des femmes du groupe d'âge entre 49 ans et l'âge de la pension, en fonction de la situation familiale	167
Figuur 4-6: Effet de la suppression de la pension de survie sur le risque de pauvreté pour les futurs bénéficiaires d'une pension de survie, en fonction du sexe et de la situation familiale	168
Figuur 4-7: Effet de la suppression de la pension de survie sur le risque de pauvreté des personnes âgées, en fonction du sexe et de la situation familiale.....	169
Figuur 4-8: Effet de la suppression de la pension de survie sur le risque de pauvreté des femmes âgées en fonction de la catégorie d'âge	170
Figuur 4-9: scénario « full » de splitting de pension	174

1. Inleiding

Zoals in de werkmethode van de gemengde subcommissie ad hoc Pensioenen ([CCE 2022-1718 - CNT P/D.22-07](#)) is aangegeven, hebben de sociale gesprekspartners een reeks specifieke vragen geformuleerd over de drie thema's die aan bod kwamen in de adviesvraag van 2 juni 2022.

Op basis van deze specifieke vragen werden in het najaar hoorzittingen georganiseerd met, enerzijds, deskundigen² uit de academische en wetenschappelijke wereld en, anderzijds, de administratie en overheidsinstellingen. Van deze laatste groep werden de gegevens gebundeld in een uitgebreid compendium.

Het verslag is bijgevolg gestructureerd rond deze specifieke vragen en bevat enkel de antwoorden en gegevens die de gemengde subcommissie heeft ontvangen om deze vragen te beantwoorden.

Het verslag dient dus te worden gelezen als een aanvulling op het advies (CCE-CRB 2023-0653 CNT-NAR 2.354) en niet als een referentiewerk rond de drie pensioen-thema's. Le travail de rédaction du rapport a bénéficié de l'accompagnement de quatre académiques agissant comme relecteurs du rapport.

Ieder thema krijgt in het verslag een afzonderlijk hoofdstuk en iedere specifieke vraag wordt afzonderlijk beantwoord. In het hoofdstuk over de financiële en sociale houdbaarheid zijn, door een veelvoud aan specifieke vragen, clusters van de vragen gevormd.

² Een lijst met alle betrokken deskundigen is terug te vinden in bijlage A.

2. La soutenabilité financière et sociale de notre système de pension

2.1 Situering

Ces quinze dernières années, les dépenses de pensions ont évolué, tant en montants absolus qu'en pourcentage relatif au PIB comme le montre le Tabel 2-1.

Tabel 2-1: Dépenses de pensions par régime, en millions d'euros à prix courants et en % du PIB, 2005-2020

Tableau 1 Dépenses de pensions par régime

En millions d'euros à prix courants et en % du PIB

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
En millions d'euros à prix courants								
Total	27022,4	28129,3	29515	31653,7	33382,3	34547,7	36533,6	38778,7
régime salarié	15211,5	15625,4	16130,5	17269,8	18206,7	18701,2	19772	21097
régime indépendant	2109,3	2197,4	2310,7	2537,2	2693,7	2805,4	2952,1	3096,5
secteur public - statutaires (a)	9701,6	10306,5	11073,8	11846,7	12481,9	13041,1	13809,5	14585,2
En % du PIB								
Total	8,7	8,7	8,6	9	9,6	9,5	9,7	10
régime salarié	4,9	4,8	4,7	4,9	5,3	5,1	5,3	5,5
régime indépendant	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8
secteur public - statutaires (a)	3,1	3,2	3,2	3,4	3,6	3,6	3,7	3,8

(a) y compris les pensions des entreprises publiques à charge de l'Etat, la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA), les mises en disponibilité, les pensions de guerre, les pensions des anciens cadres d'Afrique

Source : Comptabilité nationale et calcul BFP

Dépenses de pensions par régime

En millions d'euros à prix courants et en % du PIB

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (b)
En millions d'euros à prix courants								
Total	40584,9	41551,1	42822,2	44483,1	46464,9	48224,5	50025,9	52138,2
régime salarié	22096,5	22740,6	23468,9	24475,8	25641,6	26880	28177,2	29618,5
régime indépendant	3214,1	3288,6	3355,6	3505,8	3664,3	3802,4	3914	4019,9
secteur public - statutaires (a)	15274,3	15521,9	15997,7	16501,5	17159	17542,1	17934,7	18499,8
En % du PIB								
Total	10,3	10,3	10,3	10,3	10,4	10,5	10,5	11,4
régime salarié	5,6	5,6	5,6	5,7	5,8	5,8	5,9	6,5
régime indépendant	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9
secteur public - statutaires (a)	3,9	3,9	3,8	3,8	3,9	3,8	3,8	4

(a) y compris les pensions des entreprises publiques à charge de l'Etat, la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA), les mises en disponibilité, les pensions de guerre, les pensions des anciens cadres d'Afrique

(b) L'année 2020 est atypique en ce qui concerne la croissance du PIB (-5,7% en termes réels), ce qui augmente largement les dépenses de pensions exprimées en % du PIB.

Source : Comptabilité nationale et calcul BFP

Sources : Comptabilité nationale et BFP, compendium.

À prix courants, les dépenses totales de pensions sont passées d'un peu plus de 27 milliards d'euros en 2005 à 52 milliards d'euros en 2020. En % du PIB, ces mêmes dépenses sont passées de 8,7 % du PIB en 2005 à 11,4 % du PIB en 2020. On relève donc qu'entre 2005 et 2020, les dépenses totales de pensions ont cru plus

rapidement que le PIB. Om op de stijgende financieringskost van de pensioenen een antwoord te bieden is de groei van de arbeidsproductiviteit belangrijk. De impact van een stijgende arbeidsproductiviteit is immers groter op het bbp dan op de sociale uitgaven (infra in 2.6.2).

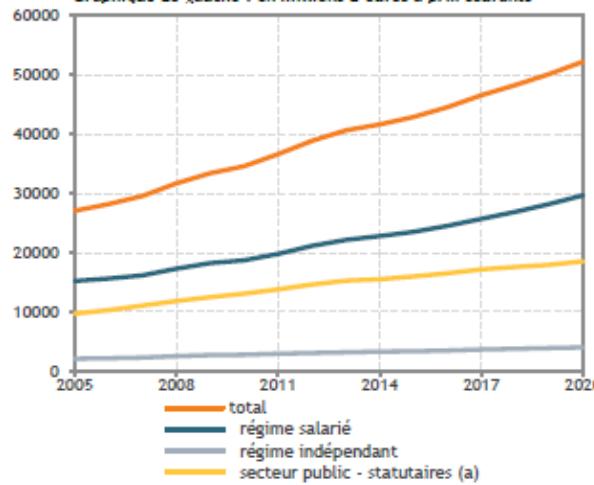
Les dépenses de pensions ont évolué de manière similaire dans les trois régimes. Entre 2005 et 2020, les taux de croissance des dépenses de pensions pour les régimes salariés, indépendants et statutaires ont été respectivement de 95%, 91% et 91%. Par conséquent, les parts respectives des trois régimes sont restées stables dans le total des dépenses de pensions. Elles ont par contre toutes les trois augmenté en % du PIB.

À prix courants et durant la période considérée, les croissances des dépenses totales de pensions et des trois régimes sont constantes et plutôt lisses. Par contre, malgré une hausse des dépenses de pensions en % du PIB sur l'ensemble de la période, des sous-périodes peuvent être identifiées. Ces sous-périodes sont caractérisées par un repli dudit pourcentage (entre 2006 et 2007 et entre 2009 et 2010) ou par une stabilisation de celui-ci (entre 2013 et 2016). Deux « pics » d'augmentation des dépenses de pensions en % du PIB sont visibles entre 2007 et 2009 et entre 2019 et 2020. Ces deux moments correspondent à deux crises socio-économiques et dévoilent un effet dénominateur, à savoir un recul du PIB.

Figuur 2-1: Dépenses de pensions par régime, 2005-2020

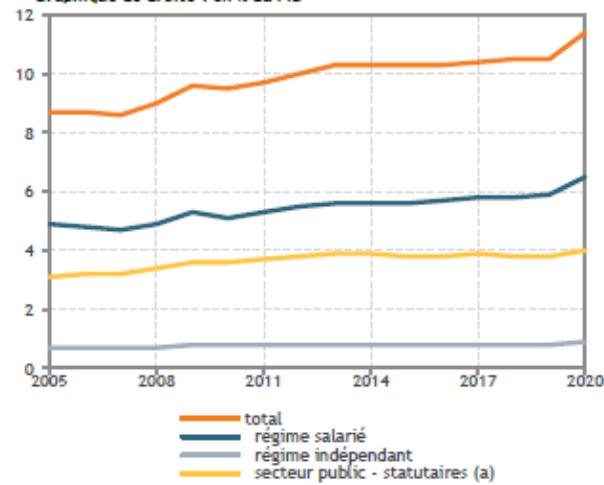
Graphique 1 Dépenses de pensions par régime

Graphique de gauche : en millions d'euros à prix courants



Source : Comptabilité nationale et calcul BFP

Graphique de droite : en % du PIB



Source : Comptabilité nationale et calcul BFP, compendium

Le nombre de bénéficiaires de pensions a lui aussi évolué. Ci-dessous, le Tabel 2-2 donne l'évolution, depuis 2016, du nombre total de pensionnés selon le régime salariés, indépendants ou un mixte des deux, et le genre.

Tabel 2-2: Évolution des bénéficiaires de pensions selon le régime et le genre, 2016-2020

genre	régime	année (au 1er janvier)				
		2016	2017	2018	2019	2020
Femmes	purs salariés	636 299	647 770	661 372	678 890	694 911
	purs indépendants	50 853	49 783	48 641	47 406	45 701
	mixtes	358 643	363 035	377 919	387 410	389 567
Hommes	purs salariés	575 899	582 701	593 415	608 278	623 121
	purs indépendants	51 285	50 111	49 451	48 877	47 901
	mixtes	342 927	349 346	367 399	379 897	386 019
Total général		2 015 906	2 042 746	2 098 197	2 150 758	2 187 220

Source : Service fédéral des pensions

Au 1er janvier de l'année 2020, le nombre total de pensions de fonctionnaire gérées et payées par le Service fédéral des pensions s'élève à 541 912, dont 450 200 pensions de retraite et 91 712 pensions de survie. Pendant la période 2016-2020, le nombre de pensions de retraite est passé de 419 905 à 450 200 et le nombre de pensions de survie est passé de 91 855 à 91 712.

L'augmentation des dépenses de pensions en % du PIB peut être décomposée afin de faire apparaître différents facteurs explicatifs. La décomposition retenue fait apparaître les facteurs qui suivent :

- Le coefficient de dépendance démographique : rapporte la population de 65 ans et plus à la population de 20 à 64 ans. Ce facteur représente l'impact du vieillissement de la population.
- Le taux de couverture : rapporte le nombre de pensions à la population de 65 ans et plus.
- Le « benefit ratio » : rapporte la pension moyenne au revenu moyen, ce dernier étant approché par le PIB par travailleur.
- L'inverse du taux d'emploi : rapporte la population de 20 à 64 ans à la population en emploi.

La décomposition sous forme d'équation est la suivante :

Figuur 2-2: Décomposition des dépenses de pensions en % du PIB

$$\frac{\text{dépenses de pension}}{\text{PIB}} = \frac{\text{population 65 +}}{\text{population 20 - 64}} \times \frac{\text{nombre de pensions}}{\text{population 65 +}} \times \frac{\text{pension moyenne}}{\frac{\text{PIB}}{\text{emploi}}} \times \frac{\text{population 20 - 64}}{\text{emploi}}$$

↓ ↓
Coefficient de dépendance Benefit ratio

↑ ↑
Taux de couverture 1/taux d'emploi

Source : BFP, compendium

Il est ensuite possible d'attribuer à chaque facteur de l'équation décomposée sa contribution à l'augmentation des dépenses de pensions en % du PIB entre 2005 et 2019. L'année 2020 n'est pas reprise en raison de la crise sanitaire et socio-économique COVID-19.

Tabel 2-3: Facteurs explicatifs de l'augmentation des dépenses de pensions, 2005-2019

Tableau 2 Facteurs explicatifs de l'augmentation des dépenses de pensions entre 2005 et 2019
En point de pourcentage du PIB

	2005	2019	2005-2019
Dépenses de pension	8,7 % du PIB	10,5 % du PIB	+1,7 point de pourcentage du PIB
Coefficient de dépendance			1,2 %
Taux de couverture			0,5 %
Benefit ratio			0,7 %
1/taux d'emploi			-0,6 %

Source : calcul BFP

Source : BFP, compendium

Sur l'ensemble de la période 2005-2019, les dépenses de pensions ont augmenté de 1,7 point de pourcentage du PIB. De ces 1,7 point de pourcentage, 1,2 point de pourcentage s'explique par le coefficient de dépendance (le vieillissement de la population), 0,5 point de pourcentage s'explique par la hausse du taux de couverture, 0,7 point de pourcentage s'explique par la hausse du « benefit ratio » et -0,6 point de pourcentage s'explique par l'inverse du taux d'emploi.

Autrement dit, le vieillissement de la population et les hausses du taux de couverture et du « benefit ratio » ont participé à accroître les dépenses de pensions en % du PIB entre 2005 et 2019. La hausse du taux d'emploi a, par contre, participé à réduire les dépenses de pensions en % du PIB entre 2005 et 2019.

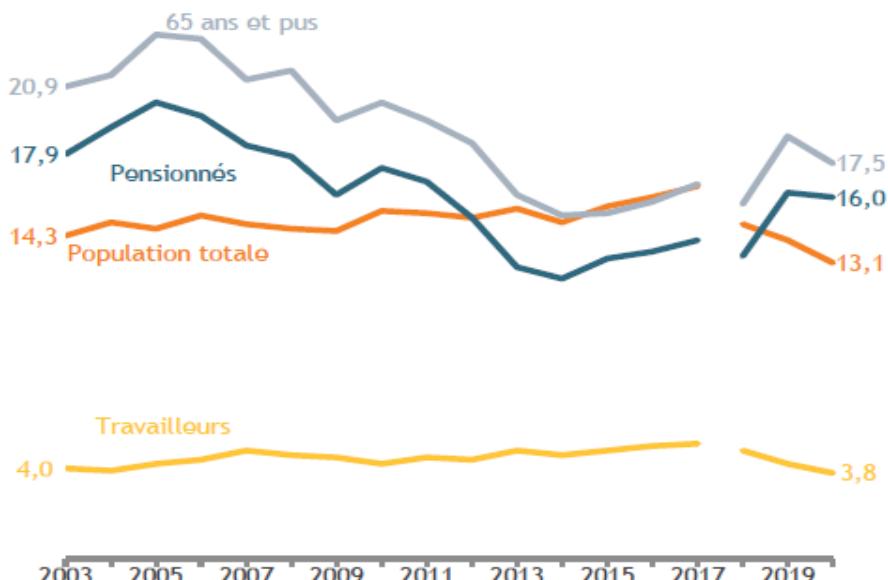
Le Bureau fédéral du plan mentionne les éléments explicatifs suivants pour les évolutions du taux de couverture et du « benefit ratio ». Pour le taux de couverture, il s'agit d'un effet de structure, avec l'augmentation de la population âgée de 60-64 ans et donc du nombre de pensions versées, et d'une participation graduelle plus grande des femmes sur le marché du travail, ce qui leur a également ouvert des droits à la pension.

Pour le « benefit ratio », il s'agit d'un effet de structure, à savoir la part accrue des pensionnés du secteur public, qui reçoivent en moyenne une pension plus élevée, dans le total des pensionnés. Les mesures de revalorisation des pensions, notamment via l'enveloppe bien-être, ont également joué. C'est enfin aussi la conséquence d'une croissance historiquement faible de la productivité et des salaires entre 2005 et 2019, moins rapide que la hausse des pensions des salariés et des indépendants sur la même période.

On observe également une tendance à la réduction du taux de risque de pauvreté des personnes âgées et des personnes pensionnées observée de 2005 à 2014. Malgré

tout, ce taux a connu depuis lors une période de hausse et s'établit en 2020 à 16% et à 17,5% pour les pensionnés et les 65 ans et plus, respectivement (voir Figuur 2-3 ci-dessous).

Figuur 2-3 : Évolution du risque de pauvreté des personnes âgées, des pensionnés, de la population totale et des actifs occupés en Belgique, en %

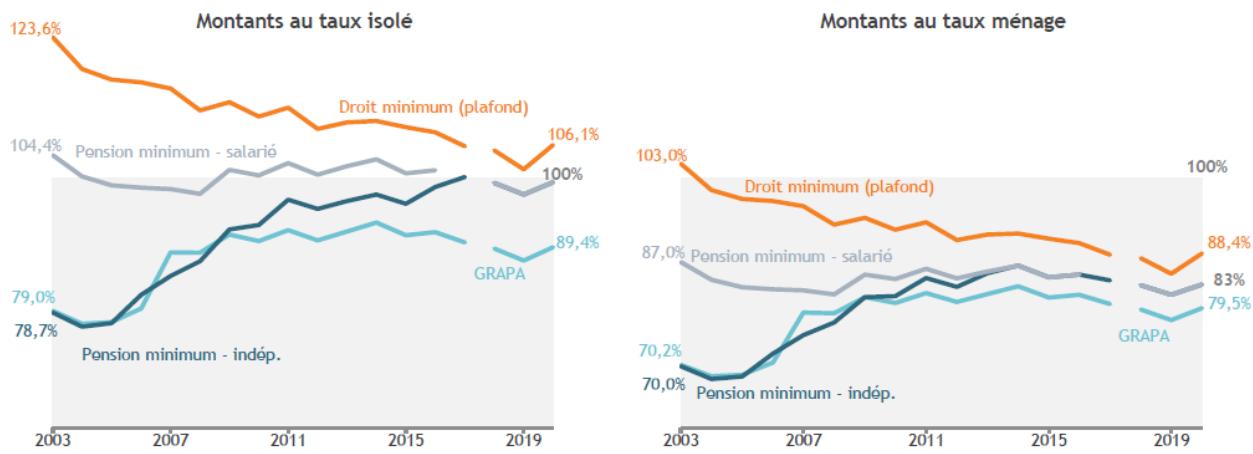


Source : Rapport annuel du Comité d'étude sur le vieillissement, juillet 2022

La Figuur 2-4 ci-après montre que la plupart des montants minimums de pensions, pour les salariés comme pour les indépendants, au taux isolé comme au taux ménage, restent inférieurs au seuil de pauvreté.³

³ Les données concernent le niveau des montants minimums par rapport au seuil de pauvreté et non la situation des personnes qui reçoivent ces montants minimums. En effet, ce n'est pas parce qu'une personne ou un ménage reçoit une allocation inférieure au seuil de pauvreté qu'elle (ou il) se trouve en situation de pauvreté.

Figuur 2-4 : Pensions minimums, droit minimum par année de carrière et GRAPA en % du seuil de pauvreté EU-SILC du type de ménage correspondant, en %



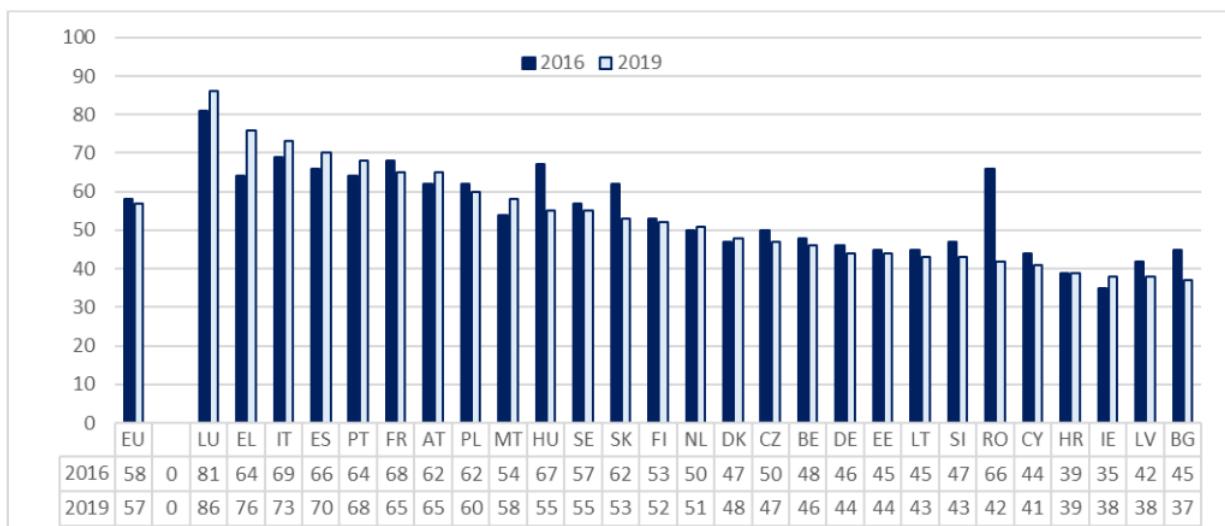
Le seuil de pauvreté pour la période 2003-2020 se fonde sur l'enquête EU-SILC 2004-2021.
Note : rupture en 2018 dans la série temporelle sur le seuil de pauvreté (EU-SILC 2019)

Source : Rapport annuel du Comité d'étude sur le vieillissement, juillet 2022

La Figuur 2-5 ci-dessous montre, pour les pays de l'Union européenne, les niveaux du taux de remplacement agrégé en 2016 et 2019. Ce taux⁴ rapporte le revenu de pension des personnes en début de retraite (65-74 ans) au revenu du travail en fin de carrière (50-59 ans). Les revenus sont mesurés la même année, et le ratio compare donc les revenus de deux cohortes séparées de 10 ans. Il donne une idée de la continuité du niveau de revenu lorsque les personnes passent du travail à la pension. Pour la Belgique, le taux de remplacement ainsi mesuré était de 48% en 2016 et de 46% en 2019. Ce qui signifie qu'en Belgique en 2019, selon la mesure utilisée ici, le revenu de pension des personnes en début de retraite représentait 46% du revenu du travail en fin de carrière.

⁴ Plus précisément, le revenu individuel médian brut de la pension de la population âgée de 65 à 74 ans, par rapport au revenu individuel médian brut du travail de la population âgée de 50 à 59 ans, à l'exclusion des prestations sociales autres que les pensions.

Figuur 2-5 : taux de remplacement brut agrégé, 2016 et 2019, en %



Source : Social Protection Committee and European Commission (DG EMPL) (2021), "The 2021 Pension Adequacy Report : current and future income adequacy in old age in the EU", vol.1 p.40

Om de brutovervangingsratio per stelsel te bekijken, wordt in Tabel 2-4 de berekeningen van het Kenniscentrum Pensioenen⁵ weergegeven. Het gaat om een specifieke populatie, nl. de nieuwe ingangen van 2015 met een zuivere loopbaan van minstens 25 jaar. Daarnaast zijn alle nieuwe ingangen die naast een rustpensioen afgeleide rechten ontvangen niet inbegrepen in de specifieke populatie. De vervangingsratio wordt berekend als de verhouding van het gemiddelde rustpensioen op de ingangsdatum en het referentie-inkomen⁶ van de laatste vijf jaren.

⁵ Het verslag uit 2017 is niet gepubliceerd, de gemengde subcommissie heeft de toestemming om met enige voorzichtigheid de cijfers te gebruiken in huidig verslag.

⁶ In de werknehmersregeling worden de brutolonen van de laatste vijf referentiejaren in aanmerking genomen, ongeacht of het gaat om werkelijke inkomsten voor perioden van activiteit of om fictieve inkomsten voor perioden die als zodanig worden behandeld. In de zelfstandigenregeling worden de netto beroepsinkomen die als basis dienen voor de berekening van de sociale bijdragen in aanmerking genomen en in de ambtenarenregeling het gemiddelde loon van de laatste vijf dienstjaren. Er wordt geen rekening gehouden met een eventuele pensioenbonus.

Tabel 2-4: Brutovervangingsratio van de nieuwe ingangen per stelsel (2015)

	Aantal ingangen in de specifieke populatie		Brutovervangingsratio	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Werknemer	28.044	20.196	47,43%	55,32%
bij 45j loopbaan	5.024	4.388	46,61%	56,39%
Zelfstandige	901	378	- ¹	- ¹
bij 45j loopbaan	367	80	53%	58%
Ambtenaar	7.468	5.349	- ¹	- ¹
bij 45j loopbaan	1.985 ²	814 ²	73,3% ³	73,04% ³

Noot: ¹ Voor het zelfstandigen- en ambtenarenstelsel zijn geen totalen berekend, enkel volgens ingangsleeftijd en loopbaanjaren. ² Enkel de aantallen voor een loopbaan van 40 of meer jaar is gekend. ³ Enkel de brutovervangingsratio voor een loopbaan van 45 of meer jaar is gekend.

Bron: berekeningen Kenniscentrum Pensioenen

2.2 Het rustpensioen

2.2.1 Historische evolutie van het pensioenbedrag

Over de laatste decennia zijn de rustpensioenbedragen in ieder pensioenstelsel gestegen. Tabel 2-5 geeft het gemiddelde en mediane brutomaandbedrag in nominale waarde weer voor de drie stelsels en de combinaties ervan. Het betreft de betaling in januari van de pensioenen die het voorgaande jaar zijn ingegaan (i.e. ‘nieuwe ingangen’). Voor de volledigheid wordt in Tabel 2-6 het aantal nieuwe ingangen per jaar en per (gecombineerd) pensioenstelsel weergegeven. Zo heeft meer dan de helft van de ingangen in 2021(55,9%) tijdens zijn volledige loopbaan enkel pensioenrechten opgebouwd in het werknemersstelsel. In dit verslag worden deze gepensioneerden infra aangeduid als ‘werknemers met een zuivere loopbaan’. Resp. 2,6% en 7,9% van de ingangen zijn resp. zelfstandigen en ambtenaren met een zuivere loopbaan. De andere ingangen hebben pensioenrechten opgebouwd in meerdere stelsels (‘gemengde loopbaan’).

Tabel 2-5: Evolutie in nominale waarde van het gemiddelde en mediane brutorustpensioen (1/2013-1/2022)

Tabel 3 Evolutie gemiddeld rustpensioen (nieuwe ingangen)
Maandbedrag in euro

	2012 (bedrag 1/2013)	2013 (bedrag 1/2014))	2014 (bedrag 1/2015)	2015 (bedrag 1/2016)	2016 (bedrag 1/2017)	2017 (bedrag 1/2018)	2018 (bedrag 1/2019)	2019 (bedrag 1/2020)	2020 (bedrag 1/2021)	2021 (bedrag 1/2022)	evolutie jan 2013- 2022
werknelmers	1.161,51	1.145,43	1.149,81	1.172,69	1.210,52	1.245,62	1.281,61	1.330,62	1.319,70	1.395,41	20,1%
zelfstandigen	614,93	719,73	662,31	668,02	676,21	723,15	751,67	752,58	787,49	884,28	43,8%
werkn/zelfst	1.005,50	1.026,83	1.026,92	1.069,60	1.107,80	1.143,71	1.190,10	1.197,10	1.232,15	1.326,35	31,9%
werkn/ambt	2.291,30	2.293,85	2.364,95	2.422,16	2.339,06	2.424,04	2.439,18	2.562,95	2.596,28	2.724,76	18,9%
zelfst/ambt	2.349,40	2.514,52	2.565,69	2.961,90	2.858,22	2.853,60	3.114,94	2.951,37	3.107,79	2.955,19	25,8%
wn/zelft/ambt	1.931,41	1.926,75	1.951,86	2.068,03	2.022,90	2.086,40	2.065,91	2.106,13	2.077,33	2.168,37	12,3%
ambtenaren	2.672,54	2.633,97	2.666,35	2.697,05	2.710,85	2.734,35	2.783,73	2.708,33	2.870,30	2.934,75	9,8%

Tabel 4 Evolutie mediaan rustpensioen (nieuwe ingangen)
Maandbedrag in euro

	2012 (bedrag 1/2013)	2013 (bedrag 1/2014))	2014 (bedrag 1/2015)	2015 (bedrag 1/2016)	2016 (bedrag 1/2017)	2017 (bedrag 1/2018)	2018 (bedrag 1/2019)	2019 (bedrag 1/2020)	2020 (bedrag 1/2021)	2021 (bedrag 1/2022)	evolutie jan 2013- 2022
werknelmers	1.191,02	1.191,05	1.191,07	1.197,92	1.239,19	1.263,99	1.311,17	1.354,24	1.369,58	1.444,40	21,3%
zelfstandigen	663,48	943,06	772,13	728,24	779,15	879,24	997,68	956,81	1.009,17	1.203,67	81,4%
werkn/zelfst	1.047,79	1.060,94	1.060,94	1.092,36	1.176,90	1.220,86	1.245,23	1.266,36	1.325,91	1.436,37	37,1%
werkn/ambt	2.136,87	2.146,43	2.184,94	2.190,75	2.169,91	2.270,13	2.284,99	2.423,82	2.468,27	2.606,67	22,0%
zelfst/ambt	2.165,41	2.175,98	2.127,62	2.327,38	2.143,65	2.308,02	2.523,89	2.419,24	2.567,14	2.367,07	9,3%
wn/zelft/ambt	1.652,65	1.708,03	1.687,92	1.762,20	1.745,82	1.786,91	1.789,82	1.794,52	1.759,90	1.856,27	12,3%
ambtenaren	2.638,38	2.554,44	2.647,69	2.705,93	2.695,79	2.659,66	2.726,86	2.702,22	2.834,68	2.884,14	9,3%

Noot: Het betreft de betaling in januari van de pensioenen die het voorgaande jaar zijn ingegaan (i.e. ‘nieuwe ingangen’).

Bron: FPD datawarehouse, compendium

Tabel 2-6: Evolutie van het aantal pensioeningangen (1/2013-1/2022)

	2012 (bedrag 1/2013)	2013 (bedrag 1/2014))	2014 (bedrag 1/2015)	2015 (bedrag 1/2016)	2016 (bedrag 1/2017)	2017 (bedrag 1/2018)	2018 (bedrag 1/2019)	2019 (bedrag 1/2020)	2020 (bedrag 1/2021)	2021 (bedrag 1/2022)	Evolutie jan 2013- 2022
werknelmers	70.223	70.651	71.160	75.711	73.212	77.320	81.533	83.206	81.401	80.454	14,6%
zelfstandigen	4.549	4.970	4.250	3.291	3.884	3.861	3.811	3.332	3.571	3.674	-19,2%
werkn/zelfst	19.299	19.853	19.535	20.724	21.774	22.773	24.032	21.804	22.666	23.355	21,0%
werkn/ambt	14.353	14.337	14.465	13.767	13.516	14.400	15.787	17.020	20.263	21.948	52,9%
zelfst/ambt	334	351	291	295	275	292	258	281	261	243	-27,2%
wn/zelft/ambt	1.586	1.645	1.615	1.664	1.866	1.910	2.158	2.240	2.674	3.029	91,0%
ambtenaren	9.292	9.449	10.644	12.724	13.827	11.942	12.368	10.872	10.063	11.320	21,8%

Bron: Aanvullende informatie van FPD

De hoogte van de rustpensioenen verschilt tussen de (gecombineerde) stelsels. In de zuivere loopbanen is het brutorustpensioen gemiddeld het hoogst bij de ambtenaren (€2.934,75 in jan 2022) en het laagst bij de zelfstandigen (€884,28 in jan 2022). Een kleine kanttekening is dat het gemiddelde een centrummaat is die onderhevig is aan outliers. Het gemiddelde is vertekend door het hoge aandeel zelfstandigen met

een korte loopbaanperiode. Zo hebben onder de zuivere loopbanen 29,8% van de zelfstandigen een loopbaan van minder dan 15 jaar; bij de werknemers en ambtenaren is dit resp. 8,5% en 4,1% (infra in 2.3). De mediaan is een betere centrummaat bij zulke scheve verdelingen. De verschillen in het mediane rustpensioen zijn kleiner geworden tussen de werknemers en zelfstandigen met een zuivere loopbaan. De decielverdeling van het rustpensioen wordt in 2.2.4 besproken.

De evolutie in nominale waarde is in de laatste decennia voor ieder stelsel positief. De zelfstandigen kennen een relatief sterkere stijging in het gemiddelde en het mediane rustpensioen (gecombineerde en zuivere loopbanen) en de ambtenaren een relatief zwakke stijging. Het mediane ambtenarenpensioen is in reële termen gedaald in deze periode (zie Tabel 2-7).

**Tabel 2-7: Evolutie in reële waarde van het gemiddelde en mediane brutorustpensioen
(1/2013-1/2022)**

Tabel 3 Evolutie gemiddeld rustpensioen (nieuwe ingangen) Maandbedrag in euro, in constante prijzen (index = 136,09, basisjaar 1996 =100)											
	2012 (bedrag 1/2013))	2013 (bedrag 1/2014))	2014 (bedrag 1/2015))	2015 (bedrag 1/2016))	2016 (bedrag 1/2017))	2017 (bedrag 1/2018))	2018 (bedrag 1/2019))	2019 (bedrag 1/2020))	2020 (bedrag 1/2021))	2021 (bedrag 1/2022))	Evolutie jan 2013- 2022
werknemers	1.161,51	1.145,43	1.149,81	1.172,69	1.186,88	1.197,27	1.207,69	1.253,87	1.219,18	1.239,00	6,7%
zelfstandigen	614,93	719,73	662,31	668,02	661,81	695,14	708,31	709,17	727,51	785,16	27,7%
werkn/zelfst	1.005,50	1.026,83	1.026,92	1.069,60	1.094,02	1.106,89	1.121,45	1.128,05	1.138,30	1.177,68	17,1%
werkn/ambt	2.291,30	2.293,85	2.364,95	2.422,16	2.802,21	2.742,75	2.935,27	2.781,14	2.871,08	2.623,94	14,5%
zelfst/ambt	2.349,40	2.514,52	2.565,69	2.961,90	2.293,39	2.329,87	2.298,49	2.415,12	2.398,53	2.419,34	3,0%
wn/zelft/ambt	1.931,41	1.926,75	1.951,86	2.068,03	1.963,81	1.979,64	1.946,75	1.984,65	1.919,11	1.925,32	-0,3%
ambtenaren	2.672,54	2.633,97	2.666,35	2.697,05	2.657,64	2.628,14	2.623,09	2.552,04	2.651,69	2.658,10	-0,5%

**Tabel 4 Evolutie mediaan rustpensioen (nieuwe ingangen)
Maandbedrag in euro, in constante prijzen (index = 136,09, basisjaar 1996 =100)**

	2012 (bedrag 1/2013))	2013 (bedrag 1/2014))	2014 (bedrag 1/2015))	2015 (bedrag 1/2016))	2016 (bedrag 1/2017))	2017 (bedrag 1/2018))	2018 (bedrag 1/2019))	2019 (bedrag 1/2020))	2020 (bedrag 1/2021))	2021 (bedrag 1/2022))	Evolutie jan 2013- 2022
werknemers	1.191,02	1.191,05	1.191,07	1.197,92	1.214,91	1.214,89	1.235,54	1.276,14	1.265,26	1.282,50	7,7%
zelfstandigen	663,48	943,06	772,13	728,24	763,88	845,09	940,13	901,62	932,31	1.068,75	61,1%
werkn/zelfst	1.047,79	1.060,94	1.060,94	1.092,36	1.153,84	1.173,44	1.173,41	1.193,32	1.224,92	1.275,37	21,7%
werkn/ambt	2.136,87	2.146,43	2.184,94	2.190,75	2.101,64	2.218,37	2.378,31	2.279,70	2.371,61	2.101,75	-1,6%
zelfst/ambt	2.165,41	2.175,98	2.127,62	2.327,38	2.127,39	2.181,95	2.153,19	2.284,01	2.280,27	2.314,49	6,9%
wn/zelft/ambt	1.652,65	1.708,03	1.687,92	1.762,20	1.711,61	1.717,50	1.686,59	1.691,01	1.625,86	1.648,20	-0,3%
ambtenaren	2.638,38	2.554,44	2.647,69	2.705,93	2.642,88	2.556,35	2.569,50	2.546,28	2.618,78	2.612,26	-1,0%

Bron: Aanvullende info van het Federaal Planbureau

Een belangrijke oorzaak van deze stijging in nominale termen in alle stelsels is de prijsevolutie. Er is sprake van een toename van 12,6% als gevolg van zes spilindexoverschrijdingen⁷ in de periode van januari 2013 tot januari 2022.

De evolutie van de verschillen tussen de stelsels zijn toe te schrijven aan een lange reeks specifieke maatregelen die binnen ieder stelsel werden getroffen. Kader 2-1 geeft een kort overzicht van enkele belangrijke maatregelen per stelsel.

⁷ Het gaat om indexeringen van telkens 2% op de volgende tijdstippen: 01/06/2016, 01/06/2017, 01/09/2018, 01/03/2020, 01/09/2021 en 01/01/2022.

Kader 2-1: Enkele maatregelen per stelsel die de evolutie van het rustpensioenbedrag over de periode 2013-2022 beïnvloeden.

Noot: Dit is een niet-exhaustieve opsomming van de hervormingen in de laatste decennia. De informatie komt uit het compendium.

Transversaal

De optrekking van de wettelijke pensioenleeftijd en de leeftijd- en loopbaanvoorraarden van het vervroegd rustpensioen spelen voor alle stelsels een rol op het rustpensioenbedrag. In de toekomst zal de invloed groter worden, aangezien het aandeel van de loopbaanjaren in de pensioenberekening na de hervorming zal toenemen. De wettelijke pensioenleeftijd wordt in 2025 (ingangen vanaf 1 februari 2025) verhoogd tot 66 jaar en in 2030 (ingangen vanaf 1 februari 2030) tot 67 jaar. De voorwaarden van het vervroegd rustpensioen werden opgetrokken voor nieuwe ingangen naar een minimumleeftijd van 63 jaar met een minimum van 42 loopbaanjaren. Vervroegd pensioen op 60 of 61 jaar is mogelijk bij een minimum van resp. 44 en 43 loopbaanjaren.

Werknemersstelsel

De evolutie van het minimumpensioen heeft een positieve invloed op het rustpensioen. Over de periode 2013-2022 is het minimumpensioen meermaals verhoogd (infra in 2.2.3). In januari 2021 en 2022 besliste de regering om het minimumpensioen (vier verhogingen), het loonplafond en plafond minimumjaarrecht te verhogen.

Recente maatregelen in het werknemersstelsel met impact op het pensioenbedrag zijn onder meer de hervormingen over gelijkstellingen (infra in 2.4.2) m.b.t. de invoering van een fictief loon voor bepaalde inactiviteitsperiodes. Een tweede hervorming is de aanpassing van het beginsel van de éénheid van loopbaan^{1,2} en ook de versoepeling van de regeling voor de regularisatie van de studieperiodes speelt een rol.

Zelfstandigenstelsel

In het zelfstandigenstelsel speelt ten eerste het steeds kleiner aandeel loopbaanjaren vóór 1984 in de pensioenberekening over de jaren heen een rol. In 2019³ werd het forfaitaire inkomen voor de loopbanen vóór 1984 verhoogd. Ten tweede zijn er maatregelen getroffen tot harmonisering in de pensioenregelingen en voornamelijk tussen het zelfstandigen- en werknemerspensioen. Ten derde hebben de meerdere hervormingen⁴ betreffende wijzigingen in de harmonisatiecoëfficiënt(en) een impact op het pensioenbedrag (infra in 2.2.2).

Net als in het werknemersstelsel, werd in de periode 2013-2022 het minimumpensioen meermaals verhoogd. De stijging is relatief iets sterker in het zelfstandigenstelsel (infra 2.2.3). Dit kadert in de maatregelen getroffen tot harmonisering in de pensioenregelingen.

Ambtenarenstelsel

De volgende maatregelen hebben een impact op het pensioenbedrag van ambtenaren: ten eerste de berekening op basis van de laatste 10 i.p.v. 5 jaar, ten tweede de afschaffing van de diplomabonificatie m.b.t. de berekening van het pensioen en ten derde de berekening van de tantièmes die voordeliger zijn dan 1/48ste aan het tantième 1/48^{ste}.

De invoering van het gemengd pensioen⁵ in de overheidssector zorgt voor een aanpassing in de pensioenuitgaven van het ambtenarenstelsel. Voor ingangen vanaf 1 mei 2018 en voor benoemingen vanaf 1 december 2017 zullen contractuele perioden voorafgaand aan een benoeming tot statutair ambtenaar niet langer gelijkgeschakeld worden met een statutaire periode. Zij zullen worden berekend volgens de modaliteiten in de werknemersregeling. Een uitzondering hierop is de onderwijssector.

¹Voor de ingangen vanaf januari 2015 wordt de beperking op meerdere pensioenvoordeelen van dezelfde aard toegepast tot een maximum van 14.040 voltijdse dagequivalenten (vroeger was de maximum 45 jaren).

²Voor de ingangen vanaf januari 2019 is er een garantie voor gewerkte dagen en wordt er geen gelijkstelling meer verleend aan dagen van volledige werkloosheid,

(pseudo-)brugpensioen en werkloosheid met bedrijfstoeslag die na de 14.040^{ste} dag liggen.

³ Wet van 26 juni 2019 tot uitvoering van het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2019-2020: een verhoging van 8.133,63 euro tot 8.329,75 euro met ingang van 1 juli 2019

⁴ De recente afschaffing van de harmonisatiecoëfficiënt heeft op de evolutie van pensioenbedrag weinig impact, het gaat om de andere aanpassingen in het verleden (infra Kader 2-3)

⁵ Wet van 30 maart 2018 met betrekking tot het niet in aanmerking nemen van diensten gepresteerd als niet vast benoemd personeelslid voor een pensioen van de overheidssector: het Federaal Planbureau berekende een impact op de totale pensioenuitgaven van - 0,02% van het bbp in 2060. Daarnaast zijn er twee verschillende mechanismen om de welvaart van het pensioen vast te houden, nl. de tweejaarlijkse welvaartsenvoloppe voor werknemers en zelfstandigen en de tweejaarlijkse perequatie voor ambtenaren. Er kan worden opgemerkt dat sommige overheidssectoren sinds 2013 niet of nauwelijks geperequateerd zijn (infra Kader 2-2).

Kader 2-2: Perequatie in het ambtenarenstelsel

De tweejaarlijkse perequatie moet zorgen voor de welvaartsvastheid van de ambtenarenpensioenen. De aanpassing van de pensioenbedragen aan de evolutie van de bezoldigingen van de actieve ambtenaren gebeurt op basis van korven. Elk rust- of overlevingspensioen van het ambtenarenstelsel is verbonden aan één van de zestien perequatiekorven. De grootste korven zijn die van het onderwijs (korf 7 en 8), gevolgd door die van de federale overheid (korf 1). De korf van de federale overheid wordt ook als referentiecategorie beschouwd bij onduidelijkheden in de korftoewijzing van het pensioen.

Alle pensioenen van eenzelfde korf worden, telkens na een referentieperiode van twee jaar, automatisch verhoogd met een bepaald percentage. Indien dit percentage hoger is dan 5%, dan wordt de verhoging initieel beperkt tot 5% en wordt de resterende verhoging gespreid over de volgende jaren.

De beperkte mate waarin de verschillende perequatiekorven zijn geëvolueerd wordt weergegeven in Tabel 2-8. Enkel in het Brussel hoofdstedelijk gewest is een hoog perequatiepercentage op te merken in 2019 en 2021.

Tabel 2-8: De evolutie van de perequatiekorven 2013-2021

Tabel 5 Evolutie van de verschillende perequatiekorven
In %

Nr	Korf	2013	2015	2017	2019	2021
1	Federale overheid met inbegrip van de vroegere rijkswacht	0,01%	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%
2	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,01%	0,09%	0,00%	4,34%	14,20%
3	Vlaamse Gemeenschap en Vlaamse Gemeenschapscommissie met uitzondering van het onderwijs	0,01%	0,35%	0,00%	0,00%	0,30%
4	Waals Gewest	0,23%	0,00%	0,00%	0,00%	0,14%
5	Franse Gemeenschap met uitzondering van het onderwijs	0,67%	0,38%	0,38%	1,38%	1,94%
6	Duitstalige Gemeenschap met inbegrip van het onderwijs	0,00%	0,00%	0,77%	0,96%	0,91%
7	Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	0,35%	0,73%	0,35%	0,67%	0,18%
8	Onderwijs van de Franse Gemeenschap	2,37%	0,00%	0,05%	0,00%	0,23%
9	Plaatselijke besturen van het Vlaams Gewest	0,41%	0,33%	0,00%	0,03%	0,00%
10	Plaatselijke besturen van het Waals Gewest	0,19%	0,55%	0,07%	0,05%	0,08%
11	Plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,01%	0,01%	0,04%	0,04%	0,00%
12	Krijgsmacht	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%	0,00%
13	Geïntegreerde politie	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,80%
14	Autonome overheidsbedrijven (Belgacom, De Post, Belgoccontrol)	0,11%	0,51%	0,30%	0,47%	0,02%
15	Infrabel, N.M.B.S en HR Rail	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
16	De hulpverleningszones	%	%	%	%	0,00%

Noot: Bij een perequatie van meer dan 5% wordt de initiële verhoging beperkt tot 5% en wordt de resterende verhoging gespreid over de volgende jaren.

Bron: Federale Pensioendienst, compendium

2.2.2 De gevolgen van de afschaffing van de harmonisatie- (of correctie)coëfficiënten in het zelfstandigenstelsel

Het proportioneel pensioen van zelfstandigen wordt berekend op basis van het bruto beroepsinkomen na aftrek van de betaalde sociale bijdragen en de beroepskosten, dat vervolgens vermenigvuldigd wordt met één of twee harmonisatiecoëfficiënten zoals de correctiecoëfficiënt officieel noemt. Daardoor is de berekeningsbasis van het pensioen lager dan de berekeningsbasis voor de sociale bijdragen (bruto na aftrek van de betaalde sociale bijdragen en de beroepskosten). De harmonisatiecoëfficiënt vindt haar historische oorsprong in het verschil in percentuele pensioenbijdragen tussen werknemers en zelfstandigen (infra in Kader 2-3). Na toepassing van de harmonisatiecoëfficiënt wordt dezelfde berekening toegepast als in het werknemersstelsel⁸.

De historie van de harmonisatiecoëfficiënten wordt in Kader 2-3 weergegeven. Tijdens de hoorzitting van de heer Paul Roels, docent KU Leuven, werd kort de discussie omtrent de afschaffing van de harmonisatiecoëfficiënt weergegeven (zie Kader 2-4).

⁸ Jaar per jaar wordt een pensioenopbrengst berekend volgens de formule: inkomen of loon x 60% (of 75% voor het gezinspensioen) x 1/45. De som van de opbrengsten per loopbaanjaar is gelijk aan het jaarlijks proportioneel bruto pensioen. In de regeling van de ambtenaren wordt het pensioen berekend op basis van een referentiewedde (in principe het brutoloon van de laatste 10 jaar, soms korter) waarop een vervangingsratio van 75% wordt toegepast voor ambtenaren die een volledige loopbaan bereiken na 45 jaar (tantième 1/60).

Kader 2-3: Historie van de harmonisatiecoëfficiënten

De harmonisatiecoëfficiënt werd van 1984 tot 1997 bijna jaarlijks geactualiseerd. Hij drukte de in die periode de verhouding uit tussen de pensioenbijdragevoeten in werknemersstatuut en het sociaal statuut der zelfstandigen (bv. in de periode 1984-1988 werd de pensioenbijdragevoet bij KB vastgesteld op 16,36% voor werknemers versus 8,28% voor zelfstandigen, wat voor deze loopbaanjaren een coëfficiënt van 0,506039 opleverde). Bij het vaststellen van deze coëfficiënt vertrok men in 1984 van het principe dat 1 frank sociale bijdrage, rekening houdend met de bijdragevoeten, hetzelfde pensioen moest opleveren voor de werknemers als voor de zelfstandigen.

Bij de invoering van het globaal beheer in de sociale zekerheidsstelsels van werknemers en zelfstandigen in 1996, kon de harmonisatiecoëfficiënt niet meer op basis van concrete pensioenbijdragevoeten worden vastgesteld. Ook werden de inkomsten waarop het pensioen van zelfstandigen worden berekend vanaf 1997 in twee schijven opgedeeld, op elke inkomstenschijf is vanaf dan een andere harmonisatiecoëfficiënt van toepassing.

De eerste coëfficiënt op de eerste inkomstenschijf moest nog steeds de verhouding tussen de bijdragen bestemd voor het pensioen bij de zelfstandigen en bij de werknemers uitdrukken. Hij werd als volgt bepaald: de verhouding tussen de pensioenuitgaven in het sociaal statuut der zelfstandigen en de totale uitgaven binnen dat statuut, vermenigvuldigd met het bijdragepercentage voor zelfstandigen in hoofdberoep (toen 16,7%), waarna het resultaat van deze verhouding (die een berekende pensioenbijdragevoet uitdrukt van 9,29% op 16,7%) afgezet werd tegen de pensioenbijdragevoet in het werknemersstelsel zoals die van toepassing was voor de invoering van het globaal beheer (deze pensioenbijdragevoet bedroeg 16,16%).

De tweede inkomstenschijf werd berekend door de oude harmonisatiecoëfficiënt van 0,611791 te vermenigvuldigen met de verhouding tussen de toepasselijke pensioenplafonds in het sociaal statuut zelfstandigen en het werknemersstelsel. Concreet betekent dit dat de

inkomsten in de tweede inkomstenschijf minder pensioen opleveren dan de inkomsten in de eerste inkomstenschijf.

De in 1997 bepaalde coëfficiënt werd niet jaarlijks geactualiseerd. In 2003 was er wel een actualisatie naar aanleiding van hervormingen in het sociaal statuut der zelfstandigen en in 2019 werd, in het kader van de tweejaarlijkse welvaartsaanpassingen, opnieuw één enkele coëfficiënt ingevoerd, nl. 0,691542.

Tabel 2-9: Evolutie van de waarden van de correctiecoëfficiënt in de periode 1984 – 2018

Loopbaanjaren	Schijf 1	Schijf 2
1984-1988	0,506039	-
1989	0,578918	-
1990	0,556039	-
1991	0,566394	-
1992	0,562177	-
1993-1994	0,598844	-
1995-1996	0,611790	-
1997-2002	0,567851	0,463605
2003 – 2018	0,663250	0,541491

Bron: data RSVZ, geciteerd uit [advies nr. 2019/07](#) van het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen, p. 7

Vanaf loopbaanjaar 2021 werd de harmonisatiecoëfficiënt op 1 gebracht, waarmee hij de facto werd afgeschaft. Deze maatregel geldt enkel en alleen voor de loopbaanjaren vanaf 2021 en op voorwaarde dat het pensioen is ingegaan vanaf 1 januari 2022. Voor loopbaanjaren tot en met 2020 blijven de historische coëfficiënten van toepassing (bv. in de pensioenberekening van een zelfstandige die in 2023 met pensioen gaat, zal voor loopbaanjaar 1984 nog steeds de historische harmonisatiecoëfficiënt van 0,506039 toegepast worden).

Doordat de harmonisatiecoëfficiënt vanaf loopbaanjaar 2021 op 1 gebracht werd, i.p.v. 0,691542 stijgt de pensioenopbrengst voor de betrokken loopbaanjaren met 44,6%. De effecten laten zich geleidelijk voelen. Enkel bij zelfstandigen die hun loopbaan in 2021 gestart zijn zal de maatregel volledig voelbaar zijn. Bij zelfstandigen die vandaag met pensioen gaan is er alleen een impact wanneer ze hun loopbaan als

zelfstandige eindigen en is die impact beperkt ($1/45^e \times 44,6\%$ per loopbaanjaar vanaf 2021)

Kader 2-4: Discussie omtrent de afschaffing van de harmonisatiecoëfficiënt tijdens hoorzitting van de heer Roels

In de verantwoording van de maatregel om de harmonisatiecoëfficiënten af te schaffen zonder aanpassing van de bijdragen, verwees de regering naar een aantal verschillen tussen het statuut van zelfstandige en loontrekkende zowel wat betreft de rechten en hun opname. Dit kreeg kritiek in sommige pers, maar ook van de OESO. Die merkt in haar rapport 20221 over België op dat de maatregel de financieringsdruk zal versterken en bovendien de verzelfstandiging van arbeid onnodig zal stimuleren.

Één van de argumenten om de correctiecoëfficiënt af te schaffen was dat de bijdrageniveaus van de werknemers en zelfstandigen doorheen de tijd naar elkaar zijn toe geëvolueerd. Paul Roels verwees daarvoor in zijn uiteenzetting naar het advies nr. 2019/07 van het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen van 24 april 2019 betreffende de correctiecoëfficiënt in het pensioenstelsel voor zelfstandigen. Hij haalde uit dat advies aan dat als het principe van 1997 wordt gevuld de coëfficiënten dan moeten worden aangepast naar 0,7919 voor de eerste inkomensschijf en naar 0,7676 voor de tweede inkomensschijf. Dat blijkt in het advies uit een berekening van het actuariaat van de fod sociale zekerheid in opdracht van het Algemeen Beheerscomité voor het Sociaal Statuut der Zelfstandigen (ABC). Twee van de bijkomende argumenten die de heer Roels uit het advies citeerde, is dat er naast de wettelijke bijrageverhouding ook rekening moet worden gehouden met de verschillen tussen de stelsels inzake het aantal mogelijke vormen van bijrageverminderingen⁹ en het aantal dagen gelijkgestelde periodes. Het actuariaat was van oordeel dat wan-neer rekening wordt gehouden met de verschillen in het aandeel van

⁹ Het ABC liet geen berekeningen maken van wat dit zou betekenen, maar formuleerde dit als een kanttekening bij de methodologie zoals die in 1997 werd toegepast en zoals die werd toegepast voor de actualisatie door het actuariaat van de fod sociale zekerheid.

gelijkgestelde periodes¹⁰ tussen de pensioenstelsels van de werknemers en de zelfstandigen, de geactualiseerde coëfficiënt nogmaals verhoogd moest worden met factor een factor tussen 1,42 en 1,44.

Noot: ¹ OECD (2022), OECD Economic Surveys: Belgium 2022, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/01c0a8f0-en>, p. 45

De afschaffing van de correctiecoëfficiënten is voelbaar in de hoogte van het proportioneel pensioen van de zelfstandige en dat zal in de toekomst verder stijgen, aangezien het aandeel van de loopbaanjaren in de pensioenberekening na de hervorming zal toenemen.

De afschaffing van de correctiecoëfficiënt vergt een budgettaire inspanning. Het Actuariaat van de DG Zelfstandigen raamde de kostprijs van een afschaffing voor de toekomstige loopbaanjaren. Tabel 2-10 geeft de evolutie ervan voor de komende jaren weer.

Tabel 2-10: Evolutie van de kostprijs van een afschaffing van de correctiecoëfficiënt voor toekomstige loopbaanjaren

Jaar	Kost	Jaar	Kost
2020	661.458 EUR	2026	24.186.674 EUR
2021	2.050.988 EUR	2027	32.315.145 EUR
2022	4.264.569 EUR	2028	41.672.878 EUR
2023	7.450.693 EUR	2029	52.231.407 EUR
2024	11.727.561 EUR	2030	64.161.192 EUR
2025	17.315.135 EUR	2040	250.553.453 EUR

Bron: data Actuariaat DG Zelfstandigen, geciteerd uit [advies nr. 2019/07](#) van het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen, p. 17

Een ander gevolg van de afschaffing vindt men volgens de heer Roels terug in de fiscaliteit van het aanvullend pensioen. Zowel bij het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen (VAPZ) dat initieel werd ingevoerd om aan een zelfstandige de mogelijkheid te geven het lagere wettelijke pensioen t.o.v. een werknemer aan te vullen, als bij de individuele pensioentoezegging (IPT). Deze wordt beïnvloed in de mate waarin zelfstandigen vanaf 2021 nog een aanvullend pensioenkapitaal kunnen

¹⁰ Op basis van een studie van het planbureau uit 2016 over het aandeel gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels.

opbouwen, rekening houdend met de zogenaamde “80%-begrenzing”. Omdat het wettelijk pensioen en het aanvullend pensioen binnen deze ‘80%-begrenzing’ communicerende vaten zijn, kunnen zelfstandigen sinds 2021 minder grote aanvullende pensioenkapitalen opbouwen.

De fiscale aftrekbaarheid van de bijdragen voor het aanvullend pensioen wordt in enige mate bepaald door de toepassing van deze begrenzing. De som van het wettelijk en van het aanvullend pensioen kan namelijk niet meer bedragen dan 80% van de laatste ‘normale’ brutojaarbezoldiging van de zelfstandige bedrijfsleider¹¹ of een driejaarlijks gemiddelde belastbaar inkomen (het inkomen op basis waarvan het wettelijk pensioen en de sociale bijdragen berekend worden) van zelfstandigen actief in een eenmanszaak¹² of als meewerkende echtgenoot in kwestie en dat over een loopbaan van 40 jaar. Om de 80%-begrenzing te berekenen, maakt de fiscus bij controle een inschatting van de hoogte van het wettelijk pensioen van de zelfstandige. De rekenregels voor de schatting van het wettelijk pensioen werden in verschillende fiscale circulaires herijkt naar aanleiding van de afschaffing van de harmonisatiecoëfficiënt en de verhoging van het pensioenplafond bij zelfstandigen. Deze nieuwe regels zijn van toepassing vanaf inkomstenjaar 2021.

De schatting van het wettelijk pensioen is voor de loopbaanjaren tot en met 2020 gelijk aan 25% van het inkomen (bruto bedrijfsleiders, gemiddeld belastbaar in eenmanszaak of als meewerkende echtgenoot), begrensd door het minimumpensioen en een maximumbedrag overeenkomstig 50% van het pensioenplafond bij werknemers. Vroeger gebeurde de begrenzing op basis van een specifiek pensioenplafond voor zelfstandigen.

Voor loopbaanjaren vanaf 2021 wordt het wettelijk pensioen op dezelfde manier geraamd als bij werknemers, met name op 50% van het bruto of het gemiddelde belastbare inkomen naar gelang het een bedrijfsleider betreft dan wel een zelfstandige actief in een eenmanszaak of een meewerkende echtgenoot. Het geschatte wettelijke pensioen wordt voor deze loopbaanjaren beperkt tot dezelfde minima en maxima als bij werknemers.

¹¹ Het begrip bedrijfsleider wordt door de WAP bedrijfsleiders fiscaal gedefinieerd, met een verwijzing naar art. 23 WIB.

¹² Het begrip zelfstandige actief in een eenmanszaak wordt fiscaal gedefinieerd als personen die winsten of baten aangeven.

2.2.3 Evolutie van het minimumpensioen

Een van de verklaringen van de stijging van het rustpensioenbedrag in de laatste decennia lag in de evolutie van het (gewaarborgd) minimumpensioen, zowel qua aandeel als qua hoogte.

Het aandeel personen met een minimumpensioen in betaling binnen het werkneemers- en het zelfstandigenstelsel groeide sterk in de laatste decennia. Onder de zuivere loopbanen gaat het in het werknemersstelsel om een stijging van 7,6% tot 26,4% (2013-2022). Bovendien is zeven op de tien een vrouw. In het zelfstandigenstelsel gaat het om een stijging van 56,0% tot 68,5% en is vier op de tien een vrouw. In het ambtenarenstelsel is het aandeel personen met een minimumpensioen niet sterk veranderd in de laatste decennia en schommelt het rond de 7%.

Een van de verklaringen van het toegenomen aandeel personen met een minimumpensioen in betaling ligt in de opeenvolgende verhogingen van het minimumpensioen doorheen de tijd (infra Tabel 2-11). Zo kan een persoon doorheen de tijd van een niet-minimumpensioen in betaling naar een minimumpensioen in betaling gaan doordat de berekening in functie van het minimumpensioen op een bepaald ogenblik voordeeliger wordt dan de (oorspronkelijke) berekening in functie van de inkomsten.

Tabel 2-11 geeft de evolutie van het minimumpensioen voor een alleenstaande¹³ met een volledige loopbaan¹⁴ weer. Het gaat opnieuw om nieuwe ingangen. Er wordt hierbij een vergelijking gemaakt met het bedrag van het mediane rustpensioen voor een zuivere loopbaan in nominale waarde (supra Tabel 2-5). Bij deze vergelijking is het belangrijk om ermee rekening te houden dat de berekening van het mediane rustpensioen ook nieuwe ingangen bevat met een loopbaan die minder dan 14.040 voltijdse dagequivalenten telt. Om deze reden is er voor het werknemersstelsel een vergelijking gemaakt tussen enerzijds het minimumpensioenbedrag voor een alleenstaande met een volledige loopbaan en anderzijds het mediane rustpensioen van ingangen met een volledige loopbaan en zonder minimumpensioen in uitbetaling. Bij gebrek aan gegevens is deze oefening niet gemaakt voor het ambtenaren- en zelfstandigenstelsel.

¹³ De vergelijking werd gemaakt o.b.v. het minimumpensioen voor een alleenstaande, aangezien dit de grootste groep is. Zo werd voor meer dan 9 op de 10 van de in 2021 nieuwe toegekende rustpensioenen in het werknemersstelsel, het bedrag van een alleenstaande uitbetaald.

¹⁴ De Federale Pensioendienst spreekt van een volledige loopbaan als de loopbaan 14.040 voltijdse dagequivalenten telt of 45 jaar van 312 dagen.

Tabel 2-11: Vergelijking in nominale waarde van het mediane rustpensioen met het minimumpensioenbedrag voor de drie stelsels (1/2013-1/2022)

Tabel 21 Werknemers (zuivere loopbaan, loopbaan >= 45 jaar)

	2012 (bet jan 13)	2013 (bet jan 14)	2014 (bet jan 15)	2015 (bet jan 16)	2016 (bet jan 17)	2017 (bet jan 18)	2018 (bet jan 19)	2019 (bet jan 20)	2020 (bet jan 21)	2021 (bet jan 22)	evol jan 13- jan 22
Pmin mediaan	1.109,41	1.123,34	1.123,34	1.145,80	1.176,91	1.220,86	1.245,28	1.266,37	1.325,92	1.444,40	30,2%
non-min mediaan	1.509,20	1.541,99	1.541,43	1.568,30	1.586,55	1.619,46	1.634,99	1.684,73	1.701,98	1.846,86	22,4%
Verschil (€)	399,79	418,65	418,09	422,50	409,64	398,60	389,71	418,36	376,06	402,46	
Verschil (%)	26,5%	27,1%	27,1%	26,9%	25,8%	24,6%	23,8%	24,8%	22,1%	21,8%	

Tabel 18 Zelfstandigen

	2012 (bet jan 13)	2013 (bet jan 14)	2014 (bet jan 15)	2015 (bet jan 16)	2016 (bet jan 17)	2017 (bet jan 18)	2018 (bet jan 19)	2019 (bet jan 20)	2020 (bet jan 21)	2021 (bet jan 22)	evol jan 13- jan 22
Mediaan	663,48	943,06	772,13	728,24	779,15	879,24	997,68	956,81	1.009,17	1.203,67	81,4%
Pmin alleenst	1.047,78	1.060,94	1.060,94	1.092,36	1.176,91	1.220,86	1.245,23	1.266,37	1.325,92	1.444,36	37,8%
Verschil (€)	384,30	117,88	288,81	364,12	397,76	341,62	247,55	309,56	316,75	240,69	
Verschil (%)	36,7%	11,1%	27,2%	33,3%	33,8%	28,0%	19,9%	24,4%	23,9%	16,7%	

Tabel 17 Ambtenaren

	2012 (bet jan 13)	2013 (bet jan 14)	2014 (bet jan 15)	2015 (bet jan 16)	2016 (bet jan 17)	2017 (bet jan 18)	2018 (bet jan 19)	2019 (bet jan 20)	2020 (bet jan 21)	2021 (bet jan 22)	evol jan 13- jan 22
Mediaan	2.638,38	2.554,44	2.647,69	2.705,93	2.695,79	2.659,66	2.726,86	2.702,22	2.834,68	2.884,14	9,3%
Pmin alleenst	1.286,85	1.286,85	1.286,85	1.286,85	1.312,62	1.338,86	1.365,66	1.365,66	1.417,03	1.499,84	16,6%
Verschil (€)	-1.351,53	-1.267,59	-1.360,84	-1.419,08	-1.383,17	-1.320,80	-1.361,20	-1.336,56	-1.417,65	-1.384,30	
Verschil (%)	-105,0%	-98,5%	-105,7%	-110,3%	-105,4%	-98,7%	-99,7%	-97,9%	-100,0%	-92,3%	
Pmin gehuwd	1.608,57	1.608,57	1.608,57	1.608,57	1.640,78	1.673,58	1.707,08	1.707,08	1.771,29	1.874,80	16,6%

Noot: Het betreft de betaling in januari van de pensioenen die het voorgaande jaar zijn ingegaan (i.e. 'nieuwe ingangen').

Noot: Bij deze vergelijking is het belangrijk om ermee rekening te houden dat de berekening van het mediane rustpensioen ook nieuwe ingangen bevat met een loopbaan die minder dan 14.040 voltijdse dagequivalenter telt. Om deze reden is er voor het werknemersstelsel een vergelijking gemaakt tussen enerzijds het minimumpensioenbedrag voor een alleenstaande met een volledige loopbaan en anderzijds het mediane rustpensioen van ingangen met een volledige loopbaan en zonder minimumpensioen in uitbetaling. Bij gebrek aan gegevens is deze oefening niet gemaakt voor het ambtenaren- en zelfstandigenstelsel.

Bron: FPD datawarehouse, compendium

Het minimumpensioen voor een alleenstaande met een volledige loopbaan steeg met een percentage dat hoger ligt dan de prijsevolutie (12,6% voor 1/2013-1/2022) in de drie stelsels. Bovendien convergeerden de bedragen van het werknemers- en zelfstandigenstelsel naar dat van het ambtenarenstelsel, met anno 2022 een verschil van 55 euro.

Bij de ambtenaren bedraagt het minimumpensioen ongeveer de helft van het mediane rustpensioen.



Bij de zelfstandigen met een zuivere loopbaan ligt het mediane rustpensioen onder¹⁵ het minimumpensioenbedrag (verschil van 16,7% of 240 euro in 2022). Door de sterke stijging van het mediane rustpensioen verkleinde dit verschil in de laatste decennia (36,7% verschil in 2013, 16,7% in 2021). Hier speelt ongetwijfeld de hogere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en de invoering van het statuut van meewerkende echtgenoot (zie Kader 2-5) een rol. De hervorming van de eenheid van loopbaan in 2019 zorgde er in algemene zin voor dat voor meer gewerkte dagen een pensioen werd toegekend. Ook de sterke sprong van het mediane rustpensioen in 2021 verkleinde het verschil sterk.

Kader 2-5: De rol van de invoering van het statuut van meewerkende echtgenoot in de zelfstandigenregeling en van het sui-generisstatuut voor onthaalouders in de werknemersregeling

Statuut van meewerkende echtgenoot in de zelfstandigenregeling

Het gaat om de programlawet (I) van 24 december 2002 ter invoering van het statuut van meewerkende echtgenoot. Vóór 1 januari 2003 konden echtgenoten van een zelfstandige vrijwillig bijdragen betalen om desgevallend recht te hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en op een moederschapsvergoeding, maar een eigen sociaal statuut ontbrak. Dat veranderde met de invoering van het statuut van meewerkende echtgenoot.

Concreet betekent dit dat de meewerkende echtgenoot van de zelfstandige zich (vrijwillig en vanaf 1 juli 2005 verplicht voor allen geboren na 1955) aansluit bij het ‘maxistatuut’ om een volwaardig eigen sociaal statuut te genieten. De meewerkende echtgenoot is bijgevolg verzekerd in geval van arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschap, pensioenen en kinderbijslag.

Vóór 2003 bouwde de helpende partner van een zelfstandige dus geen pensioenrechten op in zijn/haar hoedanigheid van “helpende of

¹⁵ Verklaringen zijn reeds gekend: het relatief grote aandeel zelfstandigen met een minimumpensioen (50% van de nieuwe toekenningen in 2021) en het relatief grote aandeel zelfstandigen met een korte loopbaan (23,17% voldoet niet aan de voorwaarde voor toegang tot het minimumpensioen en het minimumpensioen neemt verhoudingsgewijs af met het aantal loopbaanjaren dat minder is dan een volledige loopbaan).

meewerkende". Dit heeft zijn impact op het aantal loopbaanjaren en de hoogte van het rustpensioen. Naarmate we verder in de toekomst gaan, zijn er meer en meer mannen en vrouwen met geldige loopbaanjaren als meewerkende echtgenoot in hun carrière.

Bovendien zijn het merendeel van de meewerkende echtgenoten¹ vrouwen (87% in 2019, rapport [RSVZ 2019](#)). Het zelfstandigenstelsel kent een relatief groter aandeel personen met een zeer korte loopbaan en dat zijn vaker vrouwen. Bij de nieuwe toekenningen van een zelfstandigenpensioen met ingangsdatum in 2021, voldeed 23,17% van de zelfstandigen niet aan de 2/3^{de} voorwaarde van het minimumpensioen (of minder dan 30 loopbaanjaren). Hiervan is twee op de drie een vrouw (64,66%). Ter vergelijking, onder de nieuwe toekenningen in 2021 die wel aan deze voorwaarde voldoen is 30,07% een vrouw.

Merk hierbij op dat een recente wetswijziging² een overgangsregeling inzake de toegang tot het minimumpensioen voorziet voor de meewerkende echtgenoten geboren tussen 1 januari 1956 en 31 mei 1968 en minstens 1 kwartaal onderworpen aan het maxi-statuut tussen 1 januari 2003 en 30 september 2005. De 2/3^{de} loopbaanvoorwaarde wordt voor hen niet berekend op een standaardloopbaan van 45 jaar, maar wel op een specifieke referentieloopbaan, namelijk van 1 januari 2003 tot en met het kwartaal voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen.

Het sui-generisstatuut voor onthaalouders in de werknemersregeling

Het gaat om de programmawet (II) van 24 december 2002 ter invoering van het sociaal sui-generisstatuut voor onthaalouders. Vóór 1 april 2003 werden geen eigen sociale rechten in de werknemersregeling opgebouwd voor onthaalouders die geen werknemer of zelfstandige zijn. Dat veranderde met de invoering van het sui-generisstatuut vanaf 1 april 2003.

Concreet betekent dit dat een onthaalouder in het sui-generisstatuut die dus geen werknemer of zelfstandige is, vanaf 1 april 2003 recht heeft op: een verzekering tegen ziektekosten en arbeidsongeschiktheid, een verzekering tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten, een

vervangingsinkomen voor moederschapsrust, een “opvanguitkering” en een rust- en overlevingspensioen.

Vóór 1 april 2003 kon de onthaalouder in het sui-generisstatuut dus geen sociale rechten opbouwen in de werknemersregeling. Net zoals voor wat betreft de problematiek van de meewerkende echtgenoten heeft dit zijn impact op het aantal loopbaanjaren en de hoogte van het rustpensioen.

Merk op dat een recente wetswijziging³ de toegangsvoorwaarde (de 2/3^{de} voorwaarde) tot het minimumpensioen versoepelt voor rustpensioenen van onthaalouders in het sui-generisstatuut. Deze wijziging geldt alleen als de betrokkenen tussen 1 januari 2003 en 31 december 2032 perioden van minstens 156 voltijdse dagen per jaar gewerkt heeft als onthaalouder en met pensioen ging of gaat tussen 1 januari 2023 en 2 januari 2033. Voor hen wordt het aantal jaren met minstens 156 voltijdse dagen als onthaalouder tussen 1 januari 2003 en 31 december 2032 verhoogd. Die verhoging gebeurt door het aantal jaren van minstens 156 voltijdse dagen als onthaalouder te vermenigvuldigen met een breuk. De teller van deze breuk is gelijk aan 45, de noemer aan het aantal jaren tussen 1 januari 2003 en 31 december van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de wettelijke pensioenleeftijd wordt bereikt. Dat verhoogd aantal jaren bepaalt of er wordt voldaan aan de loopbaanvoorwaarden om toegang te krijgen tot het gewaarborgd minimumpensioen.

Noten: ¹Op 31 december 2019 noteerde het RSVZ 23.500 aangesloten meewerkende echtgenoten. Ten opzichte van het totaal aantal verzekeringsplichtigen in hoofdberoep gaat dit om 8,02% bij de vrouwen en 0,62% bij de mannen. Dit aandeel kent een dalende trend: in 2007 bijvoorbeeld berekende het RSVZ een aandeel van 18,48% bij de vrouwen en 0,98% bij de mannen ([RSVZ \(2019\)](#) en [RSVZ \(2009\)](#)).

² Wet 27 november 2022 tot wijziging van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen voor wat betreft het minimumpensioen voor meewerkende echtgenoten, *BS* 27 december 2022.

³ Wet 27 november 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 september 2006 tot uitvoering van de artikelen 33, 33bis, 34 en 34bis van de herstelwet van 10 februari 1981 inzake pensioenen van de sociale sector en de wet 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, *BS* 4 januari 2023.

2.2.4 Decielverdeling van de pensioenen

In 2.2.1 werd gewezen op een scheve verdeling van het rustpensioen bij zelfstandigen. Tabel 2-12 toont de evolutie van de verdeling van het brutorustpensioen per deciel voor de drie stelsels¹⁶. Het gaat opnieuw om nieuwe ingangen.

Tabel 2-12: De evolutie van de verdeling van het rustpensioen per deciel voor de drie stelsels in nominale bedragen (1/2013 -1/2022)

Tabel 1 Decielverdeling bruto bedrag rustpensioen - zuivere werknemers (nieuwe ingangen)

Année de pc	PR_d1	PR_d2	PR_d3	PR_d4	PR_d5	PR_d6	PR_d7	PR_d8	PR_d9
2012 (bedrag 1/2013)	114,65	543,41	956,79	1.109,41	1.191,02	1.331,90	1.515,09	1.719,92	1.931,15
2013 (bedrag 1/2014)	98,17	475,13	894,31	1.123,34	1.191,05	1.328,38	1.509,92	1.720,73	1.937,22
2014 (bedrag 1/2015)	96,95	464,48	898,67	1.123,34	1.191,07	1.335,76	1.513,04	1.729,07	1.952,75
2015 (bedrag 1/2016)	103,90	501,43	946,71	1.145,80	1.197,92	1.353,21	1.530,37	1.752,49	1.977,83
2016 (bedrag 1/2017)	124,67	562,57	1.010,11	1.176,91	1.239,19	1.390,46	1.563,87	1.788,19	2.023,33
2017 (bedrag 1/2018)	143,03	600,69	1.061,77	1.220,86	1.263,99	1.418,08	1.590,19	1.821,58	2.065,51
2018 (bedrag 1/2019)	172,94	662,99	1.137,99	1.245,28	1.311,17	1.444,53	1.610,50	1.840,68	2.102,14
2019 (bedrag 1/2020)	206,00	714,37	1.198,37	1.266,37	1.354,24	1.513,19	1.680,27	1.905,89	2.141,26
2020 (bedrag 1/2021)	171,86	648,12	1.149,13	1.325,92	1.369,58	1.498,35	1.661,58	1.893,38	2.164,47
2021 (bedrag 1/2022)	196,78	710,17	1.244,33	1.414,79	1.444,40	1.566,73	1.743,61	1.978,67	2.261,57
Evol	71,6%	30,7%	30,1%	27,5%	21,3%	17,6%	15,1%	15,0%	17,1%

Tabel 3 Decielverdeling bruto bedrag rustpensioen - gemengd werknemer/zelfstandige (nieuwe ingangen)

Année de pc	PR_d1	PR_d2	PR_d3	PR_d4	PR_d5	PR_d6	PR_d7	PR_d8	PR_d9
2012 (bedrag 1/2013)	324,74	679,61	868,49	997,88	1.047,79	1.079,85	1.208,92	1.359,97	1.501,18
2013 (bedrag 1/2014)	321,62	686,93	924,62	1.031,64	1.060,94	1.105,09	1.245,14	1.400,59	1.534,89
2014 (bedrag 1/2015)	325,19	676,99	926,48	1.028,30	1.060,94	1.099,06	1.239,57	1.395,79	1.542,37
2015 (bedrag 1/2016)	368,39	763,34	991,31	1.082,14	1.092,36	1.149,37	1.269,09	1.431,80	1.578,72
2016 (bedrag 1/2017)	385,15	791,64	1.040,44	1.136,25	1.176,90	1.179,70	1.292,34	1.458,07	1.616,75
2017 (bedrag 1/2018)	410,98	849,38	1.076,18	1.173,10	1.220,86	1.220,87	1.314,53	1.489,72	1.656,37
2018 (bedrag 1/2019)	468,35	914,39	1.135,90	1.211,53	1.245,23	1.245,29	1.342,08	1.518,87	1.694,80
2019 (bedrag 1/2020)	459,60	886,06	1.135,45	1.231,18	1.266,36	1.266,37	1.344,35	1.524,81	1.706,74
2020 (bedrag 1/2021)	459,81	911,57	1.171,23	1.279,12	1.325,91	1.325,92	1.376,70	1.559,33	1.740,70
2021 (bedrag 1/2022)	487,38	987,97	1.265,20	1.386,41	1.436,37	1.444,40	1.473,66	1.661,56	1.851,12
Evol	50,1%	45,4%	45,7%	38,9%	37,1%	33,8%	21,9%	22,2%	23,3%

¹⁶ De tabel dient te worden gelezen als volgt: Voor de nieuwe ingangen 2021 bij de werknemers met een zuivere loopbaan ontvangt 10% van de nieuwe begunstigden in januari 2022 een maandelijks brutorustpensioen van 196,78 euro of minder (PR_d1); de mediaan (PR_d5) bedraagt 1.444,40 euro en ten slotte bedraagt 10% van de nieuwe ingegane rustpensioenen 2.261,57 euro of meer.



Tabel 5 Decielverdeling bruto bedrag rustpensioen - zuivere zelfstandigen (nieuwe ingangen)

Année de pc	PR_d1	PR_d2	PR_d3	PR_d4	PR_d5	PR_d6	PR_d7	PR_d8	PR_d9
2012 (bedrag 1/2013)	26,67	59,62	119,52	227,49	663,48	925,57	1.024,54	1.140,40	1.363,23
2013 (bedrag 1/2014)	26,83	65,58	140,73	367,15	943,06	1.037,36	1.060,94	1.310,15	1.403,73
2014 (bedrag 1/2015)	25,33	58,94	116,01	240,03	772,13	990,21	1.060,94	1.247,76	1.403,73
2015 (bedrag 1/2016)	23,85	59,62	118,98	240,93	728,24	989,19	1.075,54	1.185,21	1.407,94
2016 (bedrag 1/2017)	24,33	56,25	112,51	218,93	779,15	1.064,84	1.167,18	1.191,19	1.444,21
2017 (bedrag 1/2018)	24,81	64,73	127,97	283,77	879,24	1.118,06	1.205,62	1.220,86	1.506,55
2018 (bedrag 1/2019)	28,17	69,60	145,65	295,45	997,68	1.147,29	1.222,86	1.245,28	1.507,05
2019 (bedrag 1/2020)	26,08	68,15	140,93	308,02	956,81	1.160,84	1.239,18	1.266,37	1.520,92
2020 (bedrag 1/2021)	27,42	69,40	148,71	319,64	1.009,17	1.230,16	1.296,45	1.325,92	1.564,83
2021 (bedrag 1/2022)	34,97	84,59	177,39	496,10	1.203,67	1.348,11	1.404,28	1.444,40	1.703,70
Evol	31,1%	41,9%	48,4%	118,1%	81,4%	45,7%	37,1%	26,7%	25,0%

Tabel 7 Decielverdeling bruto bedrag rustpensioen - zuivere en gemengde ambtenaren (nieuwe ingangen)

Année de pc	PR_d1	PR_d2	PR_d3	PR_d4	PR_d5	PR_d6	PR_d7	PR_d8	PR_d9
2012 (bedrag 1/2013)	977,13	1.513,34	1.844,80	2.023,72	2.348,08	2.660,09	2.920,08	3.162,74	3.830,55
2013 (bedrag 1/2014)	1.046,19	1.573,80	1.901,95	2.091,89	2.431,74	2.706,26	2.932,74	3.208,38	3.833,40
2014 (bedrag 1/2015)	1.086,20	1.614,60	1.930,93	2.122,51	2.449,74	2.706,26	2.942,53	3.187,73	3.795,25
2015 (bedrag 1/2016)	1.024,11	1.577,56	1.915,77	2.117,93	2.458,21	2.706,26	2.939,90	3.180,19	3.819,99
2016 (bedrag 1/2017)	990,03	1.569,65	1.926,39	2.133,85	2.435,19	2.701,17	2.925,44	3.172,15	3.848,06
2017 (bedrag 1/2018)	860,48	1.432,55	1.870,39	2.096,97	2.391,70	2.664,52	2.955,19	3.207,46	3.938,05
2018 (bedrag 1/2019)	836,38	1.443,57	1.870,93	2.133,08	2.419,23	2.702,84	2.970,36	3.244,65	3.945,16
2019 (bedrag 1/2020)	612,44	1.284,85	1.762,31	2.097,92	2.356,13	2.686,07	2.929,64	3.174,30	3.909,44
2020 (bedrag 1/2021)	380,68	1.081,88	1.700,31	2.097,67	2.389,78	2.721,43	3.012,55	3.297,26	4.006,66
2021 (bedrag 1/2022)	357,67	1.045,12	1.699,98	2.126,02	2.423,97	2.757,77	3.067,16	3.396,97	4.097,88
Evol	-63,4%	-30,9%	-7,9%	5,1%	3,2%	3,7%	5,0%	7,4%	7,0%

Noten: Het betreft de betaling in januari van de pensioenen die het voorgaande jaar zijn ingegaan (i.e. 'nieuwe ingangen').

Met 'zuivere werknemers' duidt de FPB op de werknemers met een zuivere loopbaan. Idem voor de termen 'zuivere/gemengde zelfstandigen/ambtenaren'.

Een vergelijking tussen de tabellen wordt bemoeilijkt omdat van een compositie-effect. Dit verwijst naar het feit dat over de tijd het aandeel personen met een zuivere of gemengde loopbaan wijzigt.

Tabel 2-6 geeft de evolutie van het aantal nieuwe ingangen weer volgens (gecombineerd) pensioenstelsel.

Bron: FPD datawarehouse, compendium

De relatief sterke toename in de laagste decielen bij de werknemers kan worden verklaard door een afname van het aandeel zeer korte loopbanen (14 jaar of minder)¹⁷.

¹⁷ Van 9,4% voor de nieuwe toekenningen in 2012 tot 8,5% voor 2021 (zie infra 2.4.1).

Bij de zelfstandigen met een zuivere loopbaan is een scheve verdeling te vinden met zeer lage bedragen tot het vijfde deciel. Zo'n 31,19% van de nieuwe toekenningen in 2021 voldoet niet aan de 2/3^{de} voorwaarde van het minimumpensioen. Het gaat vaak om zeer korte loopbanen¹⁸. Evoluties in de laagste decielen (PR_d1 t.e.m. PR_d4) en het hoogste deciel (PR_d9) hebben betrekking op het proportionele inkomen¹⁹; voor de decielen 5 t.e.m. 8 spelen daarnaast ook de maatregelen die betrekking hebben op de evolutie van het minimumpensioen. Voor het hoogste deciel speelt ook de plafonnering van het minimumpensioen een rol.

In de decielverdeling van het rustpensioen van de ambtenaren (let op: zowel ambtenaren met zuivere als gemengde loopbanen) is de afgelopen drie jaar een relatieve sterke daling op te merken in de laagste decielen. Hier speelt hoogstwaarschijnlijk de aanpassing van de wetgeving²⁰ die in werking trad op 1 mei 2019 en een einde²¹ maakte aan de voorwaarde van een minimum van vijf loopbaanjaren om pensioenrechten op te bouwen in het ambtenarenstelsel.

2.2.5 Vooruitzichten

De vooruitzichten uit het compendium komen uit de vooruitzichten van de Studiecommissie voor de Vergrijzing van juli 2022²² over het rustpensioen (Figuur 2-6). Het gaat telkens om de evolutie van het gemiddelde rustpensioen van nieuw gepensioneerden. De grafische uitschieters in 2025 en 2030 zijn toe te schrijven aan het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd tot 66 jaar in 2025 en tot 67 jaar in 2030. Hierdoor worden deze jaren gekenmerkt door relatief weinig nieuwe intredes en diegenen die wel hun pensioen kunnen opnemen hebben relatief hoge pensioenen (voldoen aan voorwaarden vervroegd pensioen).

¹⁸ 29,8% van de nieuwe toekenningen in 2021 heeft een loopbaan van 14 jaar of minder.

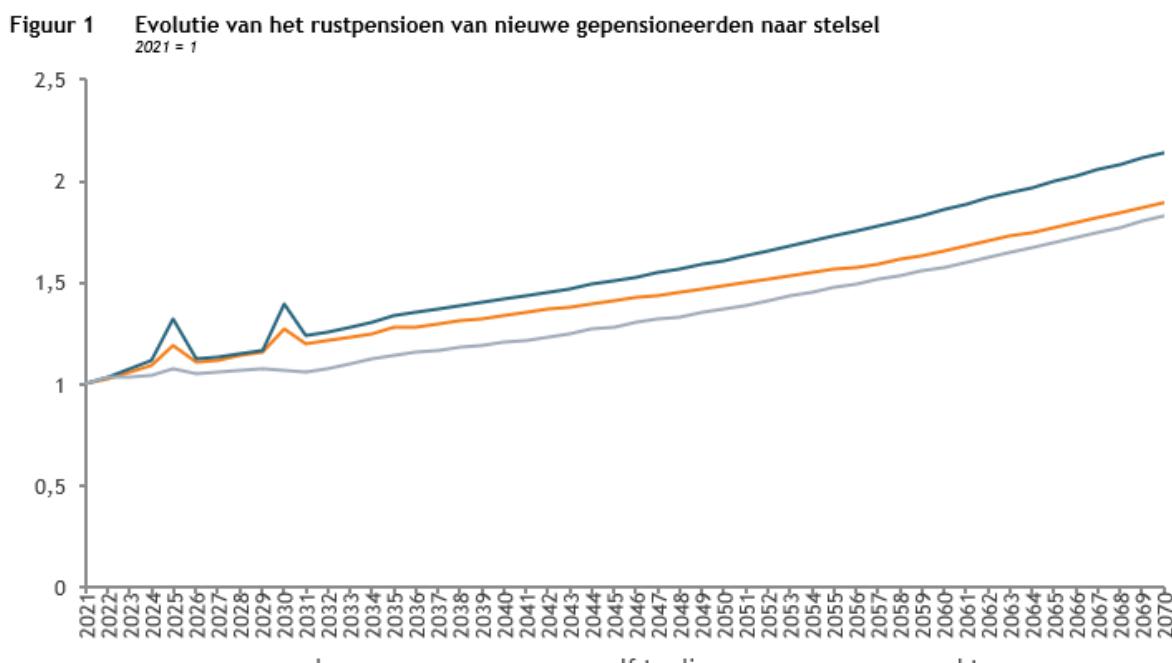
¹⁹ Aangezien het bedrag te laag is voor het minimumpensioen tegen de 2/3^{de} voorwaarde en te hoog voor het minimumpensioen voor een volledige loopbaan.

²⁰ NI. de [wet van 30 maart 2018](#) m.b.t. het niet in aanmerking nemen van diensten gepresteerd als niet vastbenoemd personeelslid voor een pensioen van de overheidssector, tot wijziging van de individuele responsabilisering van de provinciale en lokale overheden binnen het Gesolidariseerde pensioenfonds, tot aanpassing van de reglementering inzake aanvullende pensioenen, tot wijziging van de modaliteiten van de financiering van het Gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen en tot bijkomende financiering van het Gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.

²¹ Voordien werden deze jaren opgenomen in de berekening van het werknemerpensioen en werd er geen ambtenarenpensioen uitbetaald aan de betrokkenen.

²² [Hoge Raad van Financiën \(2022\)](#). Jaarlijks Verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing. Hier vindt u ook de hypothesen van de voorspellingen terug.

Figuur 2-6: Vooruitzichten tot 2070 van het rustpensioen voor de drie stelsels



Bron: Aanvullende info van het Federaal Planbureau

De groei van het gemiddelde rustpensioen is relatief sterker in de vooruitzichten van de zelfstandigenregeling. In 2.2.3 werd reeds aangegeven dat de recente afschaffing van de correctiecoëfficiënt alsook de aanzienlijke verhoging van het minimumpensioen de evolutie van het rustpensioen verder zullen beïnvloeden. Er wordt verwacht dat het aandeel gerechtigden van een minimumpensioen op korte termijn zal toenemen en dat na midden 2030 een daling zal worden ingezet omdat meer en meer pensioenen op basis van werkelijke prestaties boven het minimum komen te liggen.

Voor alle stelsels is de groei van het gemiddelde rustpensioen sterker voor vrouwen dan voor mannen (zie figuren in het compendium²³). Dit impliceert een inhaalbeweging, maar in het werknemers- en zelfstandigenstelsel blijft het toekomstig pensioen van vrouwen voor de hele periode 2020-2070 lager liggen dan dat van mannen. In de vooruitzichten van het ambtenarenstelsel zou het gemiddeld pensioen van vrouwen na 2040 hoger komen te liggen dan dat van mannen. Een verklaring is het gestegen gewicht van vrouwen in het onderwijs, de groep met het hoogste pensioen onder de nieuw gepensioneerde ambtenaren.

²³ Compendium deel 2, vraag 22, vanaf p. 119

2.3 Het rustpensioen met de aanvulling van het tweedepijlerpensioen

2.3.1 Opzet oefening Sigedis

In samenwerking met de Federale Pensioendienst en het RSVZ, heeft Sigedis verschillende gegevensbronnen aan elkaar gekoppeld op het niveau van het individu om de pensioenuitkeringen uit de eerst pijler te kunnen koppelen aan die van de tweede pijler.

Deze oefening houdt natuurlijk enkele restricties in. De oefening werd gemaakt voor de nieuwe ingangen van 2021 en bij de individuen die meerdere rustpensioenen hebben opgebouwd in verschillend stelsels wordt gekeken naar de laatst bekende ingangsdatum in de databank²⁴. Daarnaast zijn alle individuen die naast hun eigen rustpensioen afgeleide rechten ontvangen niet inbegrepen in de specifieke populatie²⁵. Het gaat om 113.736 rustgepensioneerden. Tabel 2-13 geeft de verdeling van de specifieke populatie volgens stelsel.

Tabel 2-13: De verdeling van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)

Pure salaré	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salaré indépendant	Mixte salaré fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire	Mixte 3	Grand Total
62.155 54,65%	3.125 2,75%	11.434 10,05%	16.381 14,40%	18.401 16,18%	213 0,19%	2.027 1,78%	113.736 100,00%

Noot: De categorie (1,78%) die in de drie stelsels pensioenrechten heeft opgebouwd werd achterwege gelaten in de tabellen met de bruto- en nettobedragen.

Bron: Sigedis, compendium

Het gaat dus om de nieuwe ingangen van 2021. Deze pensioenen werden berekend op basis van de pensioenreglementering van het verleden. De hervorming in zowel het ambtenaren- als het zelfstandigenstelsel komen in de cijfers dus nog niet volledig tot uiting. Voorbeelden zijn de wijziging van de referentiewedde bij ambtenaren (supra Kader 2-1) en de afschaffing van de harmonisatiecoëfficiënten bij zelfstandigen (supra in Kader 2-3).

²⁴ Bijvoorbeeld het volgende individu wordt in de specifieke populatie opgenomen: gepensioneerd als werknemer in 2019, maar werkte ook als zelfstandige en nam dit laatste pensioen op in 2021. Het is dus ook mogelijk dat er individuen worden opgenomen die reeds gepensioneerd zijn in 2021 in het ene stelsel en hun pensioen nog niet hebben opgenomen in een ander stelsel.

²⁵ Van de nieuwe ingangen in 2021 ontvangt 16% bijkomend afgeleide rechten; 84% ontvangt dus enkel zijn eigen rustpensioen.

De Federale Pensioendienst kent zowel de bruto- als nettobedragen van de uitbetaalde rustpensioenen. Sigedis heeft uit zijn eigen database db2p de opgebouwde rechten van het tweedepijlerpensioen op het moment van pensionering of van opname van de rechten gehaald. Om deze gegevens te kunnen koppelen en om het totaal pensioen in bruto- en nettobedragen te kunnen berekenen, is het belangrijk dat de pensioeninkomsten uit beide pijlers op een vergelijkbare basis kunnen worden geplaatst. Sigedis heeft om die redenen het tweedepijlerpensioen omgezet in een ‘fictieve’ maandelijkse rente met een gelijkaardige omzettingscoëfficiënt²⁶ als in de Wijninckxbijdrage (2021). In de wetgeving bestaan andere coëfficiënten die het maandelijks bedrag hoger inschatten (infra in 3.4). Voor de berekening van de netto-bedragen werkt Sigedis voor het tweedepijlerpensioen met de schatting dat 15% wordt ingehouden.

Bij de interpretatie van de gemiddelde en mediane pensioenbedragen dient er op gelet te worden dat de profielen van de ‘mediane’ ambtenaar, zelfstandige en werkneemster niet volledig vergelijkbaar zijn. Deze oefening werd niet aangevuld met de bruto en netto vervangingsratio’s.

2.3.2 Totaal brutopensioen

Tabel 2-14 geeft een overzicht per (gecombineerd) pensioenstelsel weer van het gemiddelde en de mediaan van de brutobedragen van het totaal pensioen of het pensioen dat het rustpensioen en het aanvullend pensioen combineert. Voor de volledigheid wordt ook de decielverdeling van het totaal brutopensioen per (gecombineerd) pensioenstelsel weergegeven in Figuur 2-7.

²⁶ Een enige puntje van verschil met deze Wijninckxbijdrage is dat er in de opbouwfase van wordt uitgegaan dat het pensioen wordt opgenomen op 65 jaar. In de data van Sigedis is de pensioenleeftijd bekend en deze wordt rekening gebracht.

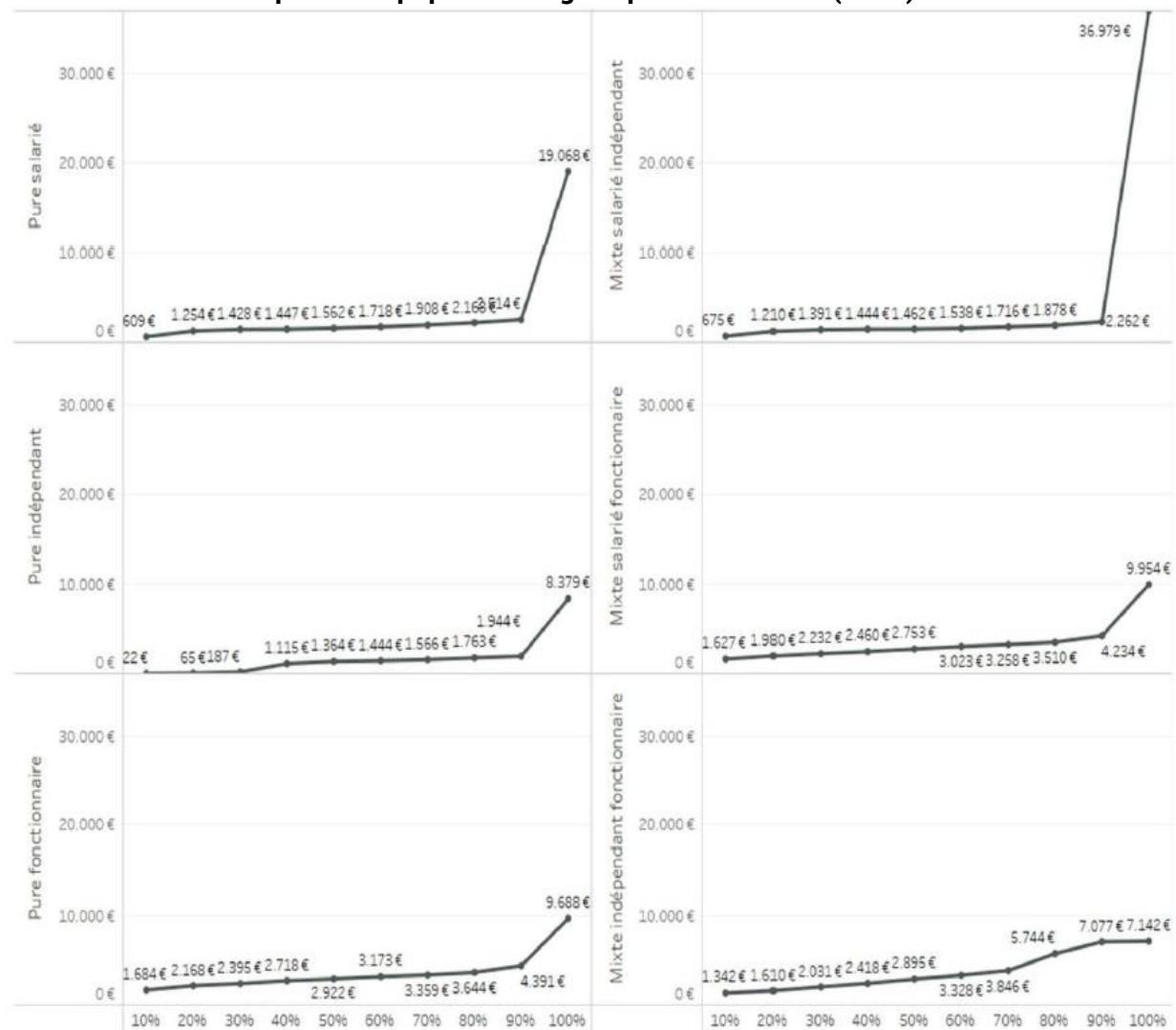


Tabel 2-14: De brutobedragen van het totaal pensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)

	Pure salarië	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salarië indépendant	Mixte salarië fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire
# pensionnés	62.155	3.125	11.434	16.381	18.401	213
Moyenne	1.645 €	1.103 €	2.980 €	1.555 €	2.846 €	3.443 €
Médiane	1.562 €	1.364 €	2.922 €	1.462 €	2.753 €	2.895 €

Bron: Sigedis, compendium

Figuur 2-7: De decielverdeling van het totaal brutopensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)



Noot: De relatief grote afwijking in het tiende deciel werd toegeschreven aan outliers.

Bron: Sigedis, compendium

Tabel 2-14 geeft aan dat, ook na toevoeging van het tweedepijlpensioen voor werknemers en zelfstandigen, de gemiddelde en de mediane brutorustpensioenen van ambtenaren hoger komen te liggen. In vergelijking met Tabel 2-15, die de brutorustpensioenen per stelsel weergeeft, stijgt het totale pensioen gemiddeld met 84 euro bij de werknemers met een zuivere loopbaan en met 149 euro bij de zelfstandigen door de aanvulling van het tweedepijlpensioen. Uit verdere analyse blijkt dat, enerzijds, niet ieder rustpensioen wordt aangevuld met een tweedepijlpensioen en, anderzijds, grote verschillen in de verdeling van het opgebouwde kapitaal voorkomen. Deze verschillen in het tweedepijlpensioen worden in het volgende hoofdstuk verdiept.

Tabel 2-15: De brutobedragen van het rustpensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)

	Pure salarié	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salarié indépendant	Mixte salarié fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire
# pensionnés	62.155	3.125	11.434	16.381	18.401	213
Moyenne	1.561 €	954 €	2.980 €	1.417 €	2.830 €	3.422 €
Médiane	1.541 €	1.308 €	2.922 €	1.444 €	2.727 €	2.875 €

Noot: De bedragen zijn niet volledig dezelfde als die uit Tabel 2-5 aangezien dit om een specifieke populatie gaat (supra restricties in 2.3.1).

Bron: Sigedis, compendium

In 2.1 werden de brutovervangingsratio's volgens pensioenstelsel weergeven. Het Kenniscentrum Pensioenen heeft in dezelfde oefening²⁷ ook de brutovervangingsratio's berekend met inbegrip van de tweedepijlpensioen (Tabel 2-16). Opnieuw gaat het om een specifieke populatie, nl. de nieuwe ingangen van 2015 met een zuivere loopbaan van minstens 25 jaar. Daarnaast zijn alle nieuwe ingangen die naast een rustpensioen afgeleide rechten ontvangen niet inbegrepen in de specifieke populatie. Bovendien wordt de specifieke populatie verder ingeperkt omdat van de afwezigheid van een aanvullend pensioen bij heel wat nieuwe ingangen (infra in 3.2). De vervangingsratio wordt berekend als de verhouding van het gemiddelde rustpensioen op de ingangsdatum en het referentie-inkomen²⁸ van de laatste vijf jaren.

²⁷ Het verslag uit 2017 is niet gepubliceerd, de gemengde subcommissie heeft de toestemming om met enige voorzichtigheid de cijfers te gebruiken in huidig verslag.

²⁸ In de werknemersregeling worden de brutolonen van de laatste vijf referentiejaren in aanmerking genomen, ongeacht of het gaat om werkelijke inkomsten voor perioden van activiteit of om fictieve inkomsten voor perioden die als zodanig worden behandeld. In de zelfstandigenregeling worden de netto beroepsinkomen die als basis dienen voor de berekening van de sociale bijdragen in aanmerking genomen en in de ambtenarenregeling het gemiddelde loon van de laatste vijf dienstjaren. Er wordt geen rekening gehouden met een eventuele pensioenbonus.

Tabel 2-16: Brutovervangingsratio incl. de tweede pijler van de nieuwe ingangen per stelsel (2015)

	Aantal ingangen in de specifieke populatie		Brutovervangingsratio zonder 2 ^{de} pijler		Brutovervangingsratio met 2 ^{de} pijler	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Werknemer	17.089	7.782	43,71%	46,80%	51,30%	54,39%
bij 45 jaar loopbaan	2.897	1.632	42,25%	47,33%	50,88%	53,88%
Zelfstandige	372	115	-	-	-	-
bij 45j loopbaan	183	37	- ¹	- ¹	65%	70%
Ambtenaar	7.468	5.349	-	-	-	-
bij 45j loopbaan	1.985 ²	814 ²	73,3% ³	73,04% ³	-	-

Noot: ¹ Voor de specifieke populatie uit Tabel 2-4, werd een brutovervangingsratio voor zelfstandigen met een loopbaan van 45 jaar van 53% en 58% (resp. man en vrouw) berekend. ² Enkel de aantalen voor een loopbaan van 40 of meer jaar is gekend. ³ Enkel de brutovervangingsratio voor een loopbaan van 45 of meer jaar is gekend.

Bron: berekeningen Kenniscentrum Pensioenen

2.3.3 Totaal nettopensioen

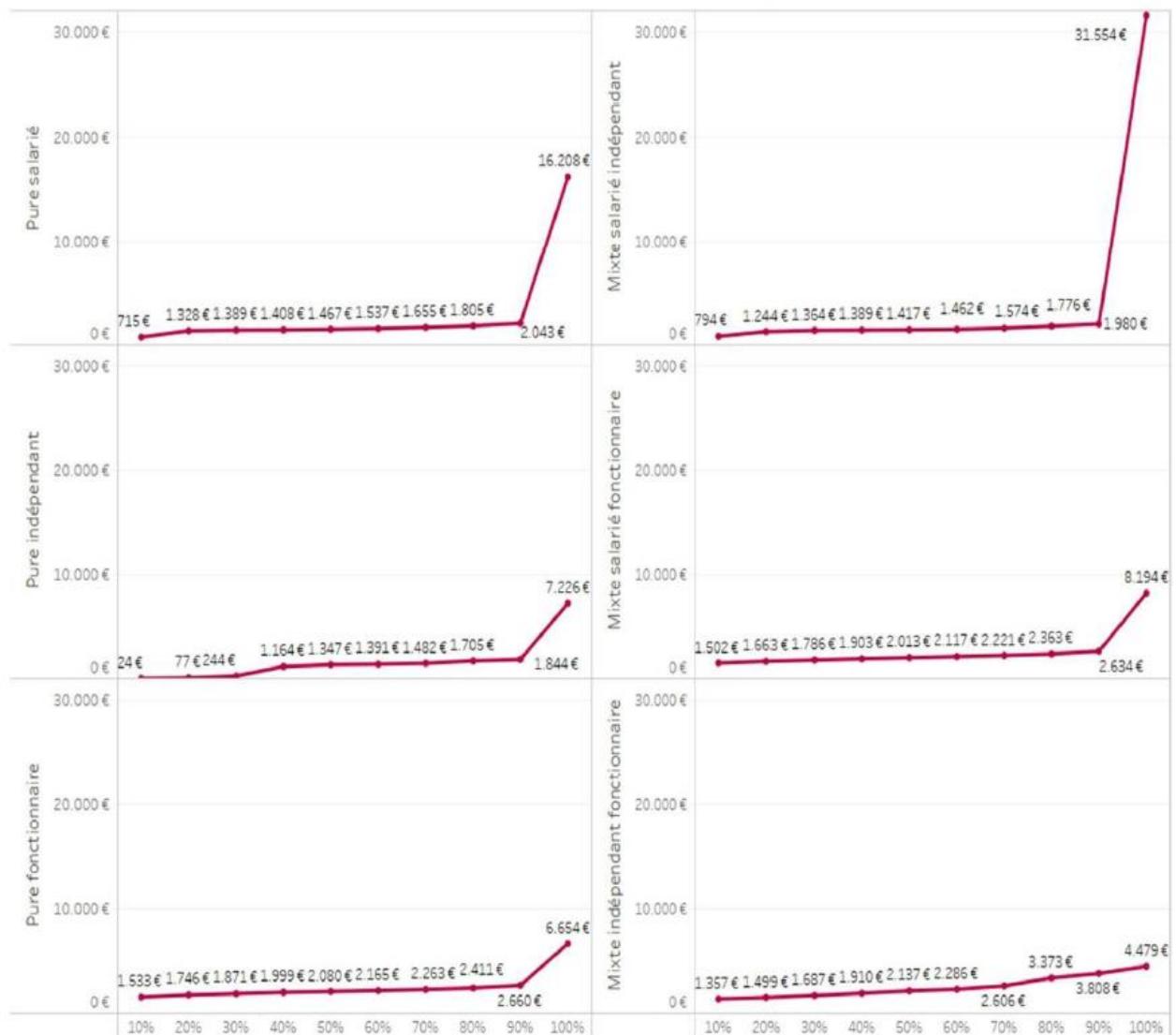
Ter herinnering uit de opzet van de oefening (supra in 2.3.1): de nettobedragen van het rustpensioen zijn gekend en voor de nettobedragen van het tweedepijlerv pensioen werd een afhouding van 15% geschat. Tabel 2-17 geeft een overzicht van de nettobedragen van het totaal pensioen per pensioenstelsel. Voor de volledigheid wordt ook de decielverdeling van het totaal brutopensioen per (gecombineerd) pensioenstelsel weergegeven in Figuur 2-8.

Tabel 2-17: De nettobedragen van het totaal pensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)

	Pure salarié	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salarié indépendant	Mixte salarié fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire
# pensionnés	62.155	3.125	11.434	16.381	18.401	213
Moyenne	1.486 €	1.074 €	2.084 €	1.467 €	2.043 €	2.294 €
Médiane	1.467 €	1.347 €	2.080 €	1.417 €	2.013 €	2.137 €

Bron: Sigedis, compendium

Figuur 2-8: De decielverdeling van het totaal nettopensoen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)



Noot: De relatief grote afwijking in het tiende deciel werd toegeschreven aan outliers.

Bron: Sigedis, compendium

Tabel 2-17 bevat geen informatie over de netto vervangingsratio per pensioenstelsel. Om zo'n netto vervangingsratio te berekenen, moet het pensioen afgezet worden tegenover het netto inkomen voor pensionering.

2.4 De loopbaan voor pensionering

2.4.1 Evolutie van de loopbanen²⁹

Tabel 2-18 ci-dessous concerne les travailleurs salariés. La part des pensions sur base de carrières courtes (1-14 ans) ont connu une décroissance de 2012 à 2019 avant de repartir à la hausse en 2020. La part des travailleurs salariés ayant une carrière très longue (45 ans et plus) a connu une hausse constante entre 2012 et 2019, mais un repli après cette date.

Tabel 2-18: Distribution selon la durée de carrière, carrière « pure » salariée, 2012-2021

Année de pc	1-14 an	15-24 an	25-34 an	35-44 an	45 an et +	Total
2012	9,4%	4,4%	5,1%	33,6%	47,5%	100,0%
2013	10,2%	4,6%	5,4%	32,0%	47,9%	100,0%
2014	9,9%	4,4%	5,5%	30,8%	49,4%	100,0%
2015	9,5%	4,3%	4,9%	26,7%	54,6%	100,0%
2016	8,8%	4,2%	5,1%	26,6%	55,4%	100,0%
2017	8,5%	4,4%	5,0%	26,7%	55,5%	100,0%
2018	7,9%	4,3%	4,8%	28,1%	55,0%	100,0%
2019	7,5%	4,4%	4,4%	25,2%	58,4%	100,0%
2020	8,6%	5,2%	4,6%	29,6%	52,0%	100,0%
2021	8,5%	5,1%	4,7%	33,3%	48,4%	100,0%

Noten: Met 'zuivere werknemers' duidt de FPB op de werknemers met een zuivere loopbaan.

Bij de vergelijking met Tabel 2-19 is het belangrijk om ermee rekening te houden dat het aantal personen met een zuivere of gemengde loopbaan over de tijd wijzigt (infra Tabel 2-6 voor de aantallen).

Source : BFP, compendium

Le Tabel 2-19 suivant reprend cette fois les données pour les carrières mixtes salariée / indépendant. On y retrouve des tendances assez similaires que chez les travailleurs salariés, comme l'augmentation prononcée dans la part des carrières longues de 45 ans ou plus.

²⁹ De loopbaanduur wordt hier bepaald o.b.v. de loopbaanbreuk zoals bekend in de betalingsgegevens van de Federale Pensioendienst. Het gaat hier om zowel effectieve als gelijkgestelde werkperiodes.

Tabel 2-19: Distribution selon la durée de carrière, carrière mixte salariée / indépendant, 2012-2021

Année de pc	1-14 an	15-24 an	25-34 an	35-44 an	45 an et +	Total
2012	4,8%	5,4%	9,0%	41,0%	39,8%	100,0%
2013	4,7%	5,2%	8,3%	38,2%	43,7%	100,0%
2014	4,4%	5,9%	8,9%	40,1%	40,7%	100,0%
2015						
2016	4,1%	4,8%	8,2%	35,6%	47,3%	100,0%
2017	4,2%	4,7%	7,6%	36,7%	46,9%	100,0%
2018	3,6%	4,3%	7,5%	36,6%	48,0%	100,0%
2019	3,7%	5,3%	8,4%	34,4%	48,3%	100,0%
2020	3,8%	5,2%	8,8%	37,1%	45,2%	100,0%
2021	3,8%	5,3%	8,8%	37,9%	44,2%	100,0%

Noten: De cijfers van 2015 werden niet mee opgenomen vanwege een probleem met de datakwaliteit voor deze categorie in dat jaar.

Met 'gemengde werknemer/zelfstandige' duidt de FPB op personen met een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige.

Bron: BFP, compendium

Le Tabel 2-20 ci-dessous concerne cette fois les carrières « pures » indépendants. On y observe une diminution frappante de la part des très longues carrières après 2019 (45 ans ou plus) mais une augmentation de la part des carrières de 35-44 ans. Ces deux éléments font que, globalement, la part des carrières de 35 ans ou plus passe de 52 % pour les nouvelles entrées 2012 à 58% pour les nouvelles entrées 2021. Enfin, durant la période considérée, près de 30% des travailleurs indépendants avaient une très courtes de moins de 15 ans.

Tabel 2-20: Distribution selon la durée de carrière, indépendants, 2012-2021

Tabel 6 Verdeling volgens loopbaanduur (uitgedrukt in jaren) - zuivere zelfstandigen (nieuwe ingangen)

Année de pc	1-14 an	15-24 an	25-34 an	35-44 an	45 an et +	Total
2012	33,2%	8,4%	6,4%	31,1%	20,9%	100,0%
2013	30,1%	5,6%	4,5%	31,8%	28,1%	100,0%
2014	33,4%	7,0%	5,6%	31,5%	22,5%	100,0%
2015	34,1%	8,0%	7,2%	30,8%	19,9%	100,0%
2016	35,1%	7,5%	5,4%	29,9%	22,1%	100,0%
2017	33,3%	7,1%	6,3%	30,4%	22,9%	100,0%
2018	31,1%	7,3%	6,0%	36,1%	19,5%	100,0%
2019	31,7%	7,1%	6,8%	36,6%	17,8%	100,0%
2020	31,7%	6,8%	6,6%	39,2%	15,7%	100,0%
2021	29,8%	6,2%	6,0%	43,7%	14,3%	100,0%

Noot: Met 'zuivere ambtenaren duidt de FPB op de ambtenaren met een zuivere loopbaan

Source : BFP, compendium

Pour terminer, le Tabel 2-21 ci-dessous reprend les données pour les fonctionnaires (let op bij de vergelijking: opnieuw zijn de ambtenaren met zuivere en gemengde loopbanen samengenomen) . On y observe, au cours des années, une tendance à la hausse de carrières plus courtes. On remarque également que la concentration des effectifs se fait dans la tranche 35-44 ans, avec plus de 65 % des fonctionnaires (carrières purement fonctionnaire ou mixtes) ayant une carrière de cette durée.

Tabel 2-21: Distribution selon la durée de carrière, fonctionnaires, 2012-2021

Année de pc	1-14 an	15-24 an	25-34 an	35-44 an	45 an et +	Total
2012	3,0%	6,9%	19,2%	67,4%	3,5%	100,0%
2013	2,7%	6,4%	18,0%	69,6%	3,3%	100,0%
2014	2,7%	6,7%	17,2%	70,3%	3,1%	100,0%
2015	2,6%	6,8%	17,8%	69,6%	3,2%	100,0%
2016	2,8%	6,9%	16,9%	69,9%	3,6%	100,0%
2017	3,2%	8,0%	16,9%	67,8%	4,1%	100,0%
2018	3,6%	8,2%	18,1%	66,3%	3,8%	100,0%
2019	3,4%	8,6%	18,3%	66,0%	3,6%	100,0%
2020	3,5%	8,7%	18,7%	65,9%	3,2%	100,0%
2021	4,1%	8,7%	18,8%	65,8%	2,6%	100,0%

Noot: Met 'zuivere en gemengde ambtenaren' duidt de FPB op de ambtenaren met een zuivere of gemengde loopbaan.

Source : BFP, compendium p10

2.4.2 Gelijkstellingen

Hoe zijn de gelijkstellingen verdeeld?

Voor de werknemers³⁰ heeft de verdeling betrekking op 57.899 werknemers met een zuivere loopbaan van wie het rustpensioen ingegaan is in 2018, en nog in betaling was in januari 2019. Ze hadden gemiddeld een loopbaan van 11.791 zowel gelijkgestelde als effectieve werkdagen (zie Tabel 2-22).

³⁰ De oefening kon (wegen ontbrekende loopbaaninfo bij andere categorieën) enkel worden gemaakt voor zuivere werknemers voor wie voldoende details van de pensioenberekening aanwezig zijn in de databanken, en gebeurde voor de nieuwe ingangen 2018. Pensioenen o.b.v. een (gedeeltelijke) buitenlandse loopbaan, gemengde loopbanen met een deel als zelfstandige of als ambtenaar, echtscheidingspensioenen, speciale regimes ... werden om die reden uitgesloten. De loopbaan die in aanmerking komt voor de berekening van het pensioen is in het algemeen korter voor deze categorieën.



Tabel 2-22: Loopbaan en gelijkgestelde periodes, werknelmers

Tabel 71 Aantal personen en gemiddeld aantal dagen loopbaan - verdeling man/vrouw

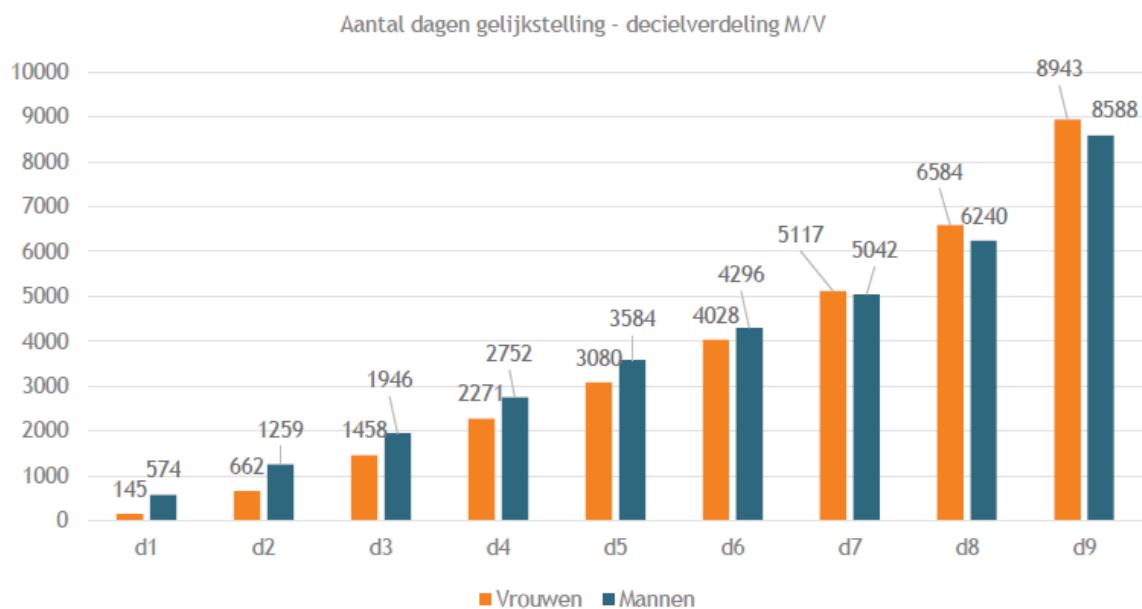
	Vrouwen	Mannen	Totaal
Aantal personen	29.209	28.690	57.899
Gemiddeld aantal dagen gewerkt + gelijkgesteld	10.101	13.511	11.791

Bron: FPB, compendium

Figuur 2-9 toont aan dat 50% (d5) van de vrouwen minder dan 3.080 gelijkgestelde dagen heeft. 50% (d5) van de mannen heeft minder dan 3.584 gelijkgestelde dagen in hun loopbaan. 10% (d1) van de vrouwen heeft minder dan 145 dagen gelijkstelling en 10% (d9) van hen heeft meer dan 8.943 dagen gelijkgestelde periodes. 10% van de mannen telt minder dan 574 dagen gelijkstelling en 10% van hen heeft meer dan 8.588 dagen gelijkgestelde periodes.

Figuur 2-9: Verdeling gelijkgestelde dagen naar deciel en geslacht, werknelmers

Figuur 2 Zuivere werknelmers - decielverdeling aantal gelijkgestelde dagen

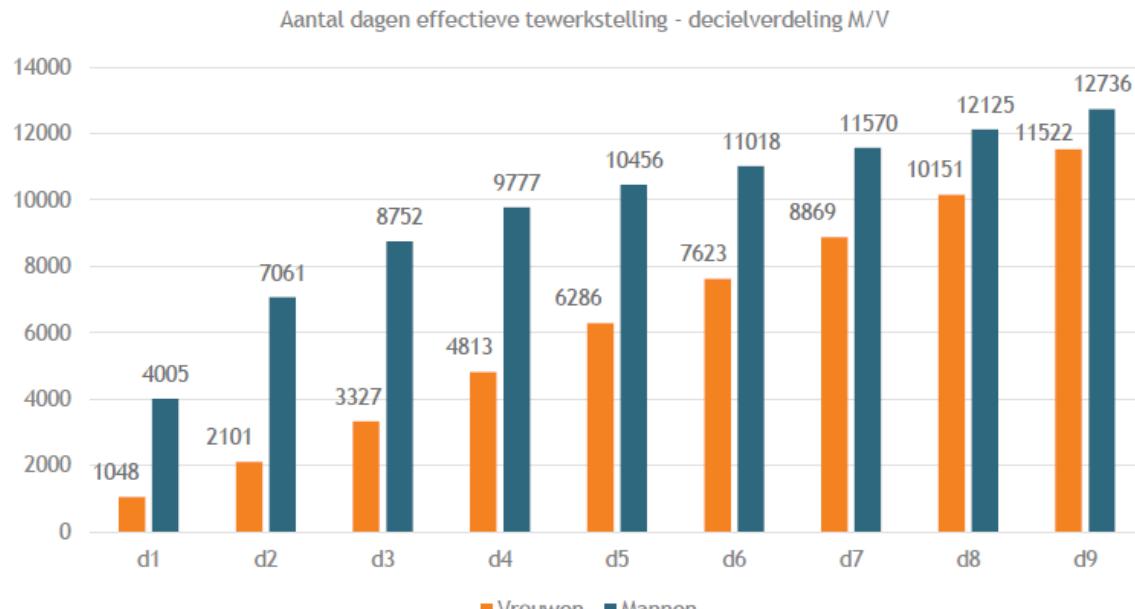


Bron: FPB, compendium

Voor het aantal effectieve werkdagen toont Figuur 2-10 aan dat 50% van de vrouwen minstens 6.286 effectieve werkdagen telt. 50% van de mannen telt minstens 10.456 effectieve werkdagen in hun loopbaan. 10% van de vrouwen telt minder dan 1.048 effectieve werkdagen en 10% van hen heeft meer dan 11.522 dagen effectief gepresteerd. 10% van de mannen telt minder dan 4.005 effectieve werkdagen en 10% van hen heeft meer dan 12.736 dagen effectieve prestaties.

Figuur 2-10: Verdeling effectieve werkdagen naar deciel en geslacht, werknemers

Figuur 3 Zuivere werknemers - decielverdeling aantal dagen effectieve tewerkstelling



Bron: FPB, compendium

Wat is nu gemiddeld het aandeel van de gelijkgestelde periodes in de loopbaan van een werknemers met een zuivere loopbaan die recent op pensioen ging?³¹

In Tabel 2-23 vindt u, voor de onderzochte populatie van werknemers met een zuivere loopbaan, het percentage gelijkstelling berekend op basis van de verhouding tussen de gepresteerde dagen en de gelijkgestelde dagen, voor het stelsel van de werknemers (verdeling mannen/vrouwen).

³¹ De rustpensioenen van de werknemers met een zuivere loopbaan zijn hier gebaseerd op de pensioenen die ingegaan zijn in 2018 en nog in betaling zijn op 1 januari 2019. Er werd geen rekening gehouden met werknemers die enkel rechten opbouwden in de bijzondere stelsels (mijnwerkers, luchtvaart, zeevarenden) of rechten toegewezen kregen van hun partner in het kader van pensioenen van uit de echt gescheidenen.

De loopbaangegevens als werknemer die gebruikt werden, komen voort uit de detailgegevens van de pensioenberekening. De loopbaan die in aanmerking werd genomen om dit percentage te bepalen, omvat alle jaren waarin ten minste één in België gewerkte of gelijkgestelde dag in het stelsel voor werknemers werd geregistreerd, maar na de eventuele schrapping van bepaalde jaren in het kader van de eenheid van loopbaan. Er dient te worden opgemerkt dat het jaar dat voorafgaat aan het ingangsjaar van het pensioen in de meeste gevallen volledig wordt gelijkgesteld: voor deze analyse hebben we deze ambtshalve gelijkstelling gecorrigeerd door de dagen van het jaar dat voorafgaat aan het ingangsjaar van het pensioen te verdelen volgens de verdeling die werd vastgesteld in het voorgaande jaar. Het ingangsjaar van het pensioen werd niet in rekening gebracht bij deze verdeling.

Tabel 2-23: Aandeel gelijkgestelde periodes naar geslacht en woonplaats

Tabel 72 Ingangsjaar 2018 - verdeling per geslacht en per gewest (o.b.v. woonplaats)

Regio/geslacht	Mannen	Vrouwen
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	38,02%	38,33%
Vlaams Gewest	26,61%	36,30%
Waals Gewest	34,54%	41,42%
Buitenland	30,26%	34,91%
Totaal	29,57%	37,92%

Bron: FPB, compendium

Hoe zit het dan met de verdeling volgens type gelijkstelling? Welke types van gelijkstelling komen het meest voor?

Tabel 2-24 geeft voor de werknemers de verdeling van de gelijkgestelde periodes volgens het type van gelijkstelling weer, weliswaar onafhankelijk van de duur van de periodes, en dit voor het laatst bekende jaar voorafgaand aan de pensionering (voor zover de betrokkenen minstens 30 gelijkgestelde dagen telt in het betrokken jaar voor de berekening van het pensioen).

Tabel 2-24: Verdeling naar type gelijkstelling, werknemers, ingangsjaar 2018

Tabel 73 Ingangsjaar 2018 - verdeling per type gelijkstelling (laatst gekend loopbaanjaar)

Type gelijkstelling/geslacht	Mannen	Vrouwen
Ziekte - invaliditeit	27,04%	28,89%
SWT - brugpensioen	35,90%	20,15%
Werkloosheid	22,74%	28,07%
Loopbaanonderbreking	12,71%	16,27%
Andere/onbepaald	1,61%	6,61%

Bron: FPB, compendium

Het feit dat deze cijfers enkel betrekking hebben op het einde van de loopbaan (met name het laatst bekende loopbaanjaar voorafgaand aan de pensionering) maakt dat hier geen uitspraken kunnen worden gedaan over de volledige loopbaan, en verklaart tevens het relatief grote aandeel van SWT-brugpensioen.

Het geeft interessante info over in welk type gelijkstelling werknemers zich bevinden op in het laatst bekende loopbaanjaar. Bij mannen blijkt dat het vaakst SWT-brugpensioen te zijn, gevolgd door ziekte/invaliditeit; bij vrouwen voornamelijk in ziekte/invaliditeit of werkloosheid.

In het laatst bekende loopbaanjaar voorafgaand aan de pensionering bevond 65% van deze onderzochte populatie van zuivere werknemers zich in volledige gelijkstelling.

Van degenen die op pensioen gaan op de wettelijke pensioenleeftijd bevond, volgens onze gegevens, zich maar liefst 84% in volledige gelijkstelling. Voor degenen die vervroegd (<65 jaar) op pensioen gingen, was dat 38%.

Voor de zelfstandigen hebben alle gegevens betrekking op de loopbaan van degenen wier rustpensioen als zelfstandige is ingegaan in 2019, in voltijdequivalenten (VTE's) of dagen als zelfstandige vóór eventuele toepassing van de eenheid van loopbaan. Onder "loopbaan" wordt begrepen: alle dagen (VTE's) die het recht op pensioen kunnen openen (dus alle VTE's waarvoor sociale bijdragen zoals voor een hoofdberoep betaald werden of daarmee gelijkgesteld).

Op een totaal aantal ingangen van 27.654 voor 2019, hebben 4.186 (15,14%) zelfstandigen minimum 1 kwartaal gelijkstelling in de loopbaan. De totale loopbaan als zelfstandige voor alle ingangen 2019 telt 150.025.980 VTE's, waarvan 5.467.566 (3,64%) gelijkgestelde VTE's.

Tabel 2-25: Verdeling gelijkgestelde periodes, zelfstandigen, totale loopbaan

Tabel 74 Verdeling van gelijkgestelde VTE per type van gelijkstelling + aandeel type gelijkstelling binnen totaal aantal VTE

Type gelijkstelling	Aantal VTE gelijkgesteld (% op totaal aantal gelijkgestelde VTE)	Aandeel type gelijkstelling op totaal aantal VTE (= 150.025.980 VTE)
Voortgezette verzekering	103.584 (1,89%)	0,06904%
Voorgezette verzekering - landbouwsaneringsfonds of faillissementenverzekering tussen 1/7/1995 en 30/6/1997	6.864 (0,13%)	0,00458%
Gelijkstelling ziekte - invaliditeit	3.730.662 (68,23%)	2,48668%
Gelijkstelling militaire dienst	306.150 (5,60%)	0,20406%
Gelijkstelling voorlopige hechtenis	0 (0%)	0,00000%
Gelijkstelling studieperiode	1.317.654 (24,10%)	0,87828%
Gelijkstelling familieplan	2.652 (0,05%)	0,00177%
Gelijkstelling periode vrijstelling van bijdragen na bevalling	0 (0%)	0,00000%
Gelijkstelling overbruggingsrecht	0 (0%)	0,00000%
TOT VTE Gelijkgesteld	5.467.566 VTE (100,00%)	3,64442%

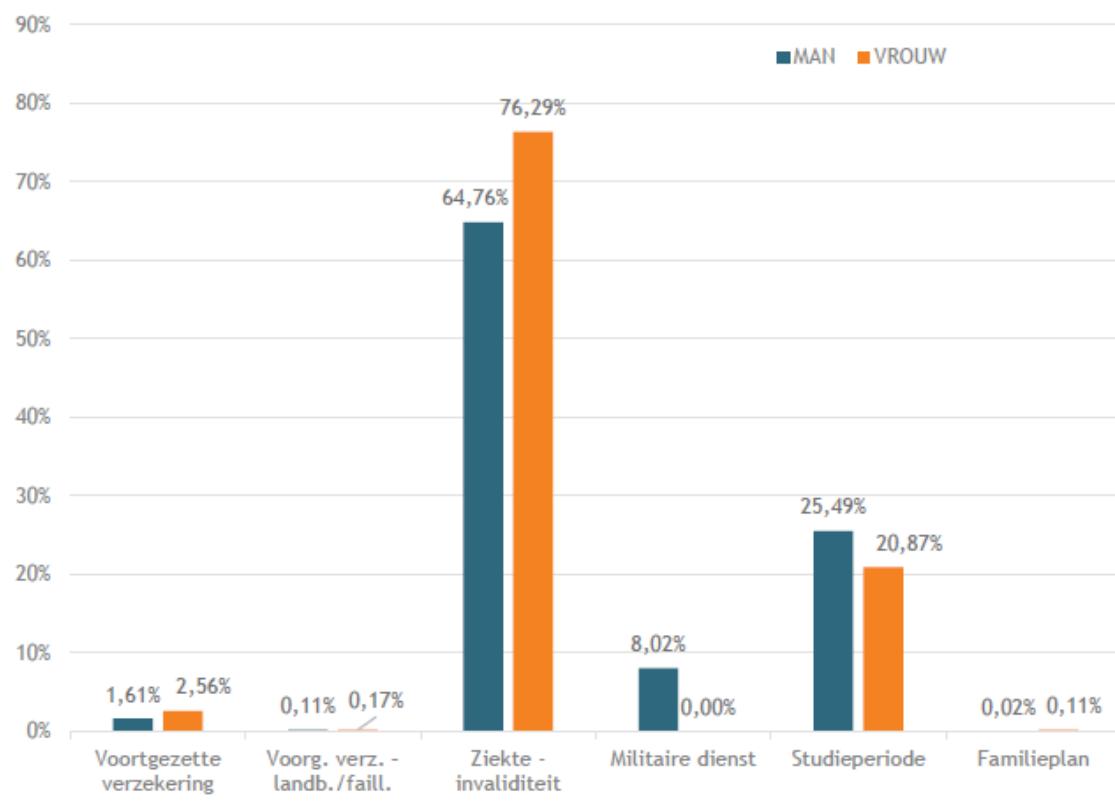
Bronnen: FPB, RSZ, compendium

Van het totale aantal VTE's (150.025.980) is 74,17% (111.266.922) van mannen, waarvan 3,43% gelijkgestelde VTE's (3.819.660) zijn. Vrouwen tellen 25,83% (38.757.966) van het totale aantal VTE's, waarvan 4,25% gelijkgestelde VTE's (1.647.906) zijn. Vrouwen hebben relatief meer gelijkgestelde VTE's en de verdeling

ervan per type is ook anders. Vrouwen hebben relatief meer ziekte-invaliditeitgelijkstellingen.

Figuur 2-11: Verdeling naar type gelijkgestelde periode, zelfstandigen

Figuur 5 Verdeling gelijkstellingen (per type) naar geslacht

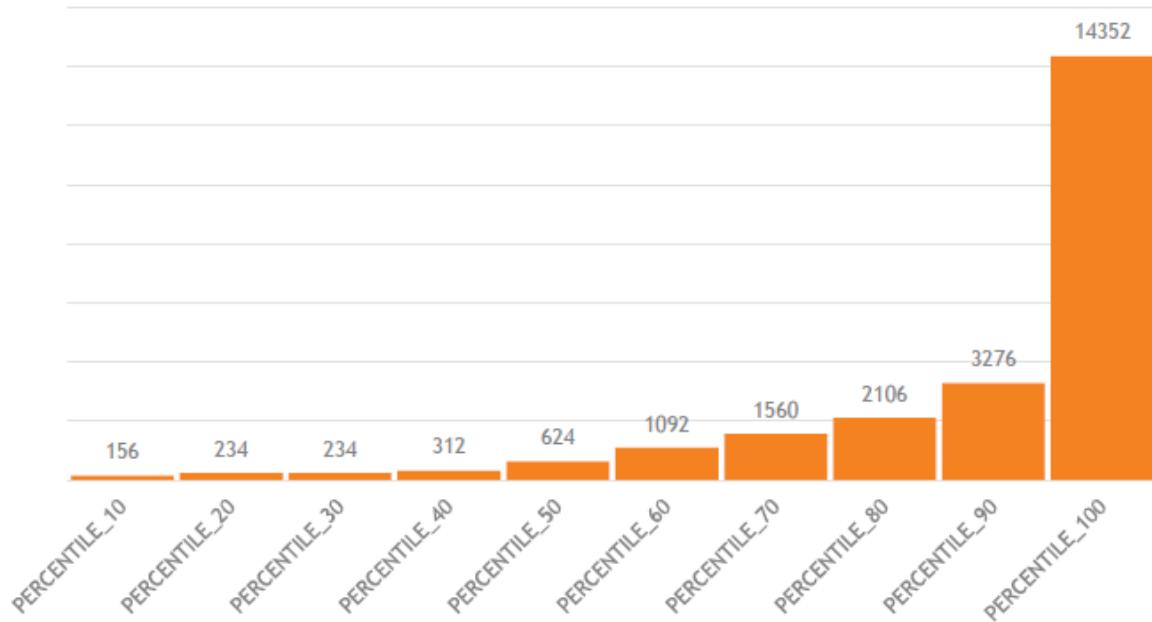


Bronnen: FPB, RSZ, compendium

Figuur 2-12 betreft de decielverdeling van het aantal dagen gelijkstelling binnen de subgroep met min. 1 kwartaal gelijkstelling in de loopbaan (N= 4.186).

Figuur 2-12: Verdeling gelijkgestelde periodes naar deciel, zelfstandigen

Figuur 6 Decielverdeling aantal dagen gelijkstelling



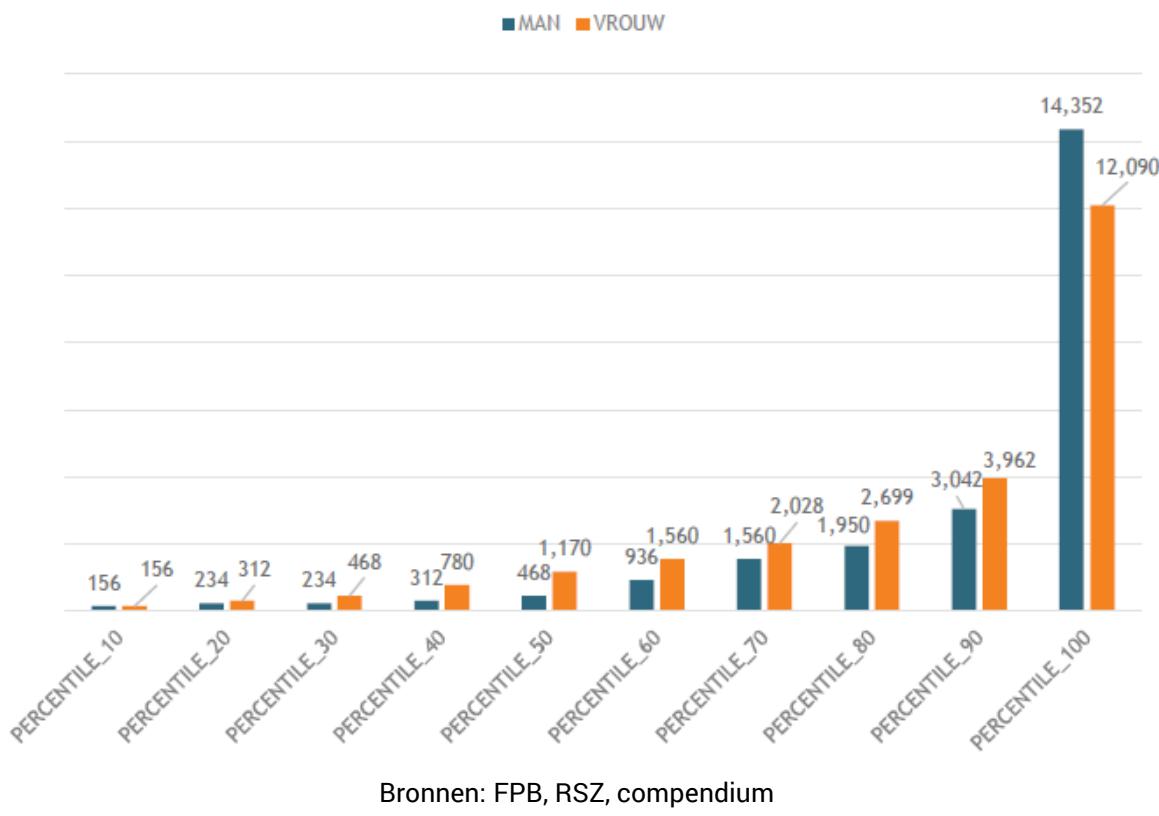
Noot: Voor het tiende deciel speelt waarschijnlijk de toepassing van de wet van eenheid van loopbaan een rol.

Bronnen: FPB, RSZ, compendium

Figuur 2-13 betreft de decielverdeling van het aantal dagen gelijkstelling binnen de subgroep met min. 1 kwartaal gelijkstelling in de loopbaan ($N= 4.186$). Vrouwen tellen meer dagen gelijkstelling, behalve in het laatste deciel.

Figuur 2-13 : Verdeling gelijkgestelde periodes naar deciel en geslacht

Figuur 7 Decielverdeling aantal dagen gelijkstelling naar geslacht



Bronnen: FPB, RSZ, compendium

Projections pour les salariés³²

L'évolution de la proportion moyenne de la carrière valorisée par des périodes assimilées suit une courbe globalement décroissante sur les différentes cohortes de prise de retraite entre 2019 et 2070. L'évolution de cette proportion pour les hommes est légèrement différente de celle des femmes.

En ce qui concerne les hommes, l'ensemble des périodes assimilées sur l'ensemble de la carrière baisse jusqu'aux cohortes de départs de l'année 2035. S'en suit, jusqu'aux cohortes de départs 2045, une légère augmentation de la part des périodes assimilées. Après cette date, la proportion de la carrière valorisée par des périodes assimilées diminue.

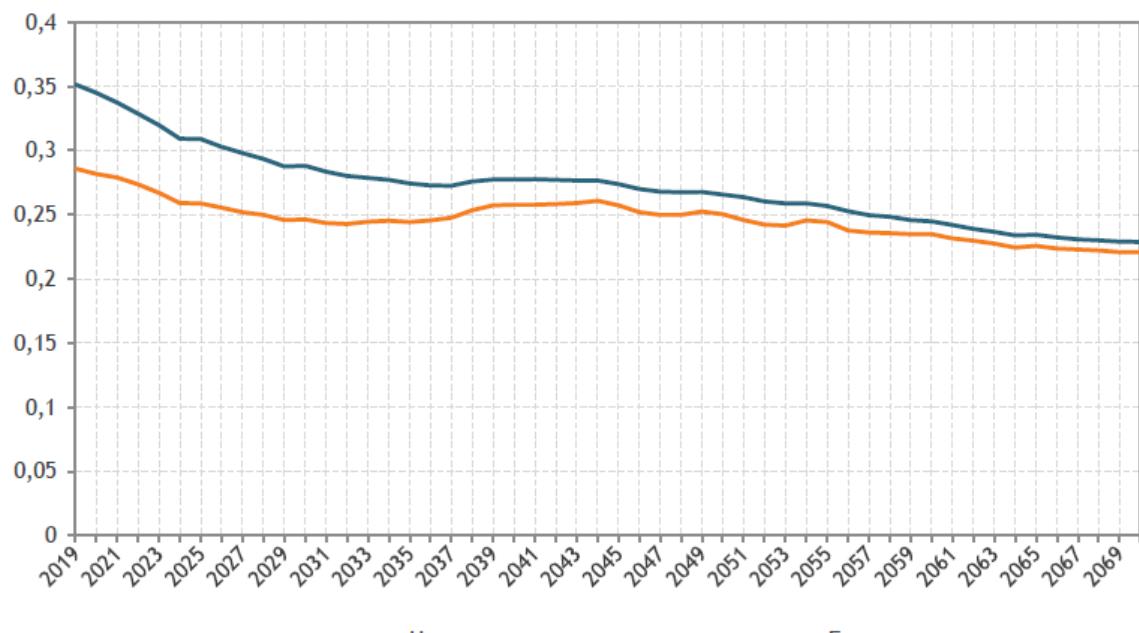
Concernant les femmes, la décroissance de la part des périodes assimilées est plus forte que celle des hommes pour les cohortes de départs avant 2035 et après 2045.

³² Analyse du Bureau fédéral du Plan, compendium.

La légère augmentation entre les cohortes de départs 2035 et 2045 semble, pour les femmes, à peine perceptible.

Figuur 2-14 : Évolution de la part moyenne de la carrière valorisée par des périodes assimilées, par année de retraite, 2019-2070

Graph 8 Évolution de la proportion moyenne de la carrière valorisée par des périodes assimilées, par année de prise de retraite



Bronnen: FPB, RSZ, compendium

Cette évolution s'explique par l'évolution des trois principaux types de périodes assimilées (chômage, invalidité et régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)) qui composent les carrières des différentes cohortes.

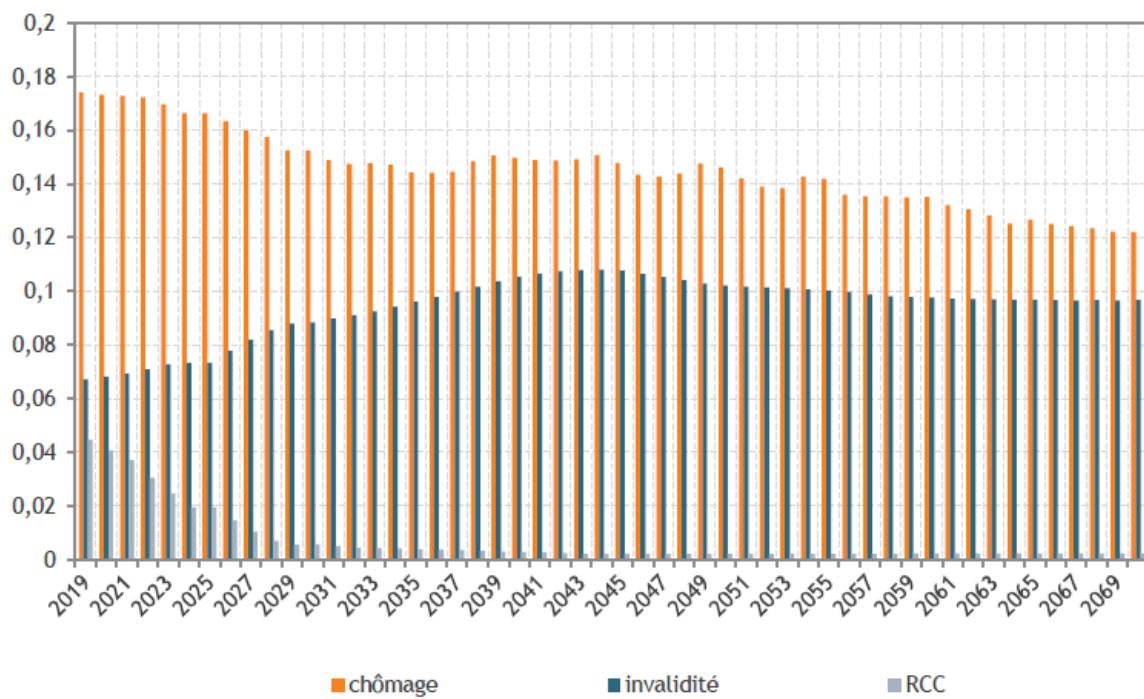
Pour les hommes, la baisse des périodes assimilées sur la carrière des cohortes jusqu'en 2035 est expliquée par la baisse du chômage ainsi que la baisse des RCC même si l'augmentation des périodes d'invalidité tempère cette baisse. La légère augmentation qui s'en suit pour les cohortes de départs jusqu'en 2045 résulte, en plus de l'augmentation des périodes d'invalidité, de la hausse de la part des périodes de chômage. Après cette date, la proportion tant des périodes de chômage que d'invalidité subit une diminution lente et progressive.

Cette évolution est elle-même la résultante de l'évolution de ces types de périodes assimilées sur le cycle de vie des différentes cohortes considérées. La baisse du chômage pour les cohortes de départs de 2019 à 2035 résulte surtout de la baisse du taux de chômage chez les 50 ans et plus sur la période de 2005 à 2020 ainsi que

de la baisse du taux de chômage des jeunes de 1975 à 1990. La légère remontée des périodes de chômage pour les cohortes de départs de 2035 à 2045 provient de l'augmentation du chômage des jeunes de 1990 à 2000. L'augmentation des périodes d'invalidité résulte de l'augmentation de l'invalidité chez les 45-60 ans de 2010 à 2035. Quant aux périodes de RCC, leur proportion diminue rapidement à la suite du renforcement des conditions d'âge et de carrière.

Figuur 2-15 : Évolution des trois grands types de périodes assimilées, par année de retraite, hommes, 2019-2070

Graph 9 Évolution des trois grands types de périodes assimilées, par année de prise de retraite - hommes



Source : BFP, compendium

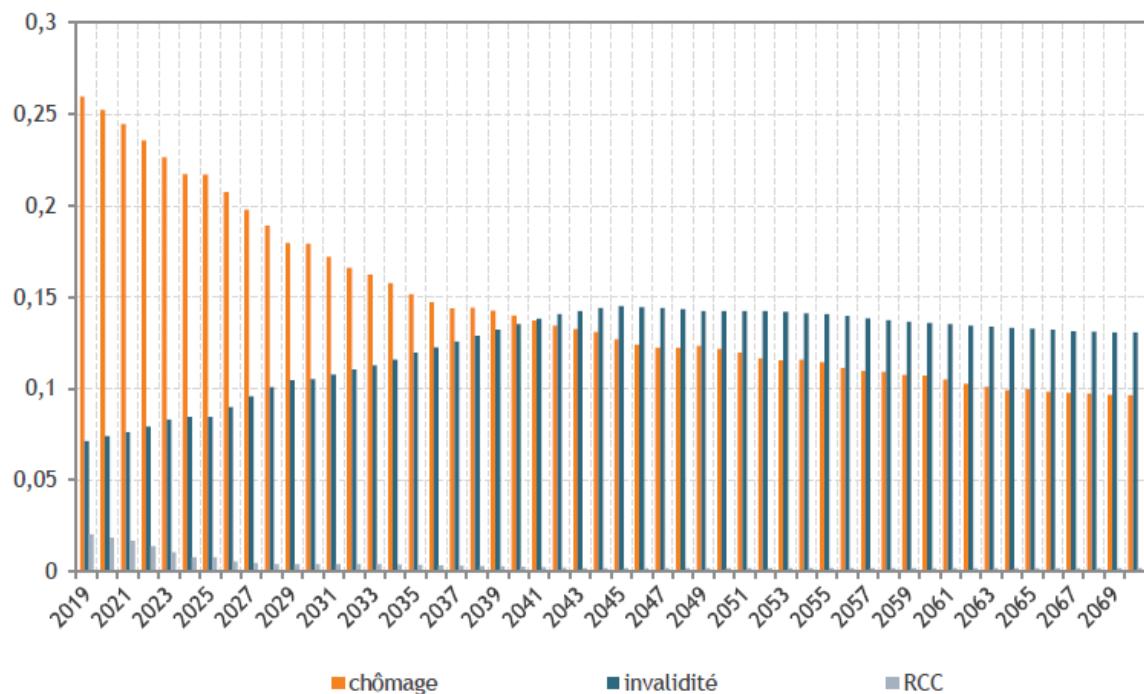
En ce qui concerne les femmes, alors que la baisse de la proportion des périodes de chômage sur la carrière est plus forte et plus continue que pour les hommes, la croissance de la proportion des périodes d'invalidité est également plus forte. Il en résulte qu'à partir de la cohorte de départs de 2040, la proportion des périodes d'invalidité dépasse celle des périodes de chômage.

L'analyse sur le cycle de vie des différentes cohortes montre que, comme pour les hommes, le taux de chômage des femmes baisse chez les 50 ans et plus sur la période de 2005 à 2020. Mais contrairement aux hommes, le taux de chômage des autres catégories d'âge baisse également. L'augmentation des périodes d'invalidité résulte principalement de l'augmentation de l'invalidité chez les 45-60 ans de 2010 à

2035. Quant aux périodes de RCC pour les femmes, le niveau de départ étant déjà largement plus faible que celui des hommes, leur diminution rapide – due au renforcement des conditions d'éligibilité – n'affecte que peu l'évolution globale.

Figuur 2-16 : Évolution des trois grands types de périodes assimilées, par année de retraite, femmes, 2019-2070

Graph 10 Évolution des trois grands types de périodes assimilées, par année de prise de retraite - femmes



Source : BFP, compendium

Projecties voor de zelfstandigen³³

In 2019 bedroeg, bij de nieuw gepensioneerden van dat jaar, het aandeel gelijkgestelde dagen in het totaal van de dagen die in aanmerking komen voor de pensioenberekening van zelfstandigen 3,43% bij mannen en 4,25% bij vrouwen. Het overgrote deel van deze gelijkgestelde dagen zijn dagen van ziekte en invaliditeit. Bij mannen gaat het bij de nieuw gepensioneerden van 2019 om 64,76% van het totaal van de in aanmerking genomen gelijkgestelde dagen, bij vrouwen om 76,29%.

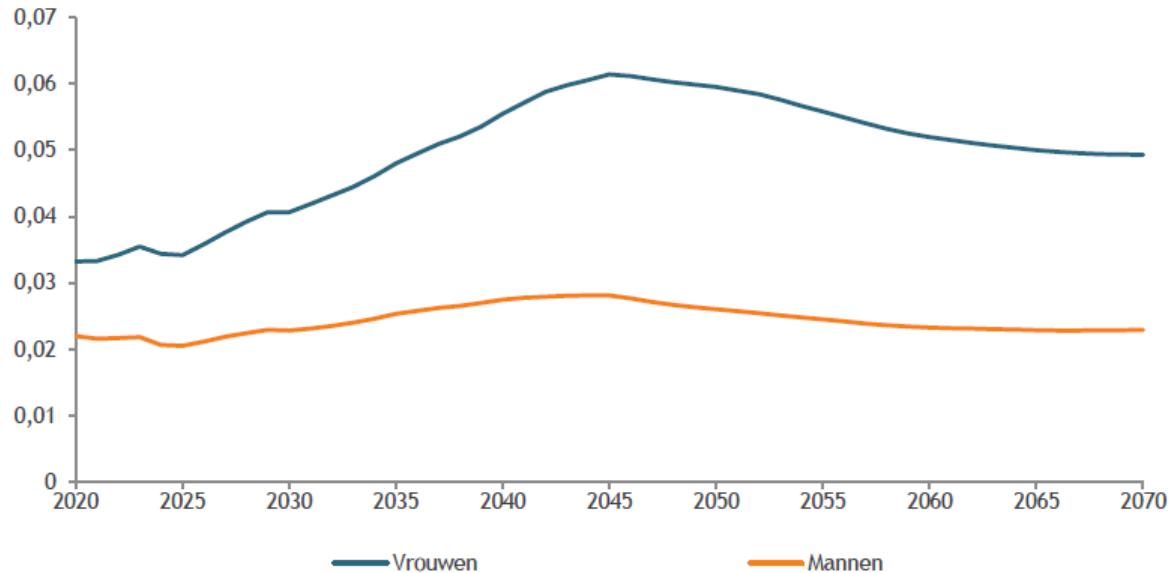
Voor mannen en vrouwen wordt verwacht dat dit aandeel doorheen de hele projectiehorizon zal stijgen tot het midden van de jaren 2040, waarna het opnieuw zal dalen. Zowel de initiële stijging als de latere daling is bij vrouwen veel meer uitgesproken

³³ Analyse van het Federaal Planbureau, compendium.

dan bij mannen. Aan het einde van de projectiehorizon ligt het aandeel voor mannen niet hoger dan het niveau van 2020. Voor vrouwen ligt het aandeel finaal wel aanzienlijk hoger (zie Figuur 2-17).

Figuur 2-17 : Evolutie gelijkgestelde dagen wegens ziekte en invaliditeit, 2020-2070

Figuur 11 Evolutie aandeel gelijkgestelde dagen wegens ziekte en invaliditeit in het totaal van de in aanmerking genomen dagen voor de berekening van het zelfstandigenpensioen van nieuwe pensioengerechtigde zelfstandigen



Bron: FPB, compendium

2.4.3 Projecties loopbanen³⁴

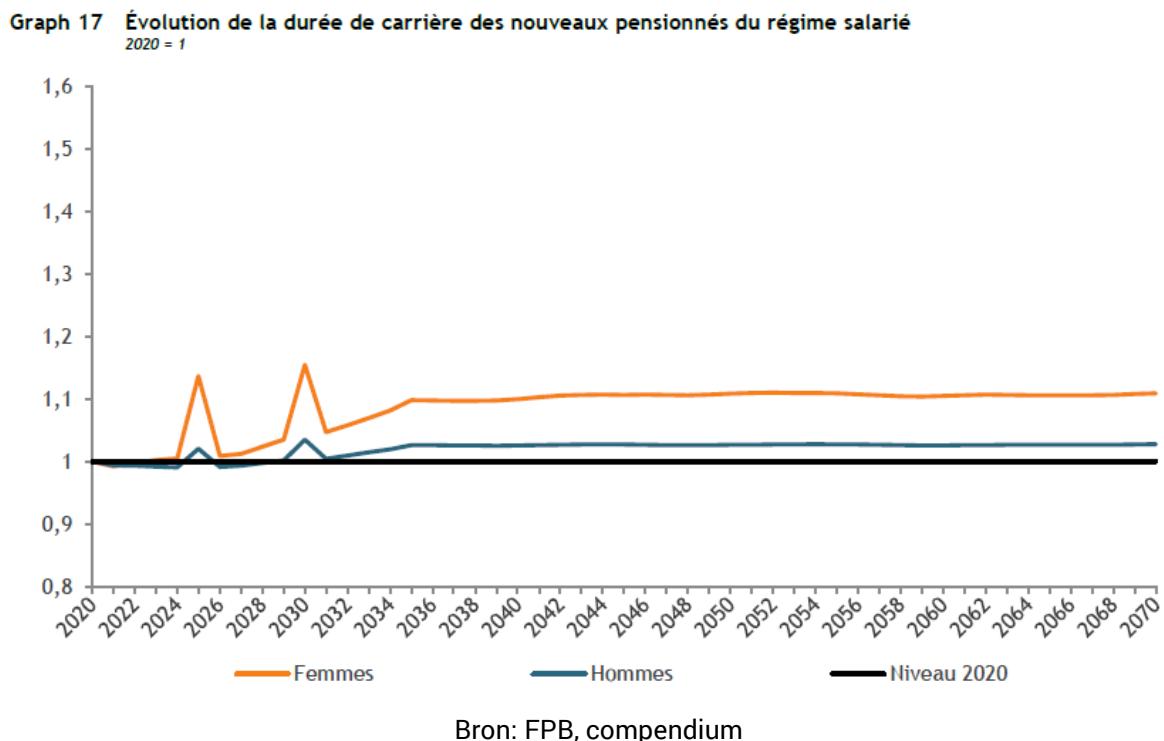
Per stelsel en per geslacht geven we hierna de geraamde evolutie van het gemiddelde rustpensioen en van de loopbaanduur van nieuwe gepensioneerden. De grafische uitschieters in 2025 en 2030 zijn toe te schrijven aan het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd tot 66 jaar in 2025 en tot 67 jaar in 2030. Hierdoor worden deze jaren gekenmerkt door relatief weinig nieuwe intredes. Diegenen die wel hun pensioen kunnen opnemen voldoen immers aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen en hebben relatief lange loopbanen en bijgevolg relatief hoge pensioenen.

Alors que la croissance de la durée de carrière des femmes est largement supérieure à celle des hommes, en termes de niveau, la durée de carrière moyenne des femmes reste inférieure à celle des hommes, même en fin de période de simulation. Cette

³⁴ Analyse van het Federaal Planbureau, compendium.

évolution est l'un des facteurs explicatifs de l'augmentation plus forte de la pension moyenne des femmes par rapport à celle des hommes.

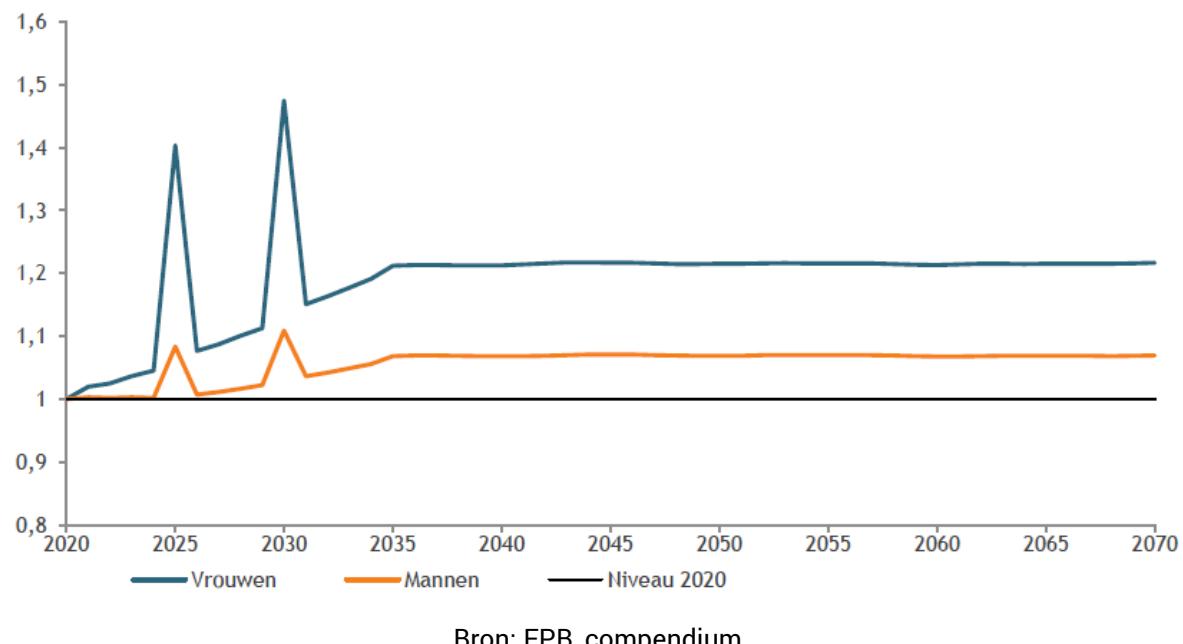
Figuur 2-18 : Evolutie van de loopbaanduur als werknemer volgens geslacht, 2020-2070



Figuur 2-19 bevat de geraamde evolutie van de gemiddelde loopbaanduur van nieuwe gepensioneerde zelfstandige mannen en vrouwen. Zowel voor mannen als voor vrouwen wordt een aangroei van de loopbaanlengte verondersteld. De loopbanen van vrouwen worden wel verondersteld meer te groeien dan die van mannen. Dit heeft tot gevolg dat de proportionele pensioenen zullen stijgen en dat meer vrouwen het recht op een gewaarborgd minimum openen.

Figuur 2-19 : Evolutie van de loopbaanduur als zelfstandige volgens geslacht, 2020-2070

Figuur 19 Evolutie van de loopbaan als zelfstandige: totaal en naar geslacht
2020 = 1

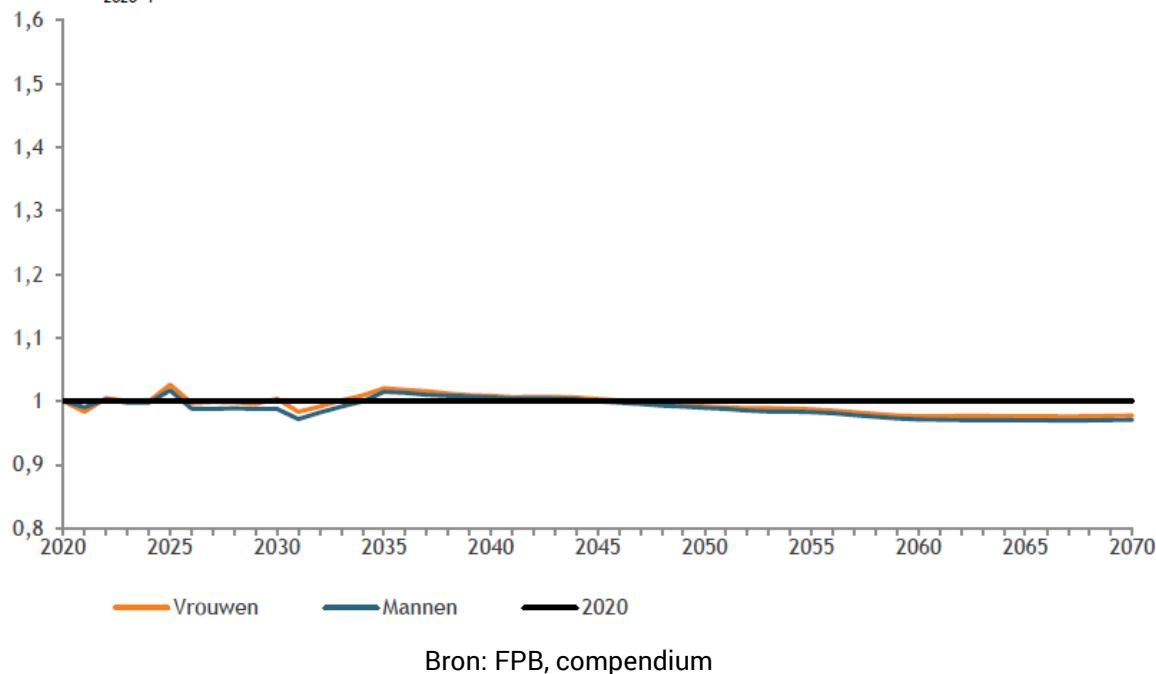


Bron: FPB, compendium

De loopbaanlengte kent zowel bij mannen als bij vrouwen een negatieve trend op lange termijn (zie Figuur 2-20). Deze daling in de projectie wordt verklaard door de afschaffing van de gratis diplomabonificaties in de loopbaanduur voor ambtenaren.

Figuur 2-20 : Evolutie van de loopbaan als ambtenaar volgens geslacht, 2020-2070

**Figuur 21 Evolutie van de loopbaanduur als ambtenaar: totaal en naar geslacht
2020=1**



Bron: FPB, compendium

2.5 De pensioenkeuze

2.5.1 De effectieve pensioenleeftijd

Om de effectieve pensioenleeftijd te berekenen werd zowel een macro-economische benadering van het Federaal Planbureau (o.b.v. de OESO- indicator) als een micro-economische benadering van de Federale Pensioendienst (o.b.v. de nieuwe ingangen) aangereikt.

Tabel 2-26 geeft de evolutie weer van de effectieve pensioenleeftijd³⁵ volgens de macro-economische benadering. De OESO-indicator³⁶ berekent het aandeel van alle uitredingen uit de beroepsbevolking per vijf jaar en tussen een leeftijd van 40 tot 80 jaar³⁷. De OESO-indicator mengt hiervoor het gedrag van verschillende generaties met diverse loopbanen. Het Federaal Planbureau heeft een alternatieve

³⁵ Het Federaal Planbureau veronderstelt dat de effectieve pensioenleeftijd gelijk is aan de uitredingsleeftijd op de arbeidsmarkt.

³⁶ De methodologie van de indicator ‘Average age of labour market exit (AALME)’ is [via deze link](#) te vinden.

³⁷ Bijvoorbeeld voor de leeftijdsklasse 35-39 jaar wordt gekeken naar de uitredingen op de leeftijd van 40 jaar. Voor de leeftijdsklasse 40-45 jaar naar 45 jaar... (9 leeftijdsgroepen).

berekeningswijze uitgewerkt waarin de uittredingen van een generatie gedurende 15 jaar (50 t.e.m. 65 jaar) worden gevuld³⁸.

Tabel 2-26: Evolutie van de effectieve pensioenleeftijd volgens geslacht (2010-2021)

Tableau 10 Age effectif de retrait de la population active (selon la méthodologie de l'OCDE)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes	57,4	58,2	59,7	59,3	59,6	60,0	60,4	60,7	61,3	61,5	61,7	62,1
Hommes	59,0	59,0	59,7	59,9	60,3	60,5	60,9	61,2	61,4	61,7	62,2	62,6
Total	58,4	58,7	59,7	59,7	60,0	60,3	60,6	61,0	61,4	61,7	62,0	62,4

Tableau 11 Age effectif de retrait de la population active entre 50 et 65 ans (indicateur calculé selon une méthodologie alternative à celle de l'OCDE)

génération ayant 65 ans en...	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes	60,6	60,8	61,1	61,2	61,3	61,3	61,4	61,5	61,6
Hommes	61,0	61,2	61,3	61,3	61,4	61,4	61,5	61,6	61,8
Total	60,8	61,0	61,2	61,3	61,3	61,4	61,5	61,6	61,7

Noot: pas vanaf 2013 wegens de niet-beschikbaarheid van betrouwbare gegevens.

Bron: Federaal Planbureau, compendium

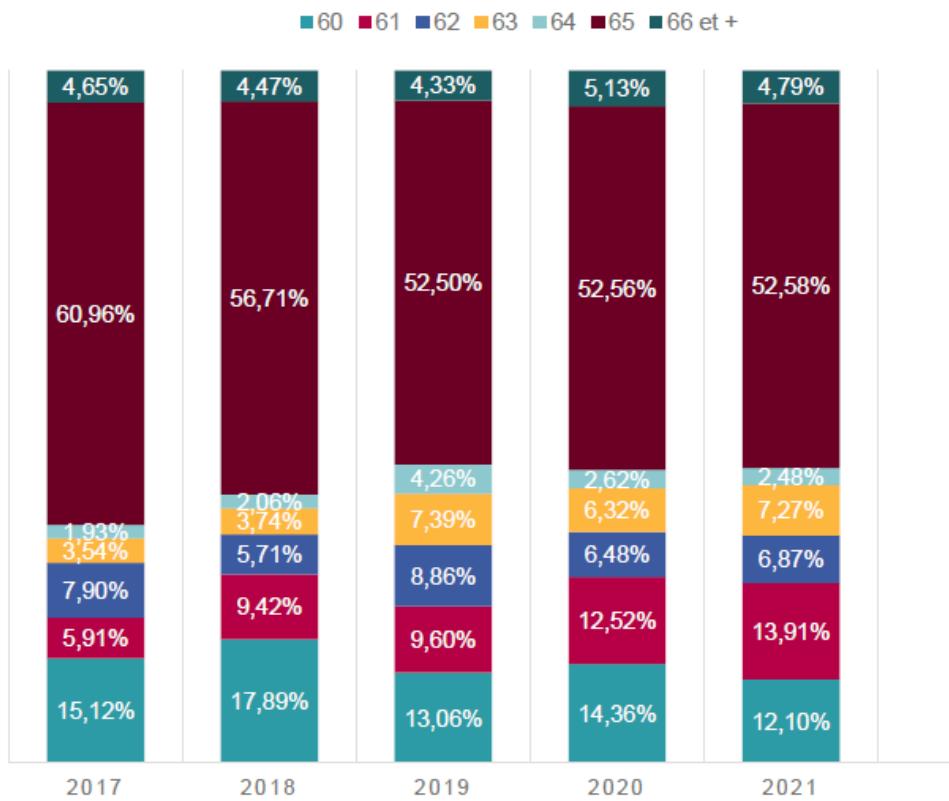
In beide berekeningen is er een positieve evolutie van de gemiddelde uittredingsleeftijd op te merken; ook is de uittredingsleeftijd iets hoger bij de mannen dan bij de vrouwen. De generatie die 65 jaar werd in 2021, treedt gemiddeld een klein jaar later uit dan de generatie die 65 jaar werd in 2013 (61,7 jaar in 2021).

De micro-economische benadering van de Federale Pensioendienst maakt een vergelijking tussen de stelsels mogelijk (zie Figuur 2-21). Het gaat over de opnameleeftijd van het rustpensioen en niet over de effectieve uittredeleeftijd. Figuur 2-21 deelt de nieuwe ingangen in volgens leeftijd.

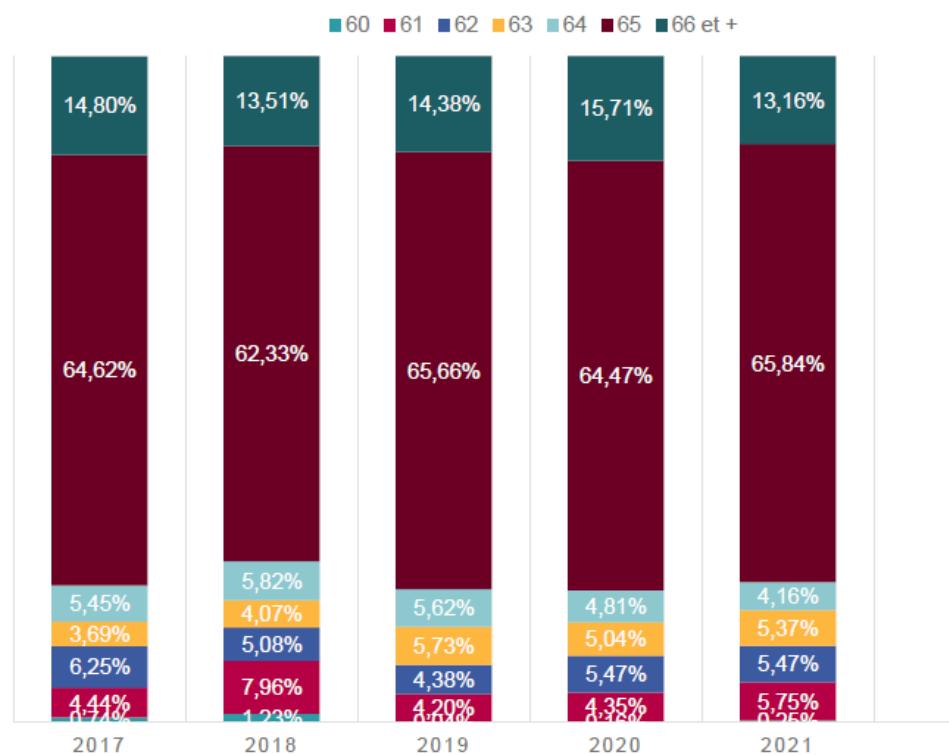
³⁸ De indicator in 2021 geeft het gemiddelde van de uittredingsleeftijden van de laatste vijftien jaar van de generatie die 65 jaar is in 2021 weer.

Figuur 2-21: Ingangsleeftijd pensioen volgens de stelsels (2017-2021)

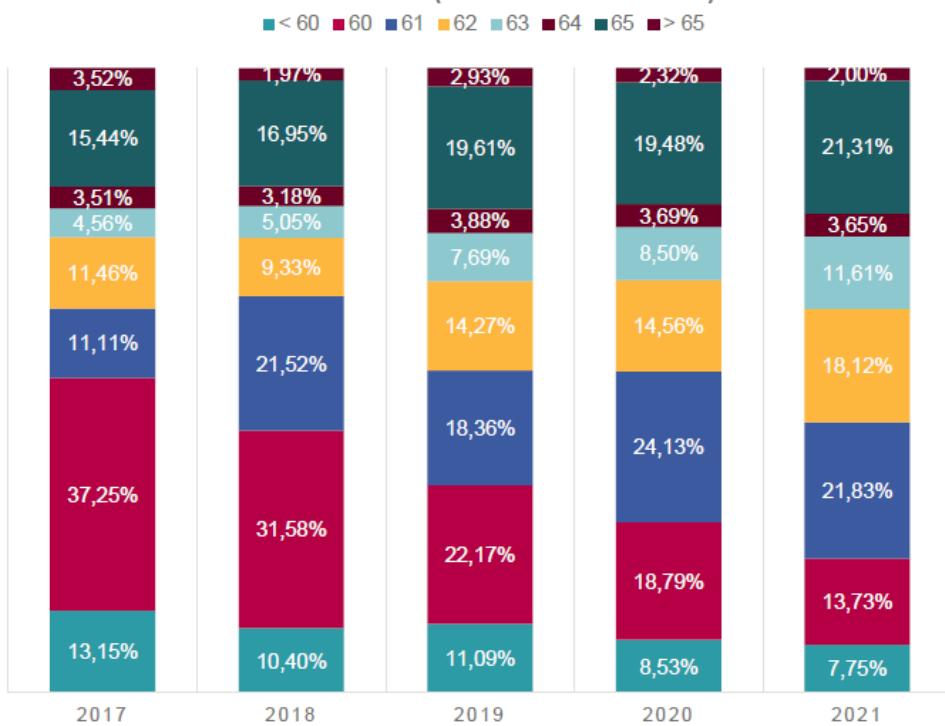
**GRAFIEK 1: EVOLUTIE VOLGENDS DE LEEFTIJD
OP HET MOMENT VAN DE PENSIONERING
ZUIVERE LOOPBAAN WERKNEMERS**



**GRAFIEK 2: EVOLUTIE VOLGENDS LEEFTIJD OP
MOMENT PENSIONERING
ZUIVERE LOOPBAAN ZELFSTANDIGEN**



**GRAFIEK 5: EVOLUTIE VOLGENS LEEFTIJD OP
MOMENT VAN DE PENSIONERING
AMBTENAREN (EXCL. LICH ONG)**



Bron: FPD datawarehouse, compendium

Voor de nieuwe ingangen in 2021 is de leeftijd van de pensioeningang 65 jaar voor de meerderheid van de werknemers en zelfstandigen met zuivere loopbanen (resp. 52,6% en 65,8%). Bij de ambtenaren³⁹ is dit slechts 21,3%. Driekwart van de ambtenaren gaat vóór 65 jaar op pensioen.

In vergelijking met de nieuwe ingangen in 2017, daalde het aandeel werknemers die op de wettelijke leeftijd op pensioen gaan. Ondanks de verstrenging van de pensioenleeftijd en van de loopbaanvoorraarden is er een toename van de heel jong gepensioneerden (60 of 61 jaar) in de laatste vijf jaar merkbaar. De evolutie volgens pensioenleeftijd van de zelfstandigen is vrij stabiel. Bij de ambtenaren is er wel een toename naar de wettelijke leeftijd merkbaar. Onder de jong gepensioneerden is er eveneens een verschuiving van pensionering op 60 jaar of minder naar pensionering op 62 en 63 jaar.

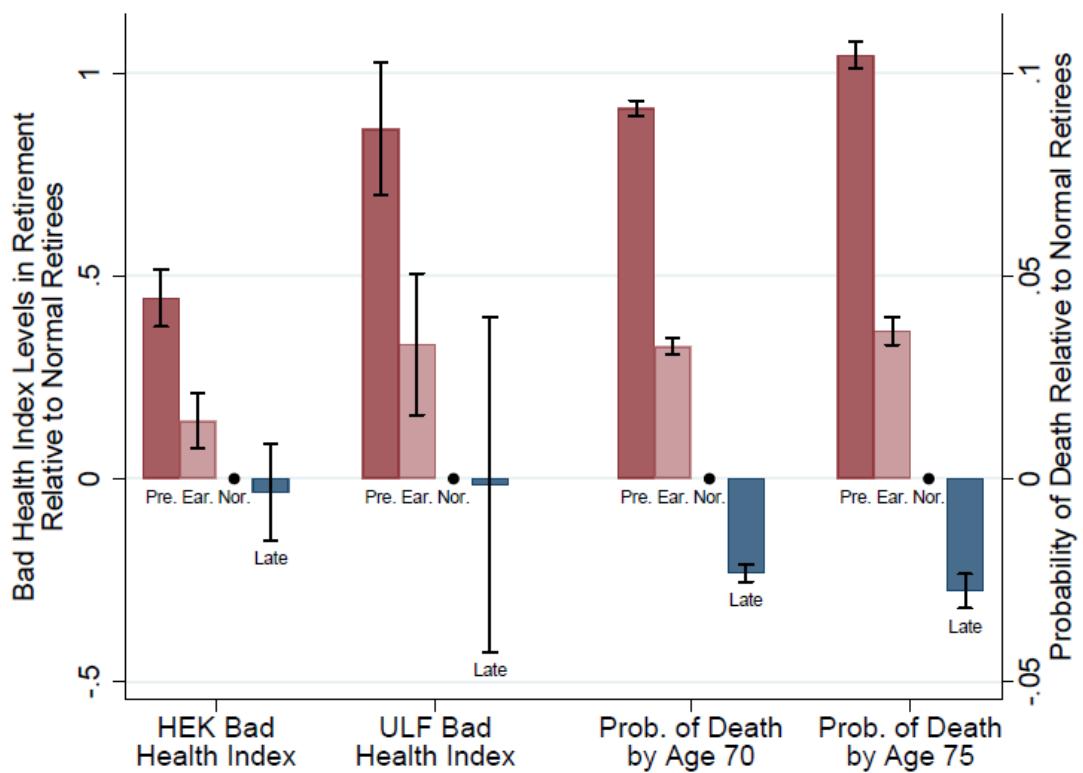
³⁹ Exclusief de pensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid

2.5.2 Pensioenjaren in goede gezondheid

Een belangrijke kanttekening bij het analyseren van de verschillen in uittredingsleeftijd heeft betrekking op het aantal pensioenjaren in goede gezondheid. Tijdens de hoorzitting van prof. dr. J. Spinnewijn werd de pensioenleeftijd gekoppeld aan de gezondheid voor en tijdens de pensionering. Hij stafde de stelling dat heel jonge uitreders (60 jaar of minder⁴⁰) vaak uittreden om gezondheidsredenen. Bovendien hebben deze mensen gemiddeld een lagere levensverwachting na hun uittreding. Figuur 2-22 komt uit eigen onderzoek van prof. dr. Spinnewijn met Zweedse data (Kolsrud et al. 2022⁴¹) en stelt deze vaststellingen grafisch voor.

Figuur 2-22: Vaststellingen Kolsrud et al. (2022) over de correlatie tussen gezondheid en uittredingsleeftijd (Zweedse data)

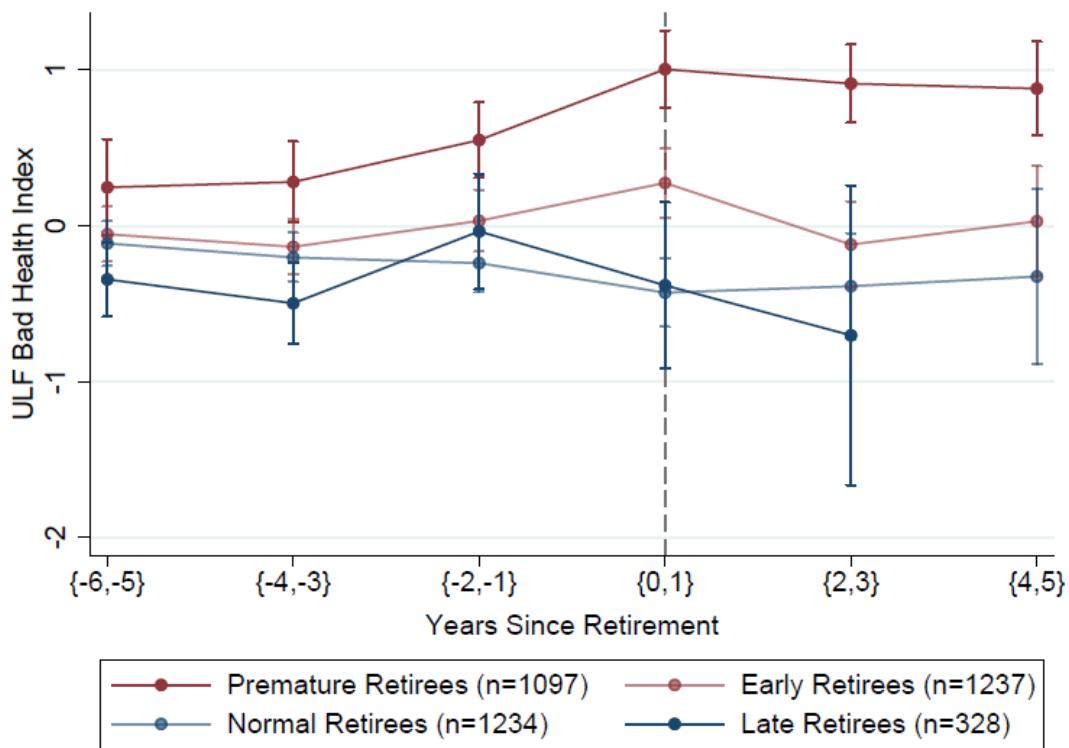
B. Health and Life Expectancy



⁴⁰ Het gaat om Zweedse data; de heel jonge uitreders treden tussen de leeftijd van 56 en 60 jaar uit.

⁴¹ KOLSRUD, J., LANDAIS, C., RECK, D., en J. SPINNEWIJN (2021), Retirement Consumption and Pension Design, Working paper, beschikbaar [via deze link](#).

A. ULF Health Index



Noot: 'Pre' zijn de heel jonge uittreders (tussen 56 en 60 jaar), 'ear' de jonge uittreders (tussen 61 en 63 jaar), 'nor' de uittreders rond de wettelijke leeftijd (64 of 65 jaar) en 'late' de uittreders na 65 jaar (66 tot 69 jaar).

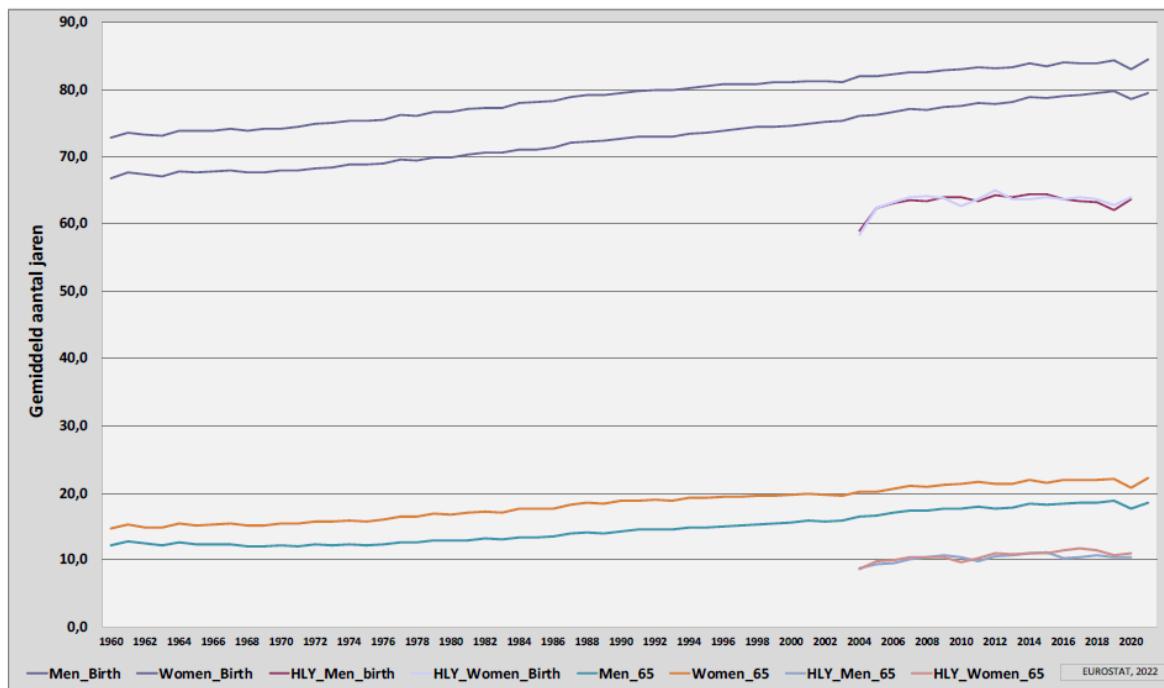
Bron: Kolsrud et al. (2022), p. 51 en p. 109

Ook prof. dr. C. Vanroelen ging tijdens zijn hoorzitting verder in op de verschillen in levensverwachting na de pensionering. In Figuur 2-23 is een gestage stijging van de levensverwachting⁴² in de laatste zes decennia op te merken. De notie "gezonde levensjaren" verwijst naar de levensverwachting vrij van beperkingen⁴³.

⁴² De levensverwachting is het gemiddelde aantal jaren dat een persoon van leeftijd X nog kan verwachten te leven indien hij wordt blootgesteld aan de huidige sterftecyclen.

⁴³ Het aantal gezonde levensjaren wordt gemeten aan de hand van de vraag "Bent u de afgelopen 6 maanden of langer wegwegeen gezondheidsprobleem beperkt geweest in activiteiten die mensen gewoonlijk doen?" (GALI data) of, als alternatief, op basis van zelfgerapporteerde gezondheid.

Figuur 2-23: De evolutie van de levensverwachting en gezonde levensjaren in België (1960-2021)



Noot: De levensverwachting voor mannen en vrouwen bij de geboorte en op de leeftijd van 65 jaar.
HLY stelt de gezonde levensjaren voor.

Bron: hoorzitting C. Vanroelen, 26 oktober 2022

In tegenstelling tot de gestage stijging van de levensverwachting, neemt het aantal jaren in gezonde levensverwachting niet toe. Prof. dr. Vanroelen verduidelijkte de cijfers en gaf aan dat mensen gemiddeld tussen 60 en 65 jaar beginnen te lijden aan functionele beperkingen. Dit betekent niet dat iedereen vanaf die leeftijd arbeidsongeschikt wordt, maar wel dat sommigen niet langer in staat zijn om na 60 jaar arbeid te verrichten en voor anderen aanpassingen nodig zijn op het vlak van de beroepssituatie. Prof. dr. Vanroelen onderstreept dat het gemiddelde abstractie maakt van categorieën en illustreert vervolgens de sociaal-economische verschillen in levensverwachting en gezonde levensverwachting.

Prof. dr. Vanroelen belichtte in zijn hoorzitting tevens verschillen in de beroepen, opleidingsniveaus en arbeidsomstandigheden die de ongelijkheid in de (gezonde) levensverwachting kunnen verklaren.

De doctoraatsstudie van Vandenborre (2018)⁴⁴ analyseert beroepsgebonden verschillen in sterfte in een longitudinale opvolging voor de volledige Belgische beroepsbevolking (3,1 miljoen personen tussen 25 en 60 jaar in 1991) over een periode van twintig jaar (1991 tot 2011). De hoogste sterftekans bevindt zich voornamelijk bij manuele en routinearbeid⁴⁵.

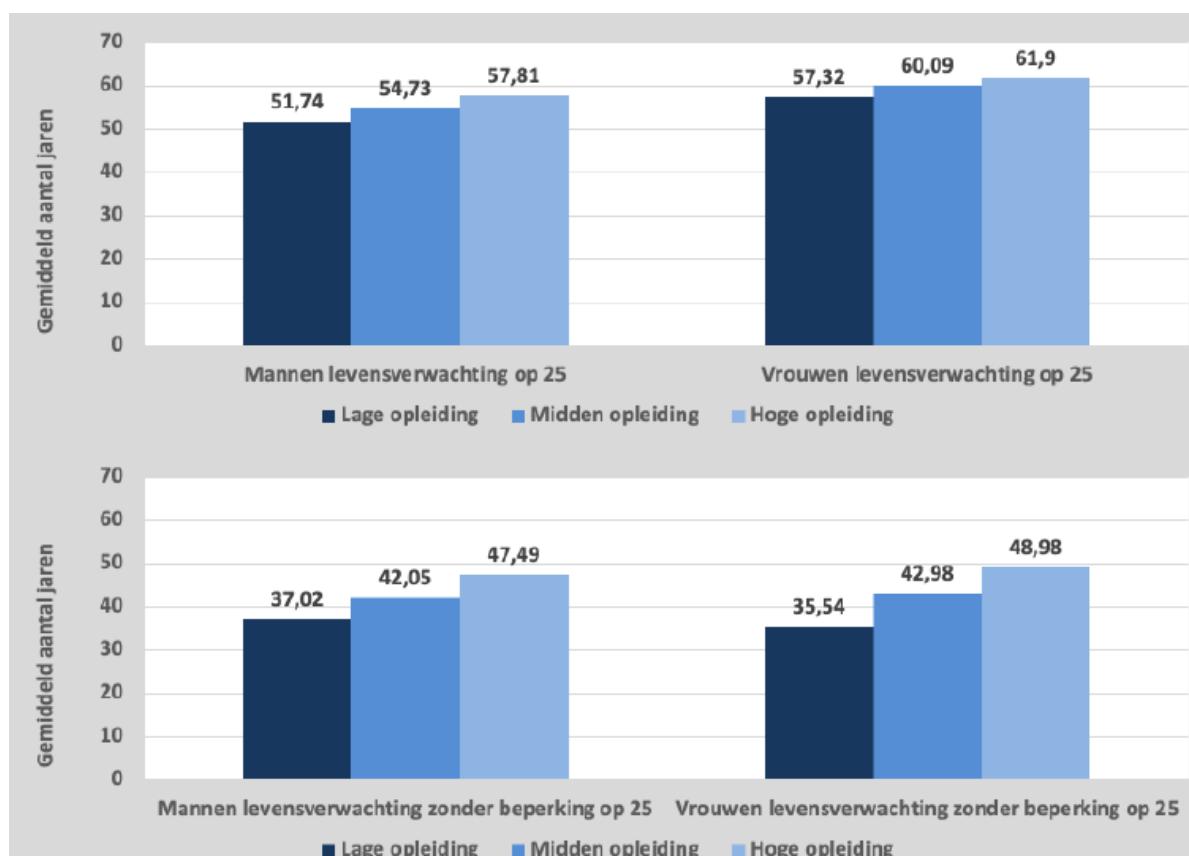
Inzake opleidingsgebonden verschillen verwijst prof. dr. Vanroelen naar het werk van Renard et al. (2019)⁴⁶ op basis van Belgische data. Figuur 2-24 toont aan dat hooggeschoold mannen een levensverwachting hebben die 6 jaar hoger ligt dan kortgeschoold mannen. Bij de vrouwen bedraagt de kloof 4,5 jaar. In gezonde levensjaren is de kloof voor beide genders nog meer uitgesproken: 10,5 jaar voor de mannen en 13,5 jaar voor de vrouwen. Laagopgeleide mannen hebben slechts een gezonde levensverwachting tot 62 jaar. De gezonde levensverwachting bij laag opgeleide vrouwen is 60,5 jaar.

⁴⁴ VANDENBORRE, L. (2018), Occupation, Health & Mortality. A longitudinal study of the Belgian workforce. Doctoraatsthesis, Vrije Universiteit Brussel

⁴⁵ De grootste hazard ratio's voor algemene sterfte (t.o.v. de refentiegroep 'teachers') zijn voor personen uit de volgende beroepsgroepen: 'agricultural, fishery and related labourers', 'services elementary occupations', 'labourers in mining, construction, manufacturing and transport', 'drivers and mobile plant operators' en 'personal and protective services workers'. De top vijf met de hoogste sterftekans uit de studie Deboosere en Gadeyne (2009) o.b.v. dezelfde dataset (enkel mannen) zijn 1) zaalknechten, kelners en soortgelijken, 2) hotel-, restaurant- en caföhouders (horeca), 3) koks, 4) schoonmakers van burelen en soortgelijken, 5) andere bestuurders van motorvoertuigen (behalve autobussen).

⁴⁶ RENARD F., B. DEVLEESSCHAUWER, H. OYEN, S. GADEYNE en P. DEBOOSERE (2019), Evolution of educational inequalities in life and health expectancies at 25 years in Belgium between 2001 en 2011: a census-based study, Archives of Public health, 77(1), p. 1-10

Figuur 2-24: Opleidingsgebonden verschillen in (gezonde) levensverwachting



Bron: hoorzitting C. Vanroelen, 26 oktober 2022

Uit dezelfde studie blijkt dat, bij een vergelijking tussen de situatie in 2001 en 2011, de kloof tussen de laagst- en de hoogstopgeleiden toeneemt met de tijd, vooral in termen van gezonde levensjaren⁴⁷.

Prof. dr. Vanroelen haalt in zijn hoorzitting verschillende aspecten van de arbeidsomstandigheden aan. Zo speelt de fysieke zwaarte van de job minstens een even belangrijke rol als stress en psychosociale risico's⁴⁸. De sterfte op relatief jonge leeftijd van mannen met fysiek zwaar werk is bijvoorbeeld groter dan die van mannen met zittend werk (Mikkola et al, 2019)⁴⁹. Ook de stabiliteit of instabiliteit van de loopbaan heeft een invloed op arbeidsongeschiktheid omwille van mentale problemen (Balogh

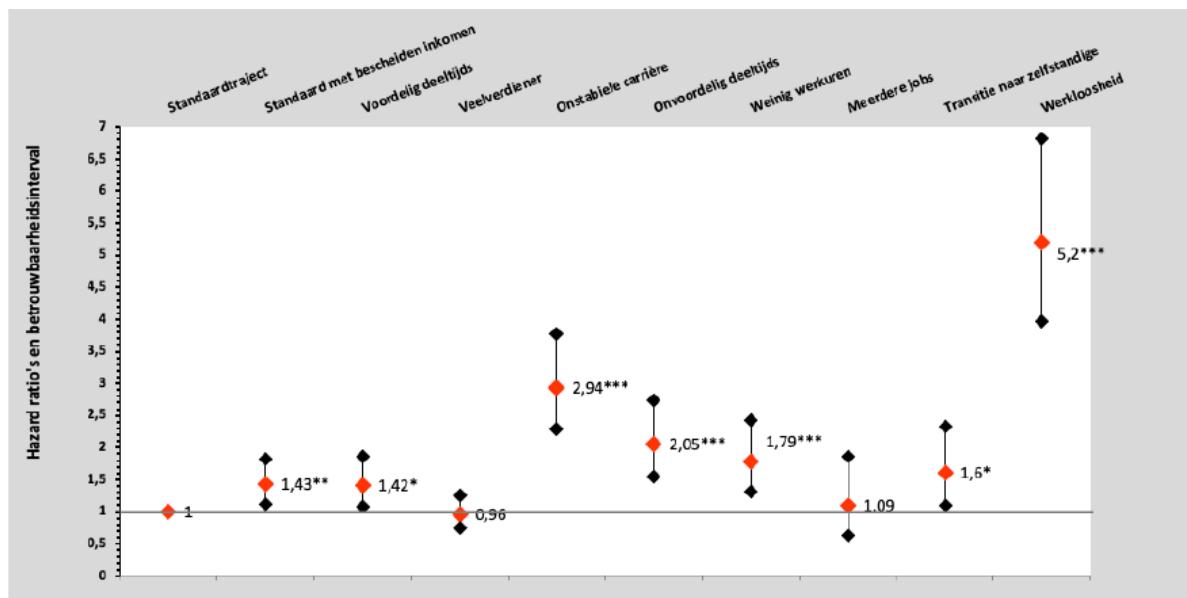
⁴⁷ Een toename van de kloof met ongeveer 4 jaar bij zowel de mannen als de vrouwen. De toename van de kloof in de levensverwachting is ongeveer 0,8 jaar.

⁴⁸ In de Franse studie van Niedhammer et al. (2021) wordt de impact van meerdere psychosociale risico's op de mortaliteit geschat. Er wordt gebruik gemaakt van het Karasek job strain model.

⁴⁹ Studie uit Finland: MIKKOLA, T. M., M.B. VON BONSDORFF, ... en J. G. ERIKSSON (2019), Physical heaviness of work and sitting at work as predictors of mortality: a 26-year follow-up of the Helsinki Birth Cohort Study, BMJ open, 9(5), p 1-9

et al., 2022)⁵⁰. Figuur 2-25 geeft de geschatte effecten van deze Belgische studie weer.

Figuur 2-25: Vaststellingen uit Balogh et al. (2022) over de relatie tussen het loopbaantraject en arbeidsongeschiktheid door mentale problemen



Noot: De geschatte effecten (hier voor vrouwen) van verscheidene loopbaantrajecten tijdens de periode 2006-2009 (t.o.v. het standaardtraject) op latere arbeidsongeschiktheid tijdens de periode 2010-2016. Een standaardtraject is een loopbaan met weinige job- en inkomensveranderingen, een vol-tijdse job met een relatief hoog loon.

Bron: Balogh et al. (2022), p. 13

Voor vrouwen houdt een loopbaantraject met verscheidene werkloosheidsperiodes, deeltijds werk met een laag inkomen, meerdere kleine jobs en de transitie naar zelfstandige arbeid een hogere kans in om arbeidsongeschikt te worden wegens mentale problemen. Bij de mannen is er een verhoogde kans (t.o.v. het standaardtraject) bij een onstabiele loopbaan met een laag inkomen, bij hoge inkomensmobiliteit en bij verscheidene werkloosheidsperiodes.

⁵⁰ BALOGH, R., S. GADEYNE, J. JONSSON,, ... en C. VANROELEN (2022), Employment trajectories and mental health-related disability in Belgium, International Archives of Occupational and Environmental Health, p. 1-18

Kader 2-6: Prof. dr. Vanroelen: Prevalentie van de beroepsrisico's om te kunnen differentiëren inzake uittredingsleeftijd

Prof. dr. Vanroelen beëindigde zijn hoorzitting met een pleidooi om de prevalentie van beroepsrisico's in kaart te brengen. Het is belangrijk om aandacht te besteden aan de monitoring van de risico's die mensen lopen op het werk. Werkbaarheid is de eerste factor waarnaar wordt gekeken bij de preventie van aandoeningen en bovenvermelde problemen. Figuur 2-26 toont een prevalentie van belastend werk in België (Lamberts et al., 2016).

Figuur 2-26: Vaststellingen uit Lamberts et al. (2016) over prevalentie van belastend werk in België



Bron: Lamberts et al. (2016), p. 124

In deze analyse wordt 45 à 50% van de jobs in België gekenmerkt door een combinatie van minder gunstige arbeidskwaliteiten. De studie toont verder aan dat deze jobs vooral voorkomen bij personen met een lagere sociaal-economische positie.

Prof. dr. Vanroelen pleit voor een 'herverdelende rechtvaardigheid' tijdens en ook na het arbeidsleven in de context van pensionering. De verwachtingen rond een verlaagd aantal levensjaren of jaren in minder goede gezondheid dienen gedeeltelijk te worden gecompenseerd door

gunstigere uittredingsregimes bij werknemers met een hoger blootstellingsrisico.

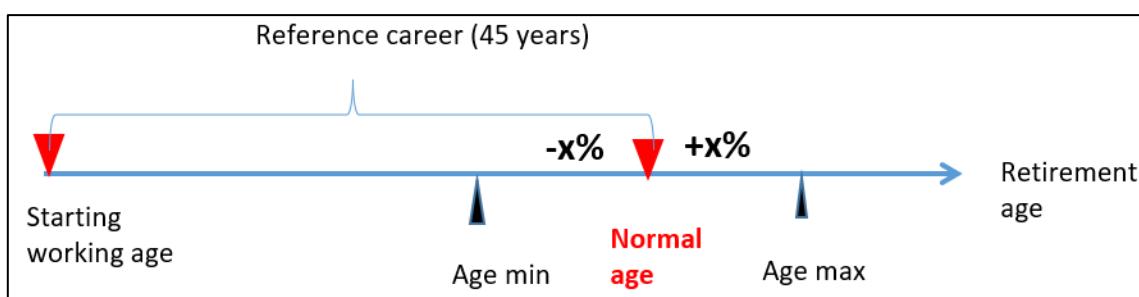
Hierbij is het belangrijk dat prevalentie van de beroepsrisico's in kaart wordt gebracht. Dit zorgt voor een wetenschappelijke evidentie over welk risico zich voordoet en wat de typische gezondheidsproblemen zijn waar de beroepsbeoefenaars op een bepaalde leeftijd mee te maken krijgen. En dit zou volgens prof. dr. Vanroelen een wetenschappelijk correcte manier zijn om te differentiëren in termen van uittreding en leeftijd.

Bron: LAMBERTS, M., SZEKÉR L... en P. VENDRAMIN (2016), Jobkwaliteit in België in 2015. Analyse aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015, in opdracht van fod Waso, p. 1-344

2.5.3 Actuariële correcties

Les corrections actuarielles adaptent le montant de la pension mensuelle en fonction du moment choisi pour partir à la pension : soit à l'âge normal (âge légal ou après une certaine durée de carrière), soit plusieurs mois plus tôt, soit plusieurs mois plus tard. Si une personne part plus tôt que l'âge légal, une décote est appliquée à son allocation de pension. Inversement, si cette personne part plus tard, une surcote est appliquée à son allocation de pension.

Figuur 2-27: pension et corrections actuarielles



Source : Audition Jean Hindriks 12 octobre 2022

À espérance de vie constante, une personne partant à la pension un an plus tôt que l'âge normal aura 12 mois de pensions supplémentaires qu'une personne partant à la pension à l'âge normal. La correction actuarielle viendra diminuer la pension mensuelle de la personne partie un an plus tôt que l'âge normal afin que l'opération ait un coût budgétaire nul. À l'inverse, une personne qui renoncerait à 12 mois de pension

en partant un an plus tard que l'âge normal aura droit à une pension mensuelle plus élevée étant donné qu'à espérance de vie constante, cette personne sera moins longtemps pensionnée. Le but des corrections actuarielles est donc de neutraliser l'impact budgétaire d'un départ anticipé ou d'un report à la pension. Il ne faut pas les confondre avec le bonus pension.

Certains pays ne corrigent pas, comme la Belgique, la Hongrie, la Pologne, le Luxembourg et Malte. D'autres corrigent, comme l'Autriche, Chypre, la République Tchèque, l'Estonie, la France, la Grèce, l'Italie, la Lettonie, les Pays-Bas, la Roumanie, l'Espagne, la Suède. D'autres ne corrigent que pour certaines professions : la Bulgarie, la Croatie, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, l'Irlande, la Lituanie, le Portugal, la Slovaquie, la Slovénie. Les professions non-corrigées concernent généralement l'armée et certains métiers pénibles. Des corrections actuarielles pures – donc qui neutralisent parfaitement l'impact budgétaire – sont rares (c'est le cas en Italie). Souvent, ce sont des pourcentages arbitraires qui ont été négociés. Généralement, 0,3-0,4% par mois d'avance sur la date de la pension « normale » (4% par an). Il existe beaucoup de spécificités par pays. Certains appliquent une réduction non linéaire suivant le nombre de mois, c'est-à-dire une réduction moindre par mois plus on approche de l'âge normal de la pension et plus forte lorsqu'on est plus éloigné. Un autre exemple, une réduction différente suivant le nombre d'années de contribution avec comme cas extrême, la Lettonie, qui diminue la pension de 50% en cas de départ anticipé.

Tijdens de hoorzitting haalde prof. dr. Spinnewijn aan dat aangezien de actuariële vergoeding voor een extra jaar werken en daarna je pensioen claimen in België minder is dan 3%⁵¹, de Belgen volgens hem worden gestimuleerd om zo snel mogelijk hun pensioen te claimen. Het aandeel nieuwe toekenningen op de minimumleeftijd is, vooral onder de ambtenaren, groot (supra in 2.5.1).

2.5.4 Financiële pensioenprikkels zoals de pensioenbonus

In tegenstelling tot actuariële correcties, is de pensioenbonus niet budgettair neutraal. Het doel is om langere loopbanen aan te moedigen en te belonen. Men wil mensen aanmoedigen om langer te werken en pas op latere leeftijd hun pensioen te claimen. Uit de hoorzitting van prof. dr. J. Hindriks, blijkt dat heel wat Europese landen een soort van pensioenbonus aanbieden met een mediaan van 5% per jaar en een

⁵¹ Door 1/45ste langer werken, stijgt het pensioenbedrag met 2,22%.

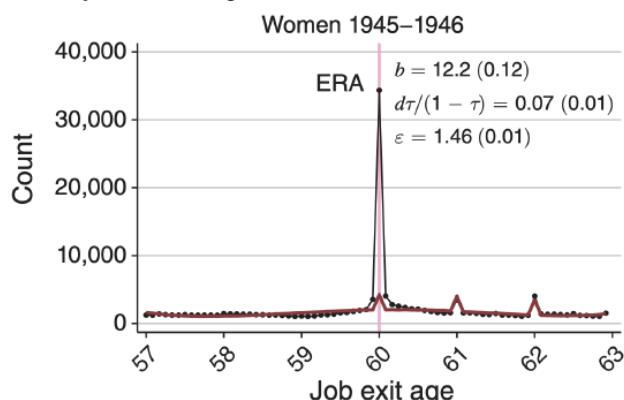
variatie tussen 1,8% (Kroatië) en 8% (Litouwen). Dit wordt vaak gecombineerd met een pensioenmalus.

Tijdens zijn hoorzitting stafde prof. dr. J. Spinnewijn met Duits onderzoek dat financiële prikkels een relatief beperkte impact hebben op de pensioenkeuze en dat statutaire leeftijden frequenter de pensioenleeftijd bepalen. Figuur 2-28 geeft de resultaten van het onderzoek van Seibold (2021)⁵² weer en vergelijkt de verdeling van de uittreders volgens uittredingsleeftijd (Panel A) en volgens loopbaanjaren (Panel B). De minimumpensioenleeftijd heeft een relatieve grotere invloed op het uittredingsgedrag van Duitse vrouwen dan de financiële prikkel. De financiële prikkel was gekoppeld aan een minimum van 15 jaar bijdragen.

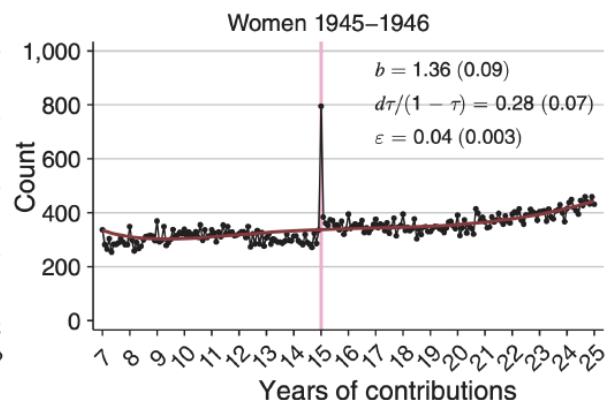
Figuur 2-28: Vaststellingen uit het Duitse onderzoek van Seibold (2021)

Panel A. Statutory age versus pure financial incentive notch

A1. Early retirement age



A2. Pure financial incentive notch



Noot: De financiële prikkel was gekoppeld aan een minimum van 15 jaar bijdragen.

Bron: Seibold (2021), p. 38

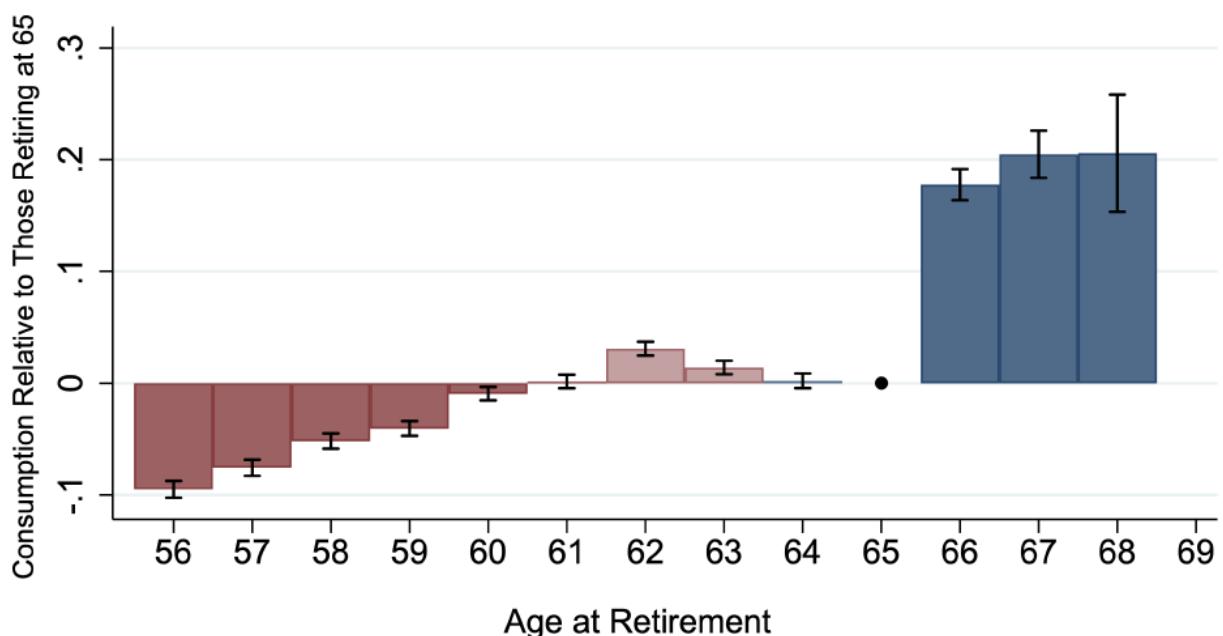
Bovendien werpt prof. dr. Spinnewijn op dat de herverdeling die de pensioenbonus maakt (nl. van degenen die vroeger op pensioen gaan naar iets extra voor degenen die later op pensioen gaan) niet wenselijk is. In 2.5.2 werd reeds aangegeven dat heel jonge uittreders vaak om gezondheidsredenen vervroegd uittreden en dat hun levensverwachting ook na hun uittreding korter is dan van uittreders op latere leeftijd.

⁵² SEIBOLD, A. (2021), Reference points for retirement behavior: Evidence from German pension discontinuities, American Review, 111(4), p. 1126-65

In dezelfde Zweedse studie (Kolsrud et al., 2022)⁵³ wijst prof. dr. Spinnewijn op ongelijkheden in het consumptieniveau. Hij toont aan dat mensen die vroegtijdig uittreden een lager consumptieniveau (tot 10% lager) hebben dan mensen die op de 'normale' pensioenleeftijd de arbeidsmarkt hebben verlaten. De pensioenbonus versterkt net het consumptieniveau van zij die reeds een hoger consumptieniveau hebben. Figuur 2-29 geeft deze vaststellingen grafisch weer.

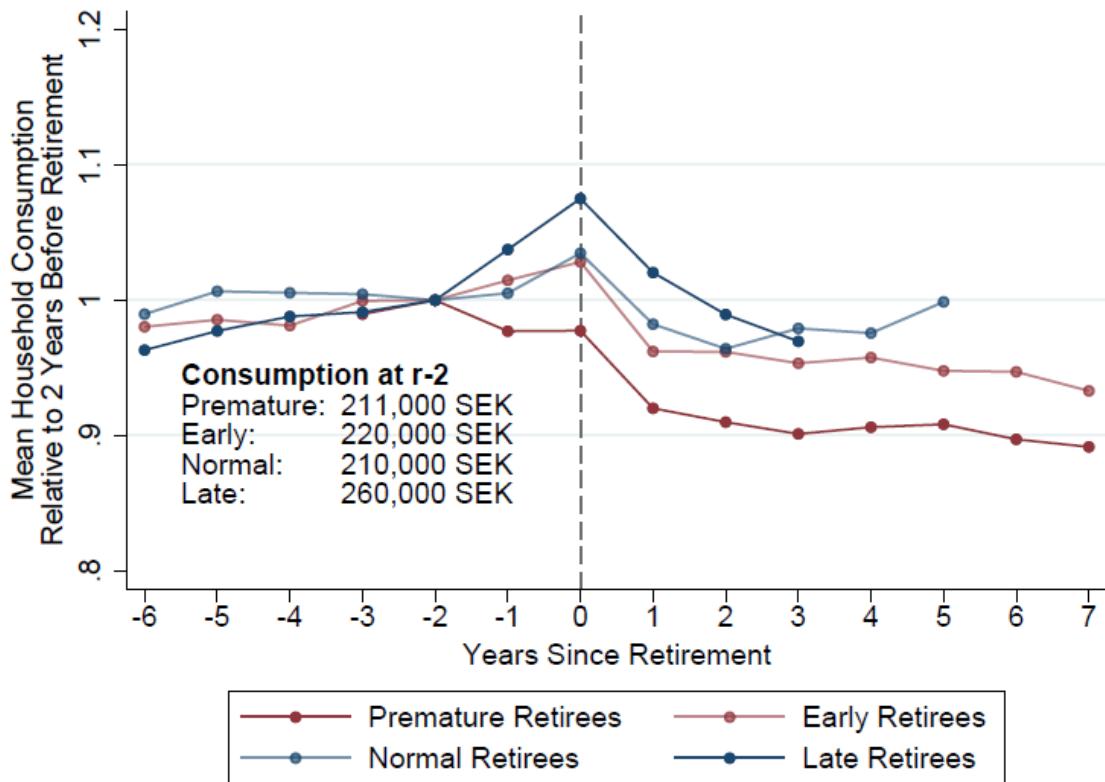
Figuur 2-29: Vaststellingen uit het Zweedse onderzoek van Kolsrud et al. (2022) over de relatie tussen het consumptieniveau en de pensioenleeftijd

FIGURE C-1: CONSUMPTION DIFFERENCES BY RETIREMENT AGE



⁵³ KOLSRUD, J., C. LANDAIS, D. RECK, en J. SPINNEWIJN (2021), Retirement Consumption and Pension Design, Working paper, beschikbaar [via deze link](#)

A. Consumption Profiles - Event Studies Around Retirement



Noot: 'Premature retirees' zijn de heel jonge uitgetreders (uitgetreden tussen 56-60 jaar), 'early retirees' de jonge uitgetreders(tussen 61-63 jaar), 'normal retirees' de uitgetreders rond de wettelijke leeftijd (64-65 jaar) en 'late retirees' de uitgetreders na 65 jaar (66-69 jaar).

Bron: Kolsrud et al. (2022), p. 53 en p. 85

In dezelfde studie wordt verder aangetoond dat het inkomen en het opleidingsniveau gemiddeld hoger liggen voor mensen die laat uitlopen in vergelijking met de heel jonge uitgetreders. Bovendien heeft de groep heel jonge uitgetreders relatief een lager financieel vermogen en het zijn nu net de weinig vermogende gepensioneerden die een sterkere daling van het consumptieniveau na hun pensionering kennen dan de vermogende gepensioneerden. Prof. dr. Spinnewijn concludeert dat de keuze van vroeg versus laat pensioen vooral een verhaal is van kwetsbaar versus vermogend. Concreet is er dus een afweging nodig tussen het geven van financiële prikkels en het al dan niet bewerkstelligen van een herverdeling.

Kader 2-7: Prof. dr. Spinnewijn: financiële prikkels om verder te werken tussen 60 en 65 jaar

In het pleidooi van prof. dr. Spinnewijn in 2.5.4 wordt voornamelijk gekeken naar de heel jonge uitreders (60 jaar of minder) en de laat gepensioneerden (66 jaar of meer). Uit het Zweeds onderzoek blijkt dat de groep uitreders tussen 61 en 64 jaar vaak financieel vermogend zijn en een hoger consumptieniveau hebben dan de heel jonge uitreders. Bovendien zijn ze op het vlak van gezondheid wel nog inzetbaar op de arbeidsmarkt.

Voor prof. dr. Spinnewijn is het belangrijk dat wordt vermeden om negatieve financiële prikkels te geven. Op dit moment zijn de financiële prikkels om in België op pensioen te gaan op de vroegst mogelijke datum vrij gunstig. Er wordt te weinig actuarieel gecompenseerd om het pensioen op latere leeftijd op te nemen.

Het identificeren van een wenselijke herverdeling die langer werken het minst ontmoedigt, vormt volgens prof. dr. Spinnewijn één van de meest cruciale vragen in heel dit verhaal. Hij geeft het voorbeeld van het koppelen van het maximumpensioen aan de pensioenleeftijd of de loopbaan. Zo kan het maximumpensioen van mensen die vervroegd met pensioen gaan bijvoorbeeld verlaagd worden indien ze zeer vermogend zijn. Op deze manier kunnen aan mensen incentives gegeven worden om langer te werken zonder de minder vermogenden negatief te beïnvloeden.

2.5.5 Simulaties

De simulaties geven de impact van de loopbaankeuze op het rustpensioenbedrag weer. De Federale Pensioendienst en het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen hebben meerdere simulaties gemaakt voor zowel werknemers als zelfstandigen met een zuivere loopbaan.

Simulaties voor werknemers met een zuivere loopbaan

De Federale Pensioendienst heeft meerdere simulaties gemaakt voor een alleenstaande die 60 jaar werd in 2021:

- Simulatie 1: gestart als werknemer en gewerkt tot de wettelijke pensioenleeftijd (op 66-jarige leeftijd en dus ingang op 1 januari 2028)
- Simulatie 2: gestart als werknemer, gewerkt tot de leeftijd van 60 jaar en werkloos met bedrijfstoeslag⁵⁴ (SWT) tot de wettelijke pensioenleeftijd (op 66-jarige leeftijd en dus ingang op 1 januari 2028)
- Simulatie 3: gestart als werknemer, gewerkt tot de leeftijd van 62 jaar en werkloos met bedrijfstoeslag (SWT) tot de wettelijke pensioenleeftijd (op 66-jarige leeftijd en dus ingang op 1 januari 2028)

Voor iedere simulatie wordt er gedifferentieerd in het loonniveau en in de lengte van de loopbaan:

- Het gemiddelde maandloon
- 75% van het gemiddelde maandloon
- 125% van het gemiddelde maandloon
- Een loopbaan van 45 jaar en dus de loopbaan gestart op 21-jarige leeftijd
- Een loopbaan van 48 jaar en dus de loopbaan gestart op 18-jarige leeftijd

In het compendium⁵⁵ wordt een uitgebreidere beschrijving van de opzet van de oefening gegeven. Tabel 2-27 geeft het rustpensioenbedrag weer volgens de bovenvermelde simulaties. Het gaat om brutobedragen op jaarbasis.

⁵⁴ Bron RVA [via deze link](#): Het Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) is een bijzonder systeem van werkloosheid. Een oudere werknemer die in de private sector wordt ontslagen, heeft onder voorwaarden recht op werkloosheidsuitkeringen die niet zullen verminderen in de tijd. Daarnaast heeft hij recht op een bedrijfstoeslag die wordt betaald door de ex-werkgever of door een fonds voor bestaanszekerheid.

⁵⁵ Compendium deel 1, vanaf p.17



Tabel 2-27: Simulaties van het brutorustpensioen op jaarbasis voor een alleenstaande werknemer met een zuivere loopbaan

Tabel 12 Simulaties persoon werkt tot wettelijke pensioenleeftijd (66 jaar)

	45 jaar LB	48 jaar LB
Gemiddeld loon	26.986,04	28.528,72
75% van gemiddeld loon	20.239,53	21.396,54
125% van gemiddeld loon	33.732,55	35.660,90

Tabel 14 Simulaties persoon neemt SWT op 60 jaar

	45 jaar LB	48 jaar LB
Gemiddeld loon	25.273,57	25.652,49
75% van gemiddeld loon	19.537,05	19.530,30
125% van gemiddeld loon	31.010,08	31.774,67

Tabel 15 Simulaties persoon neemt SWT op 62 jaar

	45 jaar LB	48 jaar LB
Gemiddeld loon	25.844,39	26.223,31
75% van gemiddeld loon	19.771,21	19.764,46
125% van gemiddeld loon	31.917,57	32.682,16

Noot: in geen enkele simulatie diende het uiteindelijke pensioenbedrag te worden opgetrokken tot het bedrag van het gewaarborgd minimum noch diende het loon in de pensioenberekening te worden beperkt tot het loonplafond.

Bron: FPD, compendium

Het brutorustpensioen is het hoogst in de simulatie waarin de alleenstaande werknemer werkt tot de officiële pensioenleeftijd.

Simulaties voor zelfstandigen met een zuivere loopbaan

Het Rijksinstituut voor Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen heeft een gelijkaardige simulatie gemaakt voor een alleenstaande met een zuivere loopbaan van 48 jaar⁵⁶ tot de wettelijke pensioenleeftijd (op 66-jarige leeftijd en dus ingang op 1 januari 2028). Het SWT heeft enkel betrekking op de werknemersregeling.

⁵⁶ De loopbaan van een zelfstandige kan pas starten op 18-jarige leeftijd.

In het compendium⁵⁷ wordt een uitgebreidere beschrijving van de opzet van de oefening gegeven. Het RSVZ maakte drie hoofdvarianten op de inkomsten van een zelfstandige in hoofdberoep:

- De gemiddelde inkomsten: voor de loopbaanjaren vóór 1984 gelden forfaitaire inkomsten, voor de loopbaanjaren vanaf 1984 tot 2021 gelden de gemiddelde inkomsten als zelfstandige in hoofdberoep en voor de loopbaanjaren vanaf 2022 werden de gemiddelde inkomsten als zelfstandige in hoofdberoep gesimuleerd.
- De minimuminkomsten: het minimumbedrag waarop de sociale bijdragen voor een zelfstandige in hoofdberoep worden berekend wordt als inkomsten gebruikt.
- De maximuminkomsten: het maximumbedrag dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het pensioen wordt als inkomsten van jaar x gebruikt.

In Tabel 2-28 wordt het brutorustpensioen gesimuleerd voor een zelfstandige met een zuivere loopbaan van 48 jaar volgens de drie inkomensvarianten.

⁵⁷ Compendium deel 2, vanaf p.20

Tabel 2-28: Simulatie van het brutorustpensioen op jaarbasis voor een alleenstaande zelfstandige met een zuivere loopbaan van 48 jaar

Tabel 17 Berekening in functie van de gemiddelde inkomsten voor een hoofdberoep + varianten

	Berekening o.b.v. beroepsinkomsten (INK)	Berekening i.f.v. minimumpensioen (MP)	Toegekend bedrag: INK of MP
Gemiddelde inkomsten	12.939,39	18.393,83	MP
75% gemiddelde inkomsten	9.882,68	18.393,83	MP
125% gemiddelde inkomsten	15.996,11	18.393,83	MP

Tabel 18 Berekening in functie van de minimuminkomsten voor een hoofdberoep + varianten

	Berekening o.b.v. beroepsinkomsten (INK)	Berekening i.f.v. minimumpensioen (MP)	Toegekend bedrag: INK of MP
Minimuminkomsten	6.486,58	18.393,83	MP
Minimuminkomsten x2	12.260,62	18.393,83	MP
Minimuminkomsten x2,5	15.147,64	18.393,83	MP
Minimuminkomsten x3	18.034,66	18.393,83	MP
Minimuminkomsten x3,5	20.921,57	18.393,83	INK
Minimuminkomsten x4	23.684,73	18.393,83	INK

Tabel 19 Berekening in functie van de maximuminkomsten voor een hoofdberoep + varianten

	Berekening o.b.v. beroepsinkomsten (INK)	Berekening i.f.v. minimumpensioen (MP)	Toegekend bedrag: INK of MP
Maximuminkomsten	26.882,28	18.393,83	INK
75% v maximuminkomsten	20.643,99	18.393,83	INK
50% v maximuminkomsten	14.000,17	18.393,83	MP

Bron: RSVZ, compendium

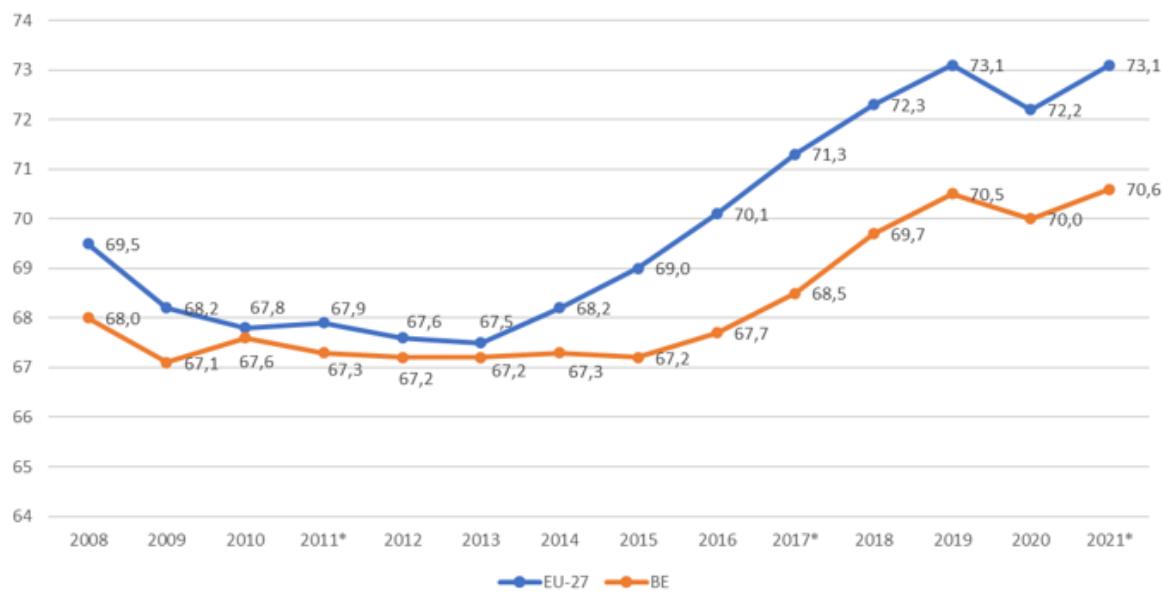
2.6 De tewerkstellingsgraad

2.6.1 Evolutie en hoogte van de tewerkstellingsgraad⁵⁸

Le taux d'emploi et son évolution sont des variables importantes pour le financement des mécanismes actuels de solidarité sociale. De manière générale, le taux d'emploi des 20-64 ans connaît une évolution positive tant en Belgique que dans l'UE27 ces dernières années. En 2021, ce taux d'emploi était de 70,6% en Belgique et de 73,1% dans l'UE27 (voir Figuur 2-30).

⁵⁸ Analyse du SPF Emploi, audition du 17 janvier 2023.

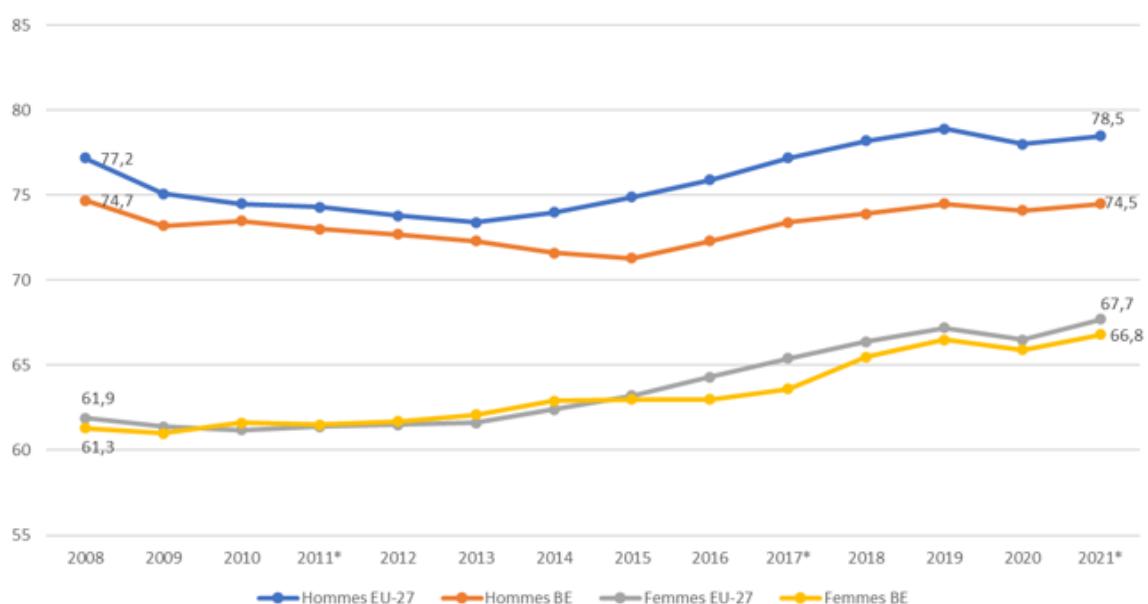
Figuur 2-30 : Évolution du taux d'emploi, Belgique et UE27, 2008-2021



Source : Eurostat, EFT (audition du SPF Emploi 17/01/2023)

Des différences importantes continuent de subsister au sein de la population selon plusieurs variables socio-économiques : le genre, l'âge, le niveau d'instruction et l'origine.

Figuur 2-31 : Évolution du taux d'emploi selon le genre, 20-64 ans, 2008-2021

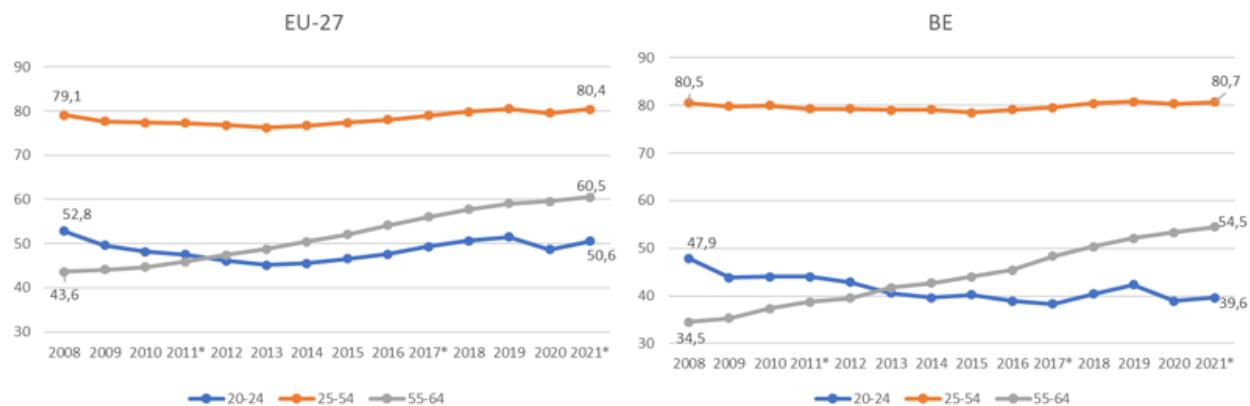


Source : Eurostat, EFT (audition du SPF Emploi 17/01/2023)

Concernant la dimension de genre, on observe une tendance prononcée à la hausse du taux d'emploi des femmes ces dernières années. Cette évolution n'a pas vraiment

été interrompu par la crise financière de 2008 ou la crise sanitaire et socio-économique de 2020, le taux d'emploi des femmes étant moins sensible à la conjoncture que celui des hommes, en raison de la différence sectorielle des emplois. Un écart substantiel continue néanmoins à exister entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes. En 2021 en Belgique, le taux d'emploi des femmes s'élève à 66,8 % contre 74,5 % pour les hommes.

Figuur 2-32 : Évolution du taux d'emploi selon l'âge, 20-64 ans, 2008-2021



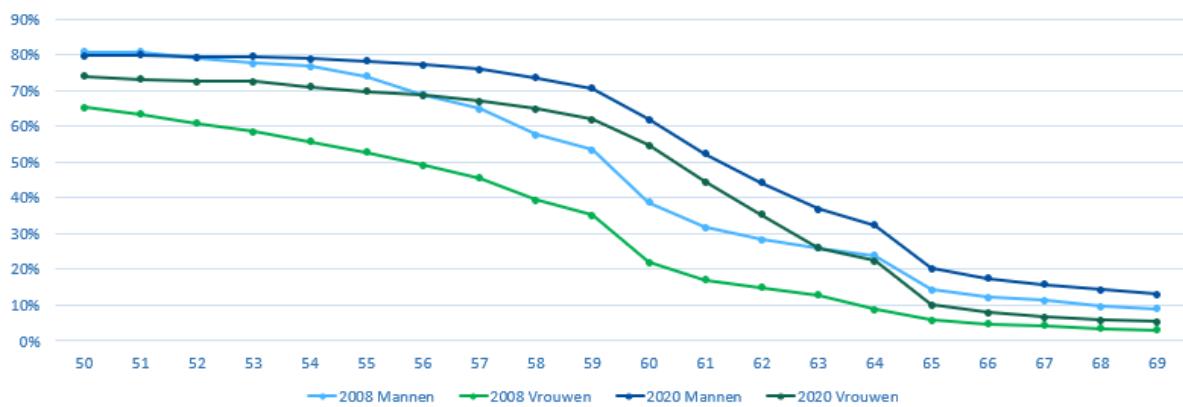
Source : Eurostat, EFT (audition du SPF emploi 17/01/2023)

Comme le montre le Figuur 2-32 ci-dessus, le taux d'emploi des 55-64 ans en Belgique n'a cessé d'augmenter depuis 2008. Ici non plus, on n'observe pas d'effet de coupure provoqué par la crise de 2008 ou la crise sanitaire et socio-économique du COVID-19. Les 25-54 ans ont quant à eux connu une croissance du taux d'emploi proche de zéro ces dernières années, un taux qui est cependant déjà bien plus élevé que les autres tranches d'âge. L'écart de taux d'emploi a donc diminué entre les 55-64 ans et les 25-54 ans mais reste important. Enfin, toujours en Belgique, les 20-24 ans, fortement touchés par la crise financière de 2008-2009 et parmi les plus touchés par la crise sanitaire et socio-économique du COVID-19, ont connu une diminution de leur taux d'emploi sur la période considérée.

Concernant spécifiquement les personnes âgées de plus de 55 ans, on observe un changement de tendance entre 2008 et 2020 (voir Figuur 2-33 ci-dessous). Comme déjà identifié précédemment, le taux d'emploi de cette tranche d'âge a augmenté, particulièrement pour les femmes. En outre, alors qu'en 2008 on observe une baisse du taux d'emploi à partir de 55 ans, en 2020 le taux d'emploi se maintient plus longtemps et commence à baisser plus rapidement à l'âge plus tardif de 58 ans. Les personnes restent donc en emploi plus longtemps. Enfin, par rapport à 2008, l'écart entre les femmes et les hommes s'est réduit.

Figuur 2-33 : Werkzaamheidsgraad volgens leeftijd, 2008 en 2020

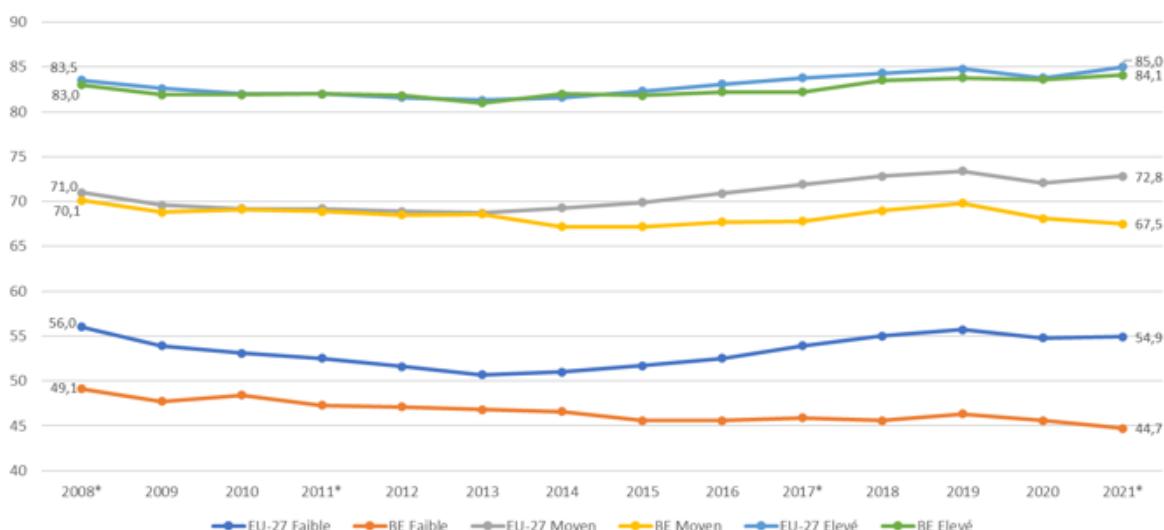
Werkzaamheidsgraad per leeftijdsjaar (2008/2020)



Source : Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking fod WASO (audition du SPF Emploi 17/01/2023)

Outre le genre et l'âge, le niveau d'instruction et l'origine jouent aussi un rôle pour l'accès à l'emploi, le taux d'emploi et l'évolution de ce taux.

Figuur 2-34 : Évolution du taux d'emploi selon le niveau d'instruction, 20-64 ans, 2008-2021

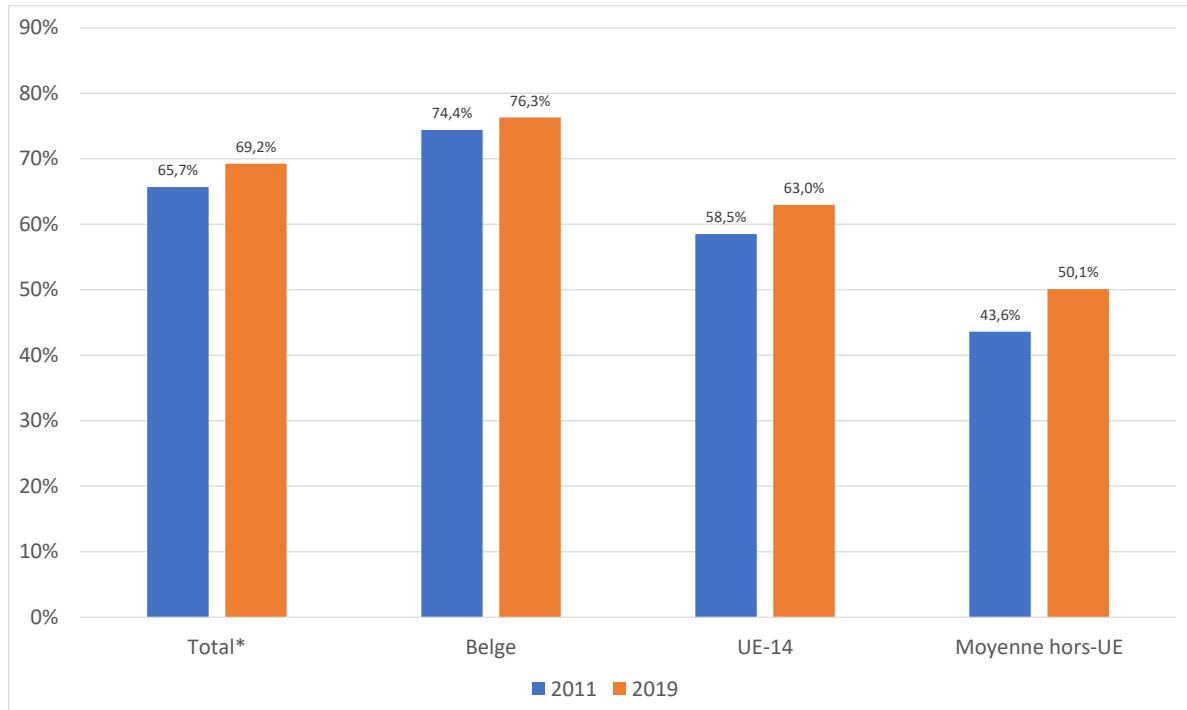


Source : Eurostat, EFT (audition du SPF emploi 17/01/2023)

En Belgique le taux d'emploi des personnes peu qualifiées est fortement inférieur aux taux des personnes moyennement et hautement qualifiées. Le taux d'emploi faible des personnes peu qualifiées est aussi en baisse, passant de 49,1% en 2008 à 44,7% en 2021. Le taux d'emploi des personnes moyennement qualifiées a également légèrement baissé. Quant au taux d'emploi des personnes hautement qualifiées, il a lui

augmenté durant la période considérée. Un effet de composition est ici en jeu et explique que le taux d'emploi global de la population des 20-64 ans ait augmenté malgré les baisses de ces taux des deux catégories inférieures : il y a de plus en plus de personnes hautement qualifiées dans la population en emploi.

Figuur 2-35 : Taux d'emploi selon l'origine, 20-64 ans, 2011-2019



Source : données du monitoring socio-économique (SPF Emploi) et calculs des Secrétariats pour la moyenne hors-UE

Enfin, le Figuur 2-35 ci-dessus montre que, si le taux d'emploi a augmenté entre 2011 et 2019 pour toutes les origines, il reste toujours plus élevé pour les personnes d'origine belge que les autres.

2.6.2 Rol arbeidsproductiviteit

De evolutie van de arbeidsproductiviteit laat zich sneller voelen op het bbp (de noemer) dan op de sociale uitgaven (de teller). Vooral in de pensioenen van de werkneemers- en zelfstandigenregeling weerspiegelt de variatie in de groei van de lonen of het inkomen en van de productiviteit zich zeer langzaam⁵⁹ in het pensioenbedrag. Voor de pensioenen uit het ambtenarenstelsel is de impact van een veranderde

⁵⁹ Aangezien het bedrag van de nieuwe rustpensioenen in die regelingen afhankelijk is van het geheel van de lonen of het hele inkomen van de volledige loonbaan. Bovendien worden de pensioenen die al in uitbetaling zijn niet beïnvloed door variatie in de loongroei.

productiviteitsgroei op het gewicht van de pensioenuitgaven in procenten van het bbp veel kleiner en stabiliseert die zich vlugger⁶⁰.

De rol van de productiviteitsgroei in de betaalbaarheid van de pensioenen komt aan bod in het Jaarlijks verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing. In dit verslag worden de budgettaire kosten van de vergrijzing gemeten, nl. de verandering van alle sociale uitgaven tussen twee jaren, uitgedrukt in procentpunten van het bbp. In de projecties resulteert de bbp-groei of economische groei op lange termijn uit de groei van de werkgelegenheid en de arbeidsproductiviteit (aanbodmodel). Er wordt verondersteld dat de groei van het gemiddelde loon de productiviteitsgroei volgt.

In het verslag 2022⁶¹ wordt in het referentiescenario op lange termijn uitgegaan van een geleidelijke herneming van de productiviteitsgroei, met vanaf 2045 een groei van 1,5% per jaar⁶². Over de volledige projectieperiode bedraagt de gemiddelde jaarlijkse groei van de arbeidsproductiviteit 1,2% tussen 2020 en 2070⁶³. In het referentiescenario (groei van 1,5% op lange termijn) bedragen de budgettaire kosten van de vergrijzing 5 procentpunt van het bbp tussen 2019 en 2070. In het scenario met een lagere productiviteitsgroei (groei van 1% op lange termijn) bedragen deze kosten 7,3 procentpunt van het bbp.

2.6.3 Werkende gepensioneerden

In België is een onbeperkte cumul tussen het rustpensioen en het inkomen uit arbeid mogelijk voor zij die bij de ingang van het rustpensioen hetzij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt hebben (65 jaar of ouder zijn), hetzij een volledige loopbaan hebben (45 jaar GHT⁶⁴). In alle andere gevallen wordt er gewerkt met een inkomensgrens die afhankelijk is van verscheidene factoren⁶⁵. Blijft het bijkomende inkomen uit arbeid

⁶⁰ Aangezien, in het ambtenarenstelsel, enerzijds, het bedrag van de nieuwe rustpensioenen wordt berekend op basis van de lonen van de laatste tien jaar (of de laatste vijf jaar voor de personen geboren vóór 1962). Anderzijds worden de pensioenen in uitbetaling geherwaardeerd volgens het perequatiemechanisme waarbij het gemiddeld pensioen stijgt in hetzelfde tempo als het gemiddeld loon.

⁶¹ Hoge Raad van Financiën (2022), Jaarlijks verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing

⁶² Le rapport annuel 2022 du Conseil national de la productivité nous indique que le taux de croissance annuel moyen de la productivité horaire a été de 0,8% entre 2000 et 2021.

⁶³ Ook rekening houdend met de groei van 2019 tot 2020

⁶⁴ Een loopbaan met gewoonlijke en hoofdzakelijke werkzaamheid (GHT). Voor werknemers en ambtenaren houdt dit een werkzaamheid met een intensiteit van 1/3de van een voltijdse activiteit (104 VTE's) in en voor zelfstandigen een minimumverzekering van 2 kwartalen met volledige bijdragebetaling.

⁶⁵ Bron Federale Pensioendienst via [deze link](#): uw leeftijd (of die van uw huwelijkspartner die bijverdient als u een gezinspensioen ontvangt); het aantal jaren dat u voor uw pensioen werkte; het stelsel waarin u een pensioen ontvangt (werknemer, ambtenaar of zelfstandige); de reden van uw pensionering (enkel in het ambtenarenstelsel); de aard van uw pensioen (rust- of overlevingspensioen); de (eventuele) kinderlast; het kalenderjaar waarin u bijverdiende; de aard van de beroepsactiviteit; de ingangsdatum van uw pensioen.

onder de gestelde grens, dan wordt het pensioenrecht niet aangepast. Bij overschrijding van de grens wordt het pensioen gereduceerd ten belope van de procentuele overschrijding. Bij een overschrijding van 100% wordt het recht geschorst voor het betreffende inkomstenjaar. De grenzen voor het inkomensjaar 2022 variëren tussen 6.907 euro⁶⁶ en 25.127 euro⁶⁷.

Een vergelijking van de regelgeving inzake toegelaten arbeid voor rustgepensioneerden in België en in onze buurlanden leert dat de regels zeer vergelijkbaar zijn in de verschillende landen. Een onbeperkte cumul is mogelijk vanaf de wettelijke leeftijd of vanaf dat er een volledige loopbaan bewezen kan worden. In geval van vervroegd pensioen worden meestal beperkingen opgelegd die het rustpensioen afronden zodra een bepaald niveau van inkomen uit arbeid wordt bereikt. De gebruikte grensvoorraarden verschillen van land tot land.

Het Federaal Planbureau heeft een profielbeschrijving van de werkende gepensioneerden in België gemaakt⁶⁸. Het gaat om het aandeel personen die 65 jaar of ouder zijn en zowel rustgepensioneerd als werkend zijn⁶⁹. Het gaat om 119.766 personen in 2019Q4 of 2,5% van de werkende bevolking (loontrekkenden en zelfstandigen).

Van de werkende gepensioneerden heeft driekwart het statuut van zelfstandige. Onder de zuivere zelfstandigen in de werkende bevolking, hebben deze werkende gepensioneerden een aandeel van 11,4%. De analyse toont verder aan dat de werkende gepensioneerden vooral mannen zijn (72,6%). Binnen de subgroep die werkt als loontrekkende zijn de individuen vooral actief in de privésector (87% van de loontrekkende gepensioneerden) met een deeltijdse baan (64%).

De cijfers van het Federaal Planbureau worden aangevuld met de profielbeschrijving van EUROFOUND in 2012⁷⁰. De conclusies zijn gebaseerd op een mengeling van kwalitatief en kwantitatief onderzoek. De auteurs schetsen het volgende profiel:

⁶⁶ In het geval van een zelfstandige die jonger is dan 65 met minder dan 45 jaar GHT bij de aanvang van het pensioen en zonder recht op kinderbijslag.

⁶⁷ In het geval van werknemers en ambtenaren die jonger zijn dan 65, alleen een overlevingspensioen ontvangen en recht hebben op kinderbijslag.

⁶⁸ Op basis van de webtoepassing “Globale cijfers” van de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid; de cijfers zijn van het vierde kwartaal van 2019.

⁶⁹ Merk op dat we hiermee niet de volledige groep vatten die gebruik kan maken van de voorwaarde tot onbeperkt bijverdienen. Ook rustgepensioneerde individuen jonger dan 65 jaar, maar met 45 jaar gewoonlijke en hoofdzakelijke werkzaamheid kunnen van deze regeling gebruik maken.

⁷⁰ EUROFOUND (2012), Income from work after retirement in the EU.

- Werkende gepensioneerden zijn vaak jonger en mannelijk. Gepensioneerden werken vaker als ze hoogopgeleid zijn, in stedelijke gebieden wonen of een hypotheek hebben.
- De toen (2012) vastgestelde groei van arbeidsparticipatie van gepensioneerden bleek wel vooral afkomstig van vrouwelijke gepensioneerden en gepensioneerden met een gemiddelde opleiding.
- Van de gepensioneerden die niet werken, zou een aanzienlijk deel wel willen werken, maar geen geschikt werk kunnen vinden. Velen hadden al een moeilijke aansluiting bij de arbeidsmarkt ruim voor hun pensionering.

Het Federaal Planbureau verwijst ook naar de studie voor Duitsland (Lorenz et al., 2021⁷¹) over de impact van financiële incentives op werken na de opname van het rustpensioen. De auteurs stellen het volgende vast:

- De arbeidsparticipatie ligt hoger bij gepensioneerden voor wie de ratio arbeidsinkomen versus pensioen hoog is, hetzij doordat het inkomen uit arbeid hoog is, hetzij doordat het pensioen laag is. Naarmate het inkomen uit arbeid stijgt of het pensioeninkomen daalt, stijgt de kans op werken na de pensioenleeftijd.
- Mannen worden meer aangetrokken door financiële prikkels om te werken dan vrouwen (alle andere factoren constant).
- Ook personen die werken tot hun pensioen worden gemakkelijker aangetrokken om verder te werken na hun pensioen dan degenen die op het moment van pensionering geen arbeidsinkomen meer hadden.

2.7 Sociale bijdragen

2.7.1 Korte situering

De pensioenen vormen geen afzonderlijke enveloppe in het geheel van de sociale zekerheid. De inkomsten en uitgaven worden gepoold op basis van ‘globale beheren’. Er zijn afzonderlijke globale beheren voor de sociale zekerheid van werknemers en zelfstandigen. De pensioenen van statutaire ambtenaren vormen een afzonderlijke enveloppe.

⁷¹ LORENZ, S., en T. Zwick, (2021), Money also is sunny in a retiree’s world: financial incentives and work after retirement, Journal for Labour Market Research, 55, p. 1-17

De financiering van de sociale zekerheid bestaat uit bijdragen, alternatieve financiering⁷², dotaties vanuit de overheden, belastinginkomsten en enkele specifieke inkomsten (waaronder de ‘bijzondere bijdrage sociale zekerheid’). Tabel 2-29 geeft de financiering van de sociale zekerheid per stelsel kort weer.

Tabel 2-29 : Financement de la sécurité sociales, par régime, 2022

	Salariés		Indépendants		Fonctionnaires	
	M€	%	M€	%	M€	%
Cotisations	56.172	67%	4.717	57%	5.506	29%
Financement alternatif	16.726	20%	2.838	34%		
Dotations	9.196	11%	689	8%	12.887	69%
Autre	2.259	3%	47	1%	356	2%
Total	84.353	100%	8.291	100%	18.749	100%

Noot: De bedragen in de tabel voor de ambtenaren neemt niet in rekening dat enkel de pensioenen uit het onderwijs, van statutaire federale en regionale ambtenaren ten laste zijn van de staatskas. Pensioenen van ambtenaren uit parastatale organen zijn bijvoorbeeld ten laste van de parastatalen. Ook contractuele personeelsleden uit de openbare sector vallen bijvoorbeeld onder het werknemersstelsel.

Source : [Internetartikel van Bosa, 2022](#)

De bijdragen vormen het grootste deel van de financiering in de stelsels werknemers en zelfstandigen. De financiering van de pensioenen en de pensioenuitgaven maken in deze stelsels deel uit van een globaal beheer. De uitgaven worden gefinancierd naar gelang de financieringsnormen en via de evenwichtsdotatie worden tekorten in de financiering bijgepast. De financiering van de pensioenen uit het ambtenarenstelsel is niet vergelijkbaar gezien de staat zijn eigen werkgever is en waarbij de overheidsdotaties deels de werkgeversbijdrage omvatten.

Noteer dat in onze sociale zekerheid geen perfecte link bestaat tussen sociale rechten en bijdragen. Voorbeelden zijn het relatief hoger aandeel gelijkstelde periodes bij werknemers (supra in 2.4.2) en het relatief hoger aandeel minimumpensioenen bij de zelfstandigen (supra in 2.2.3). Bij de ambtenaren bevatten de pensioenuitgaven ook uitgaven die in de andere stelsels tot de ziekte- en invaliditeitsverzekering behoren.

⁷² Voor het jaar 2021 werden de bedragen van de alternatieve financiering bij wet forfaitair vastgelegd. Deze bedroegen voor de btw zo'n 6.721.357 euro en voor de roerende voorheffing zo'n 3.290.804.000, samen goed voor 10 miljard euro (bron RSZ).

2.7.2 Bijdragen en speciale regelingen in het werknemersstelsel

Als algemene regel worden de socialezekerheidsbijdragen in het werknemersstelsel berekend op het brutoloon en worden ook de sociale rechten vastgesteld op basis van datzelfde loon beperkt tot een plafond (de hoogte van het plafond varieert per tak). Alternatieve verloning, RSZ-kortingen, sociale werkbonus, doelgroepvermindering voor eerste aanwerving en uitzonderingsregimes volgen deze regel niet.

Alternatieve verloning

Alternatieve verloning is een verzamelnaam van allerhande extralegale voordelen die het basisloon van de loontrekkende aanvult, maar waar geen bijdrage, of een afwijkende, specifieke bijdrage die vaak een bijzondere bijdrage van de sociale zekerheid wordt genoemd, of een bijdrage berekend op een forfaitair bedrag op verschuldigd zijn. De RSZ heeft, in opdracht van zijn beheerscomité en in samenwerking met SD Worx⁷³, een studie⁷⁴ uitgevoerd om enkele extralegale voordelen in kaart te brengen. Voor de jaren 2018-2021 wordt in Tabel 2-30 het percentage loontrekkenden uit de private sector die in aanmerking komen voor een bepaald alternatief loonvoordeel weergegeven.

⁷³ Aangezien de RSZ op basis van de DmfA-aangifte geen zinvolle cijfers (behalve over het mobiliteitsbudget) kan geven, zijn de cijfers grotendeels gebaseerd op een extrapolatie van de loongegevens van klanten van SD Worx. Daarnaast zijn er ook gegevens van de fod Financiën (aandelenopties) en Sigedis (tweede pensioenpijler) beschikbaar.

⁷⁴ RSZ (2022), Evaluatie van de verschillende bestaande alternatieve verloningssystemen, Luik 4 – Evolutie 2018-2021, Brussel, p 1-17

Tabel 2-30: Schatting van het aandeel loontrekkenden met een bepaald alternatief loonvoordeel (2018-2020)

Verloningsvorm	2018	2019	2020	2021
Privegebruik bedrijfswagen (Voordeel in natura)	17,15%	19,19%	20,22%	20,56%
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met eigen wagen	49,24%	50,35%	50,16%	49,40%
Fietsvergoeding	9,84%	11,98%	13,12%	13,36%
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met openbaar vervoer	7,92%	5,24%	4,64%	7,48%
Ecocheques	43,43%	49,03%	52,07%	50,51%
Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (CAO 90)	21,03%	20,72%	21,53%	20,17%
Maaltijdcheques	61,90%	66,56%	69,46%	70,75%
Winstpremie	1,54%	1,91%	2,93%	1,91%
Aanvullende kinderbijslag	2,49%	2,61%	2,38%	2,16%
Bellen en surfen	18,62%	21,84%	24,28%	25,06%
Sport- en cultuurcheques en geschenkencheques	/	6,63%	6,93%	8,34%

Noot: Dit is een extrapolatie van de waarnemingen uit de loonberekeningen van SD Worx. Bellen en surfen zijn wel onderworpen aan sociale bijdragen.

Bron: [RSZ \(2022\)](#), p. 7

De studie haalt ook cijfers aan over de toekenning van het mobiliteitsbudget (ingevoerd in 2019), de tweede pensioenpijler (infra in 3.3) en de aandelenopties. In 2021 werd het mobiliteitsbudget toegekend aan 2.359 werknemers voor een totaal bedrag van 15,8 miljoen euro. Aandelenopties werden in 2021 aan 136.014 individuen toegekend voor zo'n totale waarde van 1,4 miljard euro.

In het kader van deze studie werd echter geen onderzoek gedaan naar de mogelijke opbrengst en kosten⁷⁵ voor de sociale zekerheid indien deze voordelen als cash aan bijdragen zouden worden onderworpen. Tabel 2-31 geeft de extrapolatie van de loonmassa aan alternatieve verloning weer. De cijfers in Tabel 2-31 zijn een onderschatting. Niet alle voordelen zijn opgenomen (bijvoorbeeld hospitalisatieverzekering of onkostenvergoeding) en voor de voordelen VAA bedrijfswagen en bellen en surfen wordt de forfaitaire waarde gebruikt die lager ligt dan de werkelijke waarde. De betrokken studie gaat ook niet in op de vraag van het nut van deze specifieke elementen op het gebied van HR beleid en de aantrekkelijkheid van de Belgische ondernemingen, noch op het aanpassingsgedrag.

⁷⁵ Indien deze voordelen worden onderworpen aan sociale bijdragen, worden in principe sociale rechten gecreëerd, wat dus leidt tot meerkosten in de pensioenen (indien onder het pensioenplafond).

Tabel 2-31: Extrapolatie van de loonmassa aan (bepaalde) alternatieve loonvoordelen (2018-2022)

Verloningsvorm	2018	2019	2020
Privégebruik bedrijfswagen (Voordeel in natura) ²	944.297.547,00	1.039.104.908,32	1.030.949.210,31
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met eigen wagen	671.906.026,30	738.431.762,08	676.035.914,34
Fietsvergoeding	115.513.185,50	148.368.090,70	147.305.399,48
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met openbaar vervoer	161.002.047,10	75.047.285,39	59.480.599,64
Ecocheques	246.546.750	275.800.028,10	284.294.861,15
Niet-recurrente resultaats gebonden voordelen (CAO 90)	690.361.355,80	702.615.416,35	706.938.692,29
Controlegegeven	668.184.195,00	717.878.301,10	751.783.685,00
Maaltijdcheques	2.030.348.163,00	2.336.187.258,06	2.270.879.899,00
Winst premie	41.743.671,40	106.646.297,73	105.853.062,22
Aanvullende kinderbijslag	43.501.462,70	52.387.603,25	38.589.770,07
Bellen en surfen	50.648.156,90	77.942.459,68	83.574.577,16
Cataloguswaarde bedrijfswagen	15.325.000.814,60	20.338.906.302,99	20.454.948.128,81
Sport- en cultuurcheques en geschenken(cheques)	/	9.532.531,04	11.030.875,92

Noot: Dit is een extrapolatie van de waarnemingen uit de loonberekeningen van SD Worx

Bron: [RSZ \(2022\)](#), p. 9

Sociale werkbonus en doelgroepvermindering voor eerste aanwerving

De sociale werkbonus is een vermindering op de normale werknemersbijdrage RSZ van 13,07% voor werknemers met een laag of laaggemiddeld maandloon. De werkbonus heeft tot doel werknemers met een laag loon een hoger nettoloon te garanderen, zonder daarbij het brutoloon te verhogen. De omvang van de vermindering is afhankelijk van de prestaties en het brutoloon van de werknemer. Hoe lager het brutoloon, hoe hoger de vermindering. De vermindering kan de verschuldigde werknemersbijdrage niet overschrijden. De sociale werkbonus is zo ontworpen dat werknemers aan het minimumloon geen persoonlijke sociale bijdragen betalen. De regering voerde de vermindering in vanaf januari 2000.

Les réductions de cotisation appliquées à la faveur des premiers engagements permettent aux (très) petites structures de développer leur activité en favorisant l'engagement de travailleurs salariés. Elles prennent la forme d'une réduction groupe-cible de la cotisation patronale trimestrielle de base (cela ne concerne donc pas toutes les cotisations appliquées par l'ONSS). Depuis 2016 cette réduction groupe-cible sur le premier engagement est illimitée dans le temps.

RSZ-kortingen

Een andere categorie zijn de recurrente federale bijdrageverminderingen. Voor 2021 bedroegen deze RSZ-kortingen in totaal 3 miljard euro. Samen met het bijdrageverlies ten gevolge van de verlaging van de werkgeversbijdragevoet (van 32,40% tot 25%) in het kader van de taxshift, bedroeg de brutokostprijs van deze federale bijdrageverminderingen zo'n 10.128.451.267 euro. De brutokost van de RSZ-kortingen wordt gedeeltelijk gefinancierd door alternatieve financiering. De regionale kortingen (infra in Tabel 2-33) worden volledig gecompenseerd door dotaties van de regionale overheden.

De sociale maribel is een specifieke steunmaatregel ter bevordering van de tewerkstelling in de social profitsector. Werkgevers in de sector kunnen de loonkost van de nieuwe arbeidsplaatsen laten financieren via een tussenkomst van één van de sectorale fondsen sociale Maribel. Deze specifieke sectorfondsen worden samengesteld uit werkgeversbijdragen van de sector. Het is een systeem waarbij het verminderingssbedrag niet rechtstreeks ten goede komt van de werkgever, maar wordt doorgestort aan de sectorale fondsen sociale Maribel (principe van de mutualisering). Dit is een belangrijk verschilpunt t.o.v. de andere RSZ-kortingen. In 2021 bedroegen de middelen voor de sociale maribel €887 miljoen.

De RSZ heeft geen onderzoek uitgevoerd naar de terugverdieneffecten van deze bijdrageverminderingen en bijgevolg naar de nettokosten ervan. Tabel 2-32 geeft een overzicht van de totale geboekte recurrente federale bijdrageverminderingen voor het jaar 2021.

Tabel 2-32: Overzicht van de totale geboekte recurrente federale bijdrageverminderingen voor het jaar 2021

Recurrente bijdragenverminderingen	2021 Definitieve realisaties in EUR
A. Federale vermind.	
A1. Specifieke verminderingen	
Loonmatiging universiteiten	91.986.555
Wetenschappelijk onderzoek	40.999.776
Subtotaal	132.986.331
A2. Vermindering persoonlijke bijdr.	
- werkbonus	960.538.675
- herstructurering	1.407.918
- vermindering werknemersbijdrage bagger- en sleepvaartsector	4.512.987
Subtotaal	966.459.580
A3. Vermindering patronale bijdragen	
- Plus-plannen	584.822.700
- Arbeidsduurvermindering	14.898.347
- Vervangers in de publieke sector	5.706.292
- Horeca	11.383.506
Subtotaal	616.810.845
A4. Structurele bijdragenvermindering	1.441.186.898
Subtotaal	1.441.186.898
A5. Achterstallen en oude codes	282.129
TOTAAL A. Federale verminderingen	3.157.725.783

Bron: data-aanvraag aan de RSZ

Kader 2-8: Subventions salariales

Le Conseil central de l'économie produit des chiffres sur la répartition des subventions salariales en Belgique par mesure pour le secteur privé depuis 1996. Ces chiffres sont publiés dans son « Rapport sur le handicap absolu des coûts salariaux, sur le handicap absolu des coûts salariaux corrigé pour le niveau de productivité et sur le handicap des coûts salariaux corrigé pour les diminutions de cotisations patronales et les subsides salariaux en Belgique et dans les États membres de référence depuis 1996 ». Tabel 2-33 ci-dessous, la version de ces chiffres pour 2022.

Tableau 3-3 : Répartition des subventions salariales en Belgique par mesure pour le secteur privé depuis 1996 (SI-OP, en millions d'euros)

SI-OP	1996	2006	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Subventions salariales (hors réductions cotisations groupes cibles)	304	2200	6131	6072	6266	6499	6419	6321	6771	7179	8232	9236
Via sécu	117	1469	3085	2935	2993	3099	3278	3290	3464	3603	4144	4986
Activation	0	168	409	171	181	218	225	201	203	202	155	162
Titres-services	0	445	1594	1649	1617	1642	1741	1748	1831	1908	1797	1979
Maribel social	0	443	481	494	529	537	607	628	667	688	757	779
Contractuels en hôpitaux	117	412	523	540	582	617	617	621	666	705	1015	1614
Maribel social alternatif	0	0	77	81	85	85	88	92	97	100	103	108
Fonds Blouses blanches	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
'Pécule de vacances employés' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	94	50
Via la fiscalité fédérale	0	452	2648	2717	2818	2896	2670	2547	2823	3030	3284	3364
Subvention générale	0	0	970	988	1013	1040	390	194	202	209	314	221
Travail de nuit et en équipe	0	343	1004	1032	1061	1061	1424	1437	1602	1691	1777	1898
Heures supplémentaires	0	48	126	131	135	140	148	155	166	178	168	184
R&D (hors universités)	0	37	422	446	484	504	553	592	675	746	818	843
Subventions spécifiques	0	24	127	121	125	151	155	169	178	206	208	219
R&D (universités)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Via les dépenses fédérales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	59	298	338
Fonds Blouses blanches salariés Maribel social	0	0	0	0	0	0	0	0	0	59	53	55
Reprise du travail' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	94	217
'Chèques à la consommation secteur des soins de santé' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51	0
Primes de fin d'année Horeca' Covid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	101	66
Via région	187	279	397	420	455	504	471	484	485	488	506	547
Chômeurs âgés (Région flamande)	0	2	24	22	36	31	32	24	9	0	0	0
Primes à l'emploi (Wallonie)	19	14	13	13	14	14	14	14	9	5	2	3
Postes protégés (communautés)	168	262	360	384	405	459	425	446	467	482	504	545
Réductions cotisations ciblées	304	521	855	859	919	969	1070	1141	1194	1319	1160	1351
Niveau régional	172	398	749	690	732	752	776	761	821	685	774	
Niveau fédéral	357	123	106	169	187	217	295	365	433	498	476	577
Total Subventions salariales (SEC2010)	833	2721	6986	7184	7468	7489	7462	7965	8499	9392	10587	
Total réductions cotisations patronales	1294	4332	4839	5001	5258	5334	5601	5798	2499	2755	2433	2754

Bron : Rapport technique, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven



Uitzonderingsregimes

Andere uitzonderingen zijn het systeem van flexi-jobs en gelegenheidsarbeid in de horeca. Met flexi-jobs kan een werknemer of gepensioneerde bijverdienen in de horeca, detailhandel, sport-, cultuur- en zorgsector zonder sociale bijdragen of belastingen te betalen. Er is enkel een werkgeversbijdrage van 25% verschuldigd. Het flexiloон dient wel als basis voor de vaststelling van sociale rechten. Ook als gelegenheidswerknemer in de horeca worden er sociale bijdragen betaald op een relatief laag forfait⁷⁶ voor een contingent van 50 dagen en worden de sociale rechten daarentegen berekend op een hoger forfait⁷⁷. De totale loonmassa voor flexi-jobs bedraagt 353,1 miljoen euro en voor gelegenheidsarbeid in de horeca 22,4 miljoen euro⁷⁸.

2.7.3 Taux implicite de cotisation

Le taux implicite de cotisation, ou le niveau du taux de cotisation d'équilibre des différents régimes de pensions, représente le taux de prélèvement sur les revenus du travail perçus au cours d'une année qui permet de financer les pensions payées dans ce régime au courant de la même année. Une estimation de ce taux implicite à long terme avait été réalisée en 2013 par le BFP dans le cadre d'une demande de la « Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 ». La même méthodologie a été utilisée pour actualiser cette estimation de long terme. Cette actualisation est basée sur les résultats du scénario de référence de la projection de long terme des dépenses sociales du Rapport 2022 du Comité d'étude sur le vieillissement.

⁷⁶ Voor 2022Q4 is het forfait 9,69 euro/uur met een maximum van 58,14 euro/dag.

⁷⁷ Voor 2020Q4 is het forfait 'kelner café' 17,24 euro/uur of 131,03 euro/dag.

⁷⁸ Deze cijfers betreffen de loonmassa voor 2021Q3 t.e.m. 2022Q2. De loonmassa's voor de eerste twee kwartalen van 2021 waren niet representatief door de impact van de coronamaatregelen.

Tabel 2-34 : Taux de cotisation d'équilibre implicites, par régime de pension

Tableau 33 Taux de cotisation d'équilibre implicites par régime de pension, partie gauche du tableau en %, et augmentation moyenne par an, partie droite du tableau en point de pourcentage

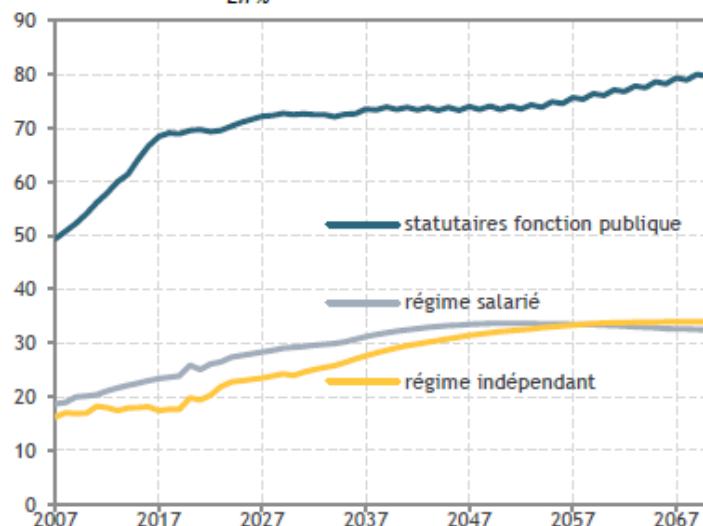
	Taux de cotisation implicites, en %							Augmentation moyenne par an, en point de pourcentage				
	2007	2011	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2007-2011	2011-2020	2020-2040	2040-2070
Régime salarié	18,7	20,4	25,8	29,2	32,2	33,6	33,4	32,5	0,4	0,6	0,3	0,0
Régime indépendant	16,2	18,2	19,8	23,9	29,1	32,1	33,8	33,9	0,5	0,2	0,5	0,2
Secteur public	49,4	56,1	69,6	72,6	73,5	73,5	76,1	79,7	1,7	1,5	0,2	0,2

Source : calcul et projection BFP

Source : BFP, compendium

Figuur 2-36 : Évolution des taux de cotisation d'équilibre implicites, par régime de pension

Graphique 3 Taux de cotisation d'équilibre implicite par régime En %



Source : Calcul et projection BFP

Source : BFP, compendium

Tabel 2-35 : Composantes des taux de cotisation d'équilibre, par régime de pension

Tableau 34 Composantes des taux de cotisation d'équilibre par régime de pension
Taux de croissance annuel moyen en %

	2007-2011	2011-2020	2020-2040	2040-2070
Régime salarié				
Dépenses de pensions	3,5	3,4	2,8	1,6
Masse salariale	1,2	0,7	1,7	1,5
Régime indépendant				
Dépenses de pensions	4,5	2,1	3,3	2,1
Revenus	1,6	1,2	1,3	1,5
Secteur public				
Dépenses de pensions	4,1	2,4	1,3	1,9
Traitements	0,8	0,0	1,0	1,6

Source : Calcul et projection BFP

Source : BFP, compendium

Décomposition des taux de cotisation d'équilibre : dans le tableau et graphique ci-dessous, le taux de cotisation implicite, par régime, est égal au benefit ratio (pension moyenne/salaire moyen) multiplié par le coefficient de dépendance socio-économique (nombre de pensionnés/emploi) et divisé par 100.

Tabel 2-36 : Décomposition des taux de cotisation d'équilibre implicites, par régime de pension

Tableau 35 Taux de cotisation d'équilibre implicites pour les trois régimes de pension et décomposition entre benefit ratio et coefficient de dépendance socio-économique

	2007	2011	2020	2030	2040	2050	2060	2070
Régime salarié								
Taux de cotisation	18,7	20,4	25,8	29,2	32,2	33,6	33,4	32,5
Benefit ratio	40,6	43,9	49,1	51,1	50,9	49,3	47,1	45,1
Coefficient de dépendance socio-économique	45,9	46,3	52,6	57,1	63,3	68,2	70,9	72,0
Régime indépendant								
Taux de cotisation	16,2	18,2	19,8	23,9	29,1	32,1	33,8	33,9
Benefit ratio	40,3	46,5	52,0	65,8	73,5	74,4	71,9	68,6
Coefficient de dépendance socio-économique	40,2	39,1	38,1	36,4	39,6	43,2	46,9	49,5
Secteur public								
Taux de cotisation	49,4	56,1	69,6	72,6	73,5	73,5	76,1	79,7
Benefit ratio	62,9	63,3	62,8	63,9	64,7	66,6	67,7	67,5
Coefficient de dépendance socio-économique	78,6	88,7	110,8	113,5	113,7	110,4	112,4	118,0

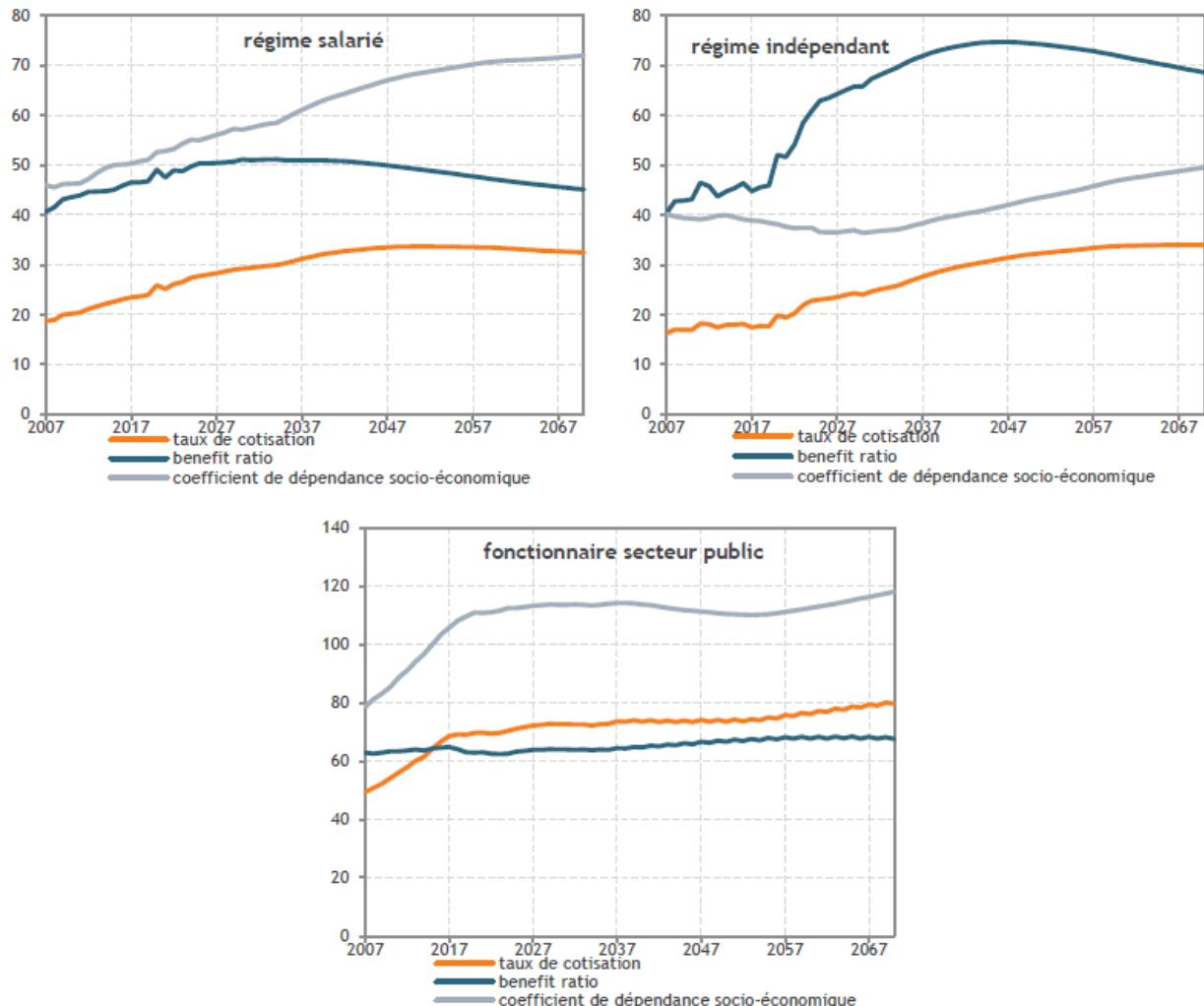
Source : Calcul et projection BFP

Source : BFP, compendium



Figuur 2-37 : Evolution de la décomposition des taux de cotisation d'équilibre implicites, par régime de pension

Graphique 4 Taux de cotisation d'équilibre implicites : décomposition entre benefit ratio et coefficient de dépendance socio-économique, par régime



Source : calcul et projection BFP

Source : BFP, compendium

2.8 Automatische aanpassingsmechanismen: le cas allemand

België kent vandaag twee automatische aanpassingsmechanismen, nl. de indexering van pensioenuitkeringen voor werknemers en zelfstandigen en de tweejaarlijkse perequatie voor ambtenaren (supra in 2.2.1).

Dès 2001, une grande réforme du système des pensions a été entreprise par le gouvernement du chancelier de l'époque, Gerhard Schröder. Elle est perçue comme un changement de paradigme en matière de politiques sociales. Selon ce paradigme, le niveau de vie n'est plus garanti par l'assurance pension publique seule. Par ailleurs,

de nouvelles mesures sont prises pour donner un nouveau rôle au deuxième pilier (pensions complémentaires) et au troisième pilier (pensions privées).

2.8.1 Calcul de la pension individuelle

La pension individuelle allemande est calculée selon la formule suivante : pension = PEP * AR.

Les initiales PEP correspondent à Personal Earning Points. Il s'agit des points des revenus personnels. Un point correspond à une année de cotisations avec un salaire moyen brut de référence d'environ 40 500 euros pour l'année 2022. À titre d'illustration, un travailleur qui gagnerait 40 000 euros en 2022 pourrait bénéficier d'un point de pension, celui qui gagnerait le double aurait 2 points et celui qui n'aurait gagné que 20 000 aurait 0,5 point. Pour bénéficier d'une pension complète, un travailleur donné devrait avoir travaillé 45 ans et donc bénéficier de 45 points.

Quant aux initiales AR, elles correspondent à Current Pension Value (Aktueller Rentenwert en allemand). La valeur de cette variable est ajustée annuellement selon une formule valable tant pour les droits en construction que les pensions en cours. En pratique, trois éléments déterminent le Aktueller Rentenwert: le facteur « Engel » prévoit un ajustement automatique en fonction de l'évolution des salaires des actifs ; le facteur « Riester » limite cette liaison bien-être afin de contenir la hausse des taux de cotisation et enfin, le facteur de soutenabilité prévoit une correction en fonction de la ratio entre pensionnés et contributeurs actifs. L'introduction des facteurs « Riester » et soutenabilité visent à limiter la liaison bien être des pensions afin de contenir les dépenses. Toutefois, en raison de la bonne performance économique du marché de l'emploi allemand, le mécanisme a eu un effet contraire à ce qui était attendu pour certaines années, en ce sens que le taux de cotisation a pu croître à la suite de l'augmentation des revenus. Par ailleurs, un filet de sécurité a été prévu afin que le mécanisme d'ajustement ne baisse pas en dessous de 48 % du salaire moyen.

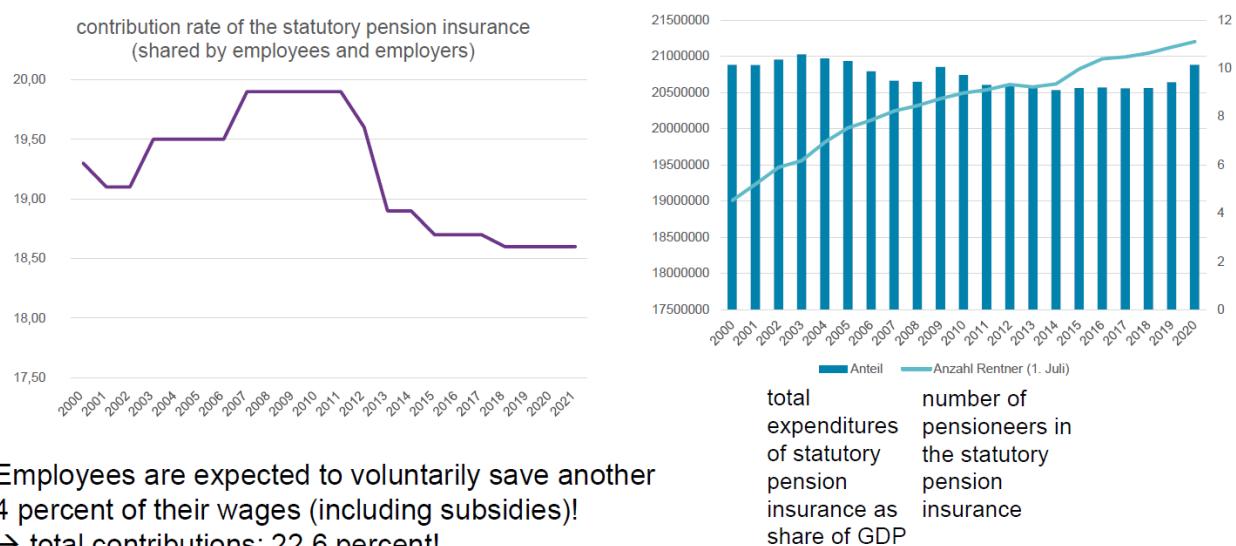
2.8.2 Évolution du niveau des pensions en de sociale houdbaarheid

Alors que le vieillissement de la population allemande a entraîné une hausse du nombre de bénéficiaires d'une allocation de pension, l'évolution des dépenses publiques de pensions reste relativement stable en % du PIB depuis le début de la réforme (voir Figuur 2-38 ci-dessous).

En d'autres termes, l'augmentation du nombre de pensionnés n'entraîne pas une augmentation conséquente des dépenses publiques de pensions (en % du PIB) à cause de la réforme des pensions et de l'impact des pensions complémentaires et privées.

Figuur 2-38 : Évolution des dépenses totales (en % du PIB) et du nombre de pensionnés, Allemagne, 2000-2020

Contribution rates, benefit recipients, expenditures

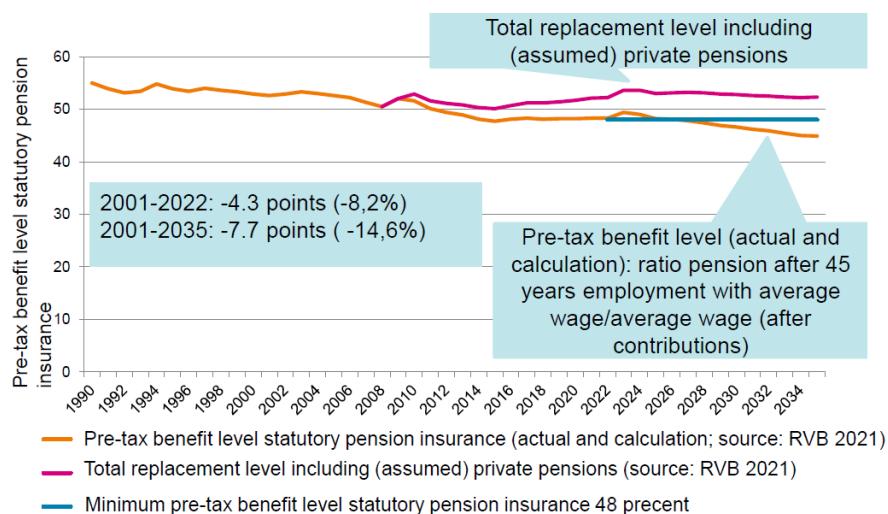


Source : auditions du Dr. Florian Blank (26 octobre 2022).

Sur la période considérée après la réforme, le niveau des pensions publiques a évolué moins rapidement que celui des salaires. Sur la période 2001-2022, le taux de remplacement moyen a diminué de 4,3 points de pourcentage (ou 8,2 %). Le taux de remplacement du 1^e pilier s'établit aujourd'hui à 48%. En prenant en compte les prestations potentielles des pensions privées, le taux de remplacement dépasserait de peu 50% (voir Figuur 2-39 ci-dessous).

Figuur 2-39 : Évolution du « benefit ratio » et du taux de remplacement, Allemagne, 1990-2036

Development of pension level (Rentenniveau), official calculations



AR and pensions increase (and will increase), but slower than wages → lower benefit level

Source : auditions du Dr. Florian Blank (26 octobre 2022).

2.8.3 Pensions privées

Les pensions privées (ou pensions « Riester », du nom du ministre du Travail allemand de l'époque) sont des plans de pensions privées introduits par la réforme de 2001 et soutenus par l'État pour compenser la baisse des niveaux de pension publique. Le nombre de souscriptions à ces plans de pensions a progressivement augmenté dès les années 2000 mais a commencé à stagner dès 2012-2013.

Le système de pensions privées n'a pas rencontré un grand succès auprès de la population et a plutôt fait l'objet de nombreuses critiques de la part des associations de consommateurs, notamment en raison de sa complexité, de son coût, de l'absence de données permettant une évaluation et de l'incertitude sur les risques couverts.

Kader 2-9: Conclusions générales du Dr. Florian Blank

Les réformes du début des années 2000 ont conduit à un niveau de pension plus bas. Les travailleurs sont appelés à combler cette baisse par le biais d'une épargne pension complémentaire. Les coûts du vieillissement de la population ont été privatisés. Le mécanisme d'ajustement est fort critiqué, parce qu'il mène à des indemnités de pensions plus basses par rapport aux salaires et qu'il est difficile à comprendre. Les réformes récentes visent à stabiliser le niveau de pensions tout en maintenant le système à piliers multiples.

3. De tweede pensioenpijler

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar :

- de omvang van de tweede pensioenpijler;
- de stand van zaken van de veralgemening van de tweede pensioenpijler;
- de gemiddelde bedragen en de verdeling van de tweede pensioenpijler;
- de link tussen de veralgemening van de tweede pensioenpijler en de harmonisering tussen arbeiders en bedienden;
- les freins/étapes à franchir pour la généralisation du 2ème pilier ;
- l'opportunité de généraliser le deuxième pilier en fonction des évolutions économiques possibles des années à venir; en
- de garanties voor de aangeslotenen

3.1 L'ampleur du deuxième pilier de pension⁷⁹

Tabel 3-1: Constitution des droits de pension complémentaire – het aantal aangesloten personen

Année	Salarié	Indépendant	Salarié et indépendant	Total
2016	3.054.106	364.092	168.000	3.586.198
2017	3.113.458	368.433	182.702	3.664.593
2018	3.183.827	364.459	196.568	3.744.854
2019	3.179.932	364.703	209.563	3.754.198
2020	3.347.395	360.618	229.020	3.937.033
2021	3.439.432	355.431	245.663	4.040.526
2022	3.557.884	351.896	263.848	4.173.628

Bron: FSMA (2022)⁸⁰

⁷⁹ L'ensemble des données reprises dans cette section proviennent de l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA).

⁸⁰ <https://www.fsma.be/fr/news/le-deuxieme-pilier-de-pension-en-images-apercu-2022>



Selon la dernière édition de l'aperçu « le deuxième pilier de pension en images » produit par l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA) qui contient des données de pension au 1er janvier 2022, au total, 4.173.628 personnes constituent une pension complémentaire (que le plan de pension soit actif ou dormant). Globalement, le nombre d'affiliés à un plan de pension a augmenté de 16 % entre 2016 et 2022 (soit 4.173.628 personnes affiliées en 2022) . Ce nombre total d'affiliés (salariés et indépendants) correspond à environ 83 % de la population active, (selon l'analyse par du deuxième pilier en général et donc pas seulement des plans sectoriels).

L'organisation de la pension complémentaire est étroitement liée au statut professionnel de sécurité sociale. 83% de la population active totale est affiliée à un régime de pension complémentaire, en tant qu'actif et/ ou dormant. Environ 66% des salariés actifs jusqu'à 65 ans sont affiliés actifs à un régime de pension complémentaire pour salariés et environ 56 % des indépendants actifs sont affiliés actifs à un régime de pension complémentaire pour indépendants.

Selon la FSMA, en 2022, 60.762 employeurs offraient un plan d'entreprise. S'agissant des plans de pension sectoriels, 80 ont été constitués dans 57 secteurs. L'on dénombre 2.324.677 travailleurs affiliés à ces plans de pension sectoriels. Er zijn 2.117.139 werknemers aangesloten bij een ondernemingsplan. Selon des données de SIGEDIS, la progression du nombre de participants aux plans d'entreprise a augmenté de 20% entre le 1/1/2018 et le 1/1/2022 alors qu'elle n'est que de 13% pour les plans sectoriels.

Quant aux plans d'entreprise, ils sont principalement gérés par une entreprise d'assurance ou par un fonds de pension. L'on constate une évolution vers des systèmes à contributions définies (DC= defined contributions). De sectorale plannen worden zowel beheerd via een groepsverzekering als via een pensioenfonds. Ook voor de sectorale plannen is het een vaststelling dat de meeste plannen een DC omvatten.

Quant à la pension complémentaire libre pour les salariés (PCLS) introduite en 2019 par le précédent gouvernement, seuls 1.074 salariés y étaient affiliés au 1^{er} janvier 2020. Pour rappel, la PCLS est une nouvelle possibilité pour les salariés qui ne constituent pas de pension complémentaire ou ont seulement une très petite pension complémentaire de conclure de leur propre initiative une pension complémentaire.

Tabel 3-2: Réserves de pensions acquises

Salariés			Indépendants	Total
Plans d'entre- prise	Plans sectoriels	Total		
59,3 milliards	5,4 milliards	69,6 milliards	31,5 milliards	101 milliards

Bron: FSMA (2022), p 8 en 11 ⁸¹

Au total, au niveau des salariés, les réserves acquises dans le cadre d'un plan d'entreprise (à savoir, le montant de réserve de pension qu'un affilié a déjà constitué à un certain moment de sa carrière et qui lui est acquis) s'élèvent à 59,3 milliards d'euros en 2022 contre 5,4 milliards d'euros dans le cadre d'un plan sectoriel en 2022. Ces montants ne tiennent pas compte des réserves de pension constituées par des salariés, par exemple, au sein d'une structure d'accueil.

En 2022, les réserves de pensions acquises, tous plans de pensions confondus, représentent un montant total de 101 milliards d'euros. Cela constitue 5 % de plus qu'en 2021 et 25 % de plus qu'en 2018⁸².

Les réserves de pensions acquises, tous plans de pensions confondus, se répartissent comme suit : 69,6 milliards d'euros pour les salariés et 31,5 milliards d'euros pour les indépendants.

L'on constate que les réserves acquises sont plus basses dans les plans de pension sectoriels que dans les plans de pension d'entreprise. La réserve moyenne de pension au niveau d'un plan de pension sectoriel s'élève à 2.386 euros avec une médiane à 839 euros.

Au niveau des plans de pension d'entreprise, la réserve moyenne de pension s'élève à 28.600 € avec une médiane à 5.770 €. La réserve moyenne de pension de la PCLS est de 1.953 €.

Cette différence entre plans de pension d'entreprise et plans de pension sectoriels peut s'expliquer notamment en ayant égard à l'histoire du développement des pensions complémentaires en Belgique. De sectorale plannen zijn van veel recentere datum dan de meeste ondernemingsplannen.

⁸¹ Basé sur https://www.fsma.be/sites/default/files/media/files/2022-11/apercusectoriel_2022.pdf

⁸² Comparatif des données de la FSMA 2018, 2021 et 2022 basé sur le « deuxième pilier en images ».

La loi du 6 avril 1995 relative aux régimes des pensions complémentaires (loi « Colla ») « constitue un grand pas en avant au niveau de la protection sociale des participants affiliés à une pension d'entreprise complémentaire et de leurs ayants droit financé tant par l'assurance de groupe que par les fonds de pension, dans le cadre de l'entreprise. Bien que l'exposé des motifs de la loi du 6 avril 1995 fasse explicitement référence à certaines formes de la pension sectorielle, celles-ci n'ont pas été incluses explicitement dans le champ d'application de la loi. Il s'agissait plus particulièrement des pensions complémentaires organisées au niveau de la branche d'activité par les commissions paritaires. Ce sont les pensions dites sectorielles, qui - nonobstant le fait qu'elles sont mal connues - existent depuis longtemps. Les premières conventions collectives de travail au niveau sectoriel qui instauraient des pensions complémentaires, existaient déjà juste après la seconde guerre mondiale. Dans cette optique, les pensions sectorielles sont plus anciennes que la plupart des pensions d'entreprise »⁸³.

La loi Colla vise essentiellement à régir les relations entre employeur et travailleur salarié liés par un contrat de travail. La nouvelle législation a ainsi entraîné une refonte profonde de l'assurance de groupe et du fonds de pension. Cependant, la loi « Colla » ne règle pas tout. Les indépendants en sont exclus de même que les garanties autres que la pension et le décès.

La loi « Colla » est finalement abrogée et remplacée par une nouvelle loi, la loi du 28 avril 2003⁸⁴ relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (ci-après « LPC »).

Désormais, la « LPC » organise le 2^e pilier des pensions en ce qui concerne les travailleurs salariés. Elle s'applique spécifiquement aux fonds de pension et aux assurances de groupe. Elle est toutefois dotée d'un champ d'application beaucoup plus large que celui de l'ex-loi « Colla ». La LPC régit tant les engagements collectifs de pension complémentaire que les engagements individuels. Cette loi vise à instaurer un deuxième pilier intégré. Toutes les formes de pension complémentaire (collective ou individuelle), qui trouvent leur fondement dans un contrat de travail individuel ou une convention collective de travail, tombent sous le champ d'application de la loi. Le choix d'un deuxième pilier intégré implique également qu'il n'est pas prévu dans

⁸³ Extrait de l'exposé des motifs de la LPC.

⁸⁴ MB du 15 mai 2003.

la réglementation un volet distinct pour les régimes de pension sectoriels ou pour les promesses individuelles de pension.

De WAP heeft enkel betrekking op werknemers. Voor (zelfstandige) bedrijfsleiders is er de WAP bedrijfsleiders (wet houdende diverse bepalingen van 15 mei 2014); dit staat naast de WAPZ (programmawet I van 24 december 2002) voor elke zelfstandige (bedrijfsleider of niet) en de WAP zelfstandige natuurlijk persoon (tegenhanger van de WAP bedrijfsleider; voor elke zelfstandige niet-bedrijfsleider) van 18 februari 2018 (houdende diverse bepalingen inzake aanvullende pensioenen en tot instelling van een aanvullend pensioen voor de zelfstandigen actief als natuurlijk persoon, voor de meewerkende echtgenoten en voor de zelfstandige helpers).

De memorie van toelichting bij de WAP bedrijfsleiders stelt het volgende: "Deze titel beoogt een wettelijk minimumkader op sociaal vlak in het leven te roepen voor aan zelfstandige bedrijfsleiders toegekende pensioentoezeggingen. Op dit ogenblik is de toekenning van dergelijke toezeggingen toegelaten op basis van her en der verspreide wettelijke bepalingen (fiscale en prudentiële bepalingen). Er bestaat evenwel geen wettelijk minimumkader op sociaal vlak, zoals dit bestaat voor aan werknemers toegekende aanvullende pensioenen".

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts ouvriers/employés, la LPC s'est en outre attelée à supprimer les différences de traitement fondées sur une distinction entre ouvriers et employés en matière de pension complémentaire. Pour rappel, l'article 14/4 de la LPC établit un trajet d'harmonisation obligatoire pour mettre fin aux différences de traitement entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Sur cette base, les secteurs doivent débuter des négociations pour conclure des protocoles d'accord qui doivent conduire à la conclusion d'une ou de plusieurs conventions collectives de travail au plus tard pour le 1^{er} janvier 2027 pour mettre fin, au plus tard, le 1^{er} janvier 2030 aux différences de traitement fondées sur une distinction entre ouvriers et employés.

Les entreprises disposent du temps nécessaire jusqu'au 1^{er} janvier 2030 pour parvenir à cette harmonisation. Les entreprises peuvent attendre le résultat des négociations sectorielles avant d'entamer les négociations à leur niveau.

3.2 Stand van zaken van de veralgemening van de tweede pensioenpijler

Pour rappel, selon l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020, la généralisation du deuxième pilier de pension, que poursuit le gouvernement, comporte deux aspects. Elle concerne, d'une part, l'harmonisation entre les ouvriers et les employés dans le domaine de la pension complémentaire et d'autre part une couverture par un régime de retraite complémentaire comportant une cotisation d'au moins 3% du salaire brut pour chaque salarié.

Le présent rapport s'est dès lors attelé à examiner la situation des pensions complémentaires notamment au regard des deux objectifs du gouvernement.

Tabel 3-3: Participation au deuxième pilier de pension des salariés belges en 2019

Constitution de la retraite complémentaire en 2019	Hommes		Femmes		Total	
	#	%	#	%	#	%
Non	553.590	29	774.658	43	1.323.248	36
Oui	1.363.873	71	1.019.390	57	2.383.263	64
Total	1.917.463	100	1.794.048	100	3.711.511	100

Bron: Sagedis (2021)⁸⁵, p4

En 2019, 36% des travailleurs salariés n'étaient pas affiliés à un plan de pension complémentaire et 40% avaient une pension complémentaire dont le taux de cotisation était inférieur à 3% du salaire.

⁸⁵Sagedis (2021). Themarapport. Aanvullende pensioenopbouw bij werknemers in België. Deelname en hoogte van de bijdragen in 2019, mei 2021. Rapport beschikbaar via [deze link](#).

**Tabel 3-4: Pourcentage de cotisation pour la constitution d'une pension complémentaire
parmi les salariés belges en 2019 – répartition**

Pourcentage de cotisation dans des catégories	Salarié		76% n'atteignent pas l'objectif
	#	%	
0% - pas de constitution de retraite complémentaire en 2019	1.328.248	36	
0% ≤ 3%	1.498.357	40	
3% ≤ 6%	471.552	13	24% atteignent l'objectif
6% ≤ 10%	203.963	5	
10% ≤ 20%	132.244	4	
20% ≤ 30%	37.255	1	
30% ≤ 50%	23.193	1	
50% ≤ 100%	10.598	0	
> 100%	6.101	0	
TOTAL	3.711.511	100	

Bron : Sigedis (2021), p.5

En ce qui concerne la ventilation par taux de cotisation pour l'accumulation de pensions complémentaires parmi les salariés belges, 76% des salariés n'atteignent pas le taux de cotisation de 3%, parce qu'ils n'ont pas de deuxième pilier de pension (36%) ou parce que le taux de cotisation est inférieur à 3% (40%). 24 % des participants ont un taux de cotisation d'au moins 3 % ou plus. La répartition dont il est question ci-dessus concerne aussi bien les affiliés que les non-affiliés. De nombreux salariés ont un faible pourcentage de cotisation en 2019. Cela signifie un écart de cotisation important allant jusqu'à 3%.

Hieronder wordt bekeken wat ontbreekt om voor alle Belgische werknemers een jaarlijkse bijdrage te bereiken die minstens gelijk is aan 3 % van het loon. Om een zicht te hebben op de "bijdragekloof" wordt berekend :

- hoeveel bijdrage in verhouding tot het loon (uitgedrukt in percentage) er extra nodig is om het doel van 3 % te bereiken (de "relatieve bijdragekloof"); en

- hoeveel extra bijdrag in absolute bedragen (in euro) er nodig is om voor alle werknemers tot een tweedepijlpensionebijdrage te komen die minstens gelijk is aan 3 % van het loon (de “absolute bijdragekloof”).

Pour calculer l'écart relatif de cotisation, la même étude de Sigedis (2021), op basis van gegevens uit 2019, s'intéresse aux salariés qui n'atteignent pas le pourcentage de cotisation visé de 3%. Il s'agit donc tant des salariés qui ne se sont pas constitués de pension complémentaire en 2019 (1.328.248 personnes) que des affiliés actifs à un plan de pension complémentaire pour salarié avec un pourcentage de cotisation inférieur à 3% (1.498.357 affiliés).

Figuur 3-1: Répartition des salariés avec un taux de cotisation inférieur à 3% - par écart relatif de cotisation



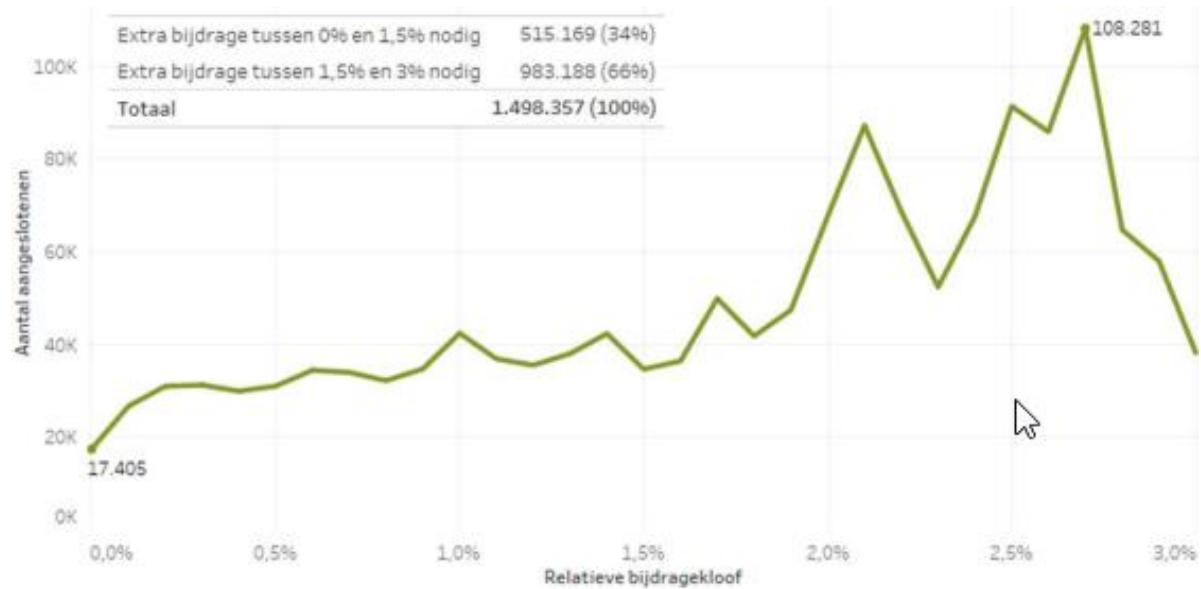
Bron: Sigedis (2021), p10 et 11

Selon cette étude de Sigedis (2021), ce graphique illustre, pour ce groupe de salariés, le pourcentage de cotisation supplémentaire nécessaire pour atteindre l'objectif visé. Les plus de 1.3 million de salariés qui ne se sont pas constitué de pension complémentaire en 2019 dominent ce graphique (tout à droite). Ces salariés ont besoin de 3% de cotisation supplémentaire par rapport à leur salaire pour atteindre l'objectif visé. Ils ont un écart de cotisation relatif de 3%.

82 % des salariés qui n'atteignent pas l'objectif ont encore au moins besoin du double de la cotisation annuelle actuelle pour atteindre le seuil des 3 %.

Dezelfde studie van Sigedis heeft ook meer specifiek naar de 1.498.357 actieve aangeslotenen met aanvullende pensioenopbouw en een bijdragepercentage lager dan 3 % gekeken.

Figuur 3-2: Aantal actief aangesloten werknemers die het bijdragepercentage van 3% niet bereiken in 2019 – naar hun relatieve bijdragekloof



Bron : Sigedis (2021), p. 12

Volgens de studie van Sigedis (2021) illustreert deze grafiek dat 66 % van de aangeslotenen met aanvullende pensioenopbouw én een bijdragepercentage lager dan 3 %, minstens een verdubbeling van de huidige bijdrage nodig heeft om de beoogde 3 % dekking te halen.

Hierna wordt bekeken hoe de bijdragekloof zich vertaalt in een absoluut bedrag in euro. L'écart absolu de cotisation est le niveau de cotisation supplémentaire nécessaire en montants absolus (en euros) pour parvenir à une cotisation à la pension du deuxième pilier au moins égale à 3% du salaire pour tous les salariés.

Er wordt gekeken naar het individuele niveau (hoeveel extra bijdrage is er *gemiddeld* nodig om een bijdragepercentage van 3 % te bereiken?) maar ook naar het globale niveau (hoeveel euro is er jaarlijks in totaal nodig zodat alle werknemers gedekt zijn door een bijdragepercentage van 3 %?).

Figuur 3-3: Ecart absolu de cotisation pour les salariés qui n'atteignent pas le pourcentage de cotisation visé de 3% - moyen, médian, total



Bron: Sigedis (2021), p13

Selon la même étude de Sigedis (2021) ce graphique illustre que pour un salarié qui ne s'est pas constitué (activement) de pension du deuxième pilier au cours de l'année 2019, il conviendrait de cotiser *en moyenne* encore 595 € (en montants absolus) à ce deuxième pilier pour atteindre l'objectif visé. Pour un salarié actif qui s'est, lui, bien constitué une pension complémentaire, mais dont le pourcentage de cotisation n'atteignait pas les 3 %, il conviendrait de cotiser *en moyenne* encore 508 € supplémentaires. En 2019, l'écart de cotisation absolu moyen pour l'ensemble des salariés sous le seuil des 3% était égal à 549 € .

Wanneer dit op een globaal niveau wordt bekeken, toont bovenstaande grafiek uit dezelfde studie van Sigedis (2021) dat voor werknemers die in de loop van 2019 geen actieve opbouw hadden in de tweede pensioenpijler in 2019 800 miljoen euro nodig zou geweest zijn om het streefdoel van een bijdragepercentage van 3 % te halen. Dat is 51 % van de totale absolute bijdragekloof. Voor werknemers die wel al actieve opbouw hadden maar met een te laag bijdragepercentage zou ook nog ruim 750 miljoen extra nodig geweest zijn (48 % van de totale absolute bijdragekloof).

Voor al deze werknemers samen zou er in 2019 dus een totale extra jaarlijkse bijdrage aan aanvullende pensioenopbouw nodig geweest zijn van 1.55 miljard euro (de totale absolute bijdragekloof in 2019).

Hieronder wordt gekeken naar de verschillen in aanvullende pensioenopbouw tussen verschillende categorieën van werknemers. In eerste instantie wordt de absolute pensioenkloof per soort pensioenplan bekeken.

Tabel 3-5: Nombre de salariés affiliés activement qui n'atteignent pas le pourcentage de cotisation de 3% en 2019- par type de plan de pension et par cotisation supplémentaire nécessaire pour atteindre l'objectif de 3 %

Type de plan de pension	Pourcentage de cotisation supplémentaire nécessaire pour atteindre une cotisation de 3 %	Nombre d'affiliés
Plan sectoriel	Cotisation supplémentaire nécessaire entre 0 % et 1,5 %	229 543 (24 %)
	Cotisation supplémentaire nécessaire entre 1,5 % et 3 %	720 069 (76 %)
Plan d'entreprise	Cotisation supplémentaire nécessaire entre 0 % et 1,5 %	218 711 (52 %)
	Cotisation supplémentaire nécessaire entre 1,5 % et 3 %	204 549 (48 %)
Combinaison de plans	Cotisation supplémentaire nécessaire entre 0 % et 1,5 %	69 121 (53 %)
	Cotisation supplémentaire nécessaire entre 1,5 % et 3 %	61 713 (47 %)
Total		1 503 706

Bron : Sigedis (2021), p 32-33

Selon la même étude de Sigedis (2021) ce graphique illustre, que les salariés affiliés à un plan sectoriel et sous le seuil des 3 % représentent 63% du groupe total des affiliés avec un pourcentage de cotisation trop faible.

76% des salariés affiliés à un plan sectoriel qui n'atteignent pas l'objectif visé ont encore au moins besoin du double de la cotisation annuelle actuelle pour atteindre le seuil des 3%. 48% des salariés affiliés à un plan d'entreprise qui n'atteignent pas l'objectif visé ont encore au moins besoin du double de la cotisation annuelle actuelle pour atteindre le seuil des 3%.

Voor de werknemers met een sectorplan en onder de 3%-drempel zou in 2019 nog bijna 500 miljoen euro nodig geweest zijn (65 % van de totale absolute bijdragekloof voor werknemers met pensioenopbouw). Voor werknemers met een

ondernemingsplan onder de 3%-drempel zou er in 2019 nog ruim 200 miljoen extra nodig zijn (27 % van de totale absolute bijdragekloof voor werknemers met pensioenopbouw).

Tabel 3-6 geeft de situatie weer per type pensioentoezegging.

Tabel 3-6: Aantal actief aangesloten werknemers die het bijdragepercentage van 3 % niet bereiken in 2019 – per type pensioentoezegging en extra bijdrage nodig voor streefdoel

Type pensioenformule	Onder 3% drempel	Totale nodige extra bijdrage
DC	1.284.347 (69%)	€ 656.129.344 (86%)
Mixed	73.018 (29%)	€ 38.170.935 (5%)
Cash Balance	112.735 (78%)	€ 49.632.767 (7%)
DB	28.257 (34%)	€ 17.271.102 (2%)
Totaal	1.498.357 (64%)	€ 761.204.148 (100%)

Bron : Sigedis (2021), p. 34

De tabel toont volgens de studie aan dat 69 % van de aangeslotenen bij een DC-plan het vooropgestelde bijdragepercentage niet bereikt. Voor hen zou in 2019 ruim 650 miljoen euro nodig geweest zijn om het streefdoel te bereiken (dat is 86 % van de totale absolute bijdragekloof voor werknemers met pensioenopbouw).

Bij de aangeslotenen met een DB-plan heeft volgens de studie 66 % wel ‘voldoende’ aanvullend pensioen opgebouwd. De 34 % met ‘onvoldoende’ dekking naar het beoogde niveau tillen zou ongeveer 17 miljoen kosten (of 2 % van de totale absolute bijdragekloof voor werknemers met pensioenopbouw).

Tabel 3-7 geeft weer hoeveel werknemers per sector het bijdragepercentage van 3 % bereiken. Er wordt gekeken naar deze met en zonder tweede pensioenpijler.

Tabel 3-7: Pourcentage de cotisation pour la constitution d'une pension complémentaire chez les salariés belges en 2019 – par secteur

Secteur	Pas de cotisation en 2019	Sous le seuil des 3 %	Au-dessus du seuil des 3 %
A - Agriculture, sylviculture et pêche	14 337 (58 %)	8 655 (35 %)	1 601 (7 %)
B - Industries extractives	445 (21 %)	999 (47 %)	683 (32 %)
C - Industrie manufacturière	39 809 (10 %)	188 025 (47 %)	170.253 (43 %)
D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	571 (4 %)	1.560 (10 %)	14 055 (87 %)
E - Distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	7 936 (28 %)	11 395 (40 %)	9 500 (33 %)
F - Construction	25 751 (14 %)	119 720 (64 %)	40 826 (22 %)
G - Commerce de gros et de détail ; réparation d'automobiles et de motocycles	212 321 (47 %)	124 504 (27 %)	117 456 (26 %)
H - Transports et entreposage	29 722 (17 %)	100 106 (57 %)	46 613 (26 %)
I - Hébergement et restauration	30 228 (22 %)	95 150 (70 %)	10 290 (8 %)
J - Information et communication	18 727 (19 %)	31 899 (33 %)	46 422 (48 %)
K - Activités financières et d'assurance	12 167 (12 %)	11 499 (11 %)	79 881 (77 %)
L - Activités immobilières	7 540 (28 %)	6 628 (25 %)	12 401 (47 %)
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	45 688 (30 %)	36 913 (24 %)	71 678 (46 %)
N - Activités de services administratifs et de soutien	220 163 (65 %)	80 055 (24 %)	37 135 (11 %)
O - Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	49 766 (45 %)	23 556 (21 %)	38 012 (34 %)
P - Enseignement	148 034 (76 %)	25 945 (13 %)	21 379 (11 %)
Q - Santé humaine et action sociale	110 254 (23 %)	324 409 (69 %)	35 448 (8 %)
R - Arts, spectacles et activités récréatives	25 703 (59 %)	11 588 (27 %)	6 204 (14 %)
S - Autres activités de services	38 484 (59 %)	10 389 (16 %)	16 077 (25 %)
T - Activités des ménages en tant qu'employeurs	2 436 (75 %)	190 (6 %)	643 (20 %)
U - Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	2 028 (64 %)	230 (7 %)	912 (29 %)
Combinaison de secteurs	286 138 (45 %)	284 942 (45 %)	67 545 (11 %)
Nombre total de salariés	1 328 248 (36 %)	1 498 357 (41 %)	845.014 (23 %)

Bron : Sigedis (2021), p. 22

Pour évaluer combien de travailleurs ont besoin d'une cotisation supplémentaire pour atteindre le niveau de cotisation de 3 %, een studie van Sigedis, die gemaakt werd op vraag van de sociale partners in de gemengde pensioencommissie⁸⁶, bekijkt de situatie voor de verschillende statuten.

Cette étude se base sur les travailleurs contractuels en 2019 (fonctionnaires statutaires exclus) .

Tabel 3-8 en Tabel 3-9 reproduisent une répartition par statut. Une partie des salariés a travaillé en 2019 tant comme ouvrier que comme employé ou a un statut inconnu (284.923 travailleurs).

Tabel 3-8: Nombre de salariés avec un pourcentage de cotisation supérieur/sous 3 %, réparti selon le statut

Pourcentage de cotisation	Ouvrier		Employé		Combinaison ou inconnu		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Moins de 3 %	1.205.451	86	1.356.381	67	264.773	93	2.826.605	76
Plus de 3 %	202.826	14	661.930	33	20.150	7	884.906	24
Total	1.408.277	100	2.018.311	100	284.923	100	3.711.511	100

Source : Sigedis, compendium deel 1, p. 47

⁸⁶ La source principale du jeu de données provient du Service Fédéral des Pensions et de la base de données db2p de Sigedis (p. 47 à 52 du compendium, partie I, question 15). Pour réaliser cette étude, Sigedis a lui-même utilisé trois études qu'il a réalisées dans le courant de 2021 et de 2022. Ces études portent à chaque fois sur les occupations et les cotisations aux pensions complémentaires en 2019.

Tabel 3-9: Ecart absolu de cotisation (€), réparti selon le statut.

Ouvrier		Employé		Combinaison ou inconnu		Total	
€	%	€	%	€	%	€	%
482.802.680	31	926.238.886	60	142.239.462	9	1.551.281.027	100

Source : Sigedis, compendium deel 1, p. 48

Il ressort de cette étude que des 3,711 millions de salariés (ouvriers et employés), 2,826 millions n'atteignent pas une cotisation de 3 %. Il en résulte un écart de cotisations absolu de 1,551 milliards €.

Pour donner à tous les salariés un taux de cotisation de 3% en 2019, 1,551 milliards d'euros supplémentaires de cotisations sont nécessaires pour 2.826.605 salariés, 43 % d'ouvriers (1.205.451), 48 % d'employés (1.356.381) et 9 % combinaison/inconnu (264.773).

Kader 3-1: Opinion du Professeur G. Rayp

Selon le professeur G. RAYP, sur le nombre total de cotisations pour l'accumulation de pensions complémentaires en 2019, les 3/4 proviennent des plans d'entreprise et 1/4 des plans sectoriels. Dans les plans sectoriels, il y a plus de membres avec un écart de cotisation important. Pour les 3/4 des employés ayant un plan sectoriel, un pourcentage de cotisation supplémentaire pouvant atteindre 3 % est requis.

Quant à la diversité au niveau du degré de couverture et de l'écart de cotisation par secteur, le professeur G. Rayp précise que dans de nombreux secteurs, les affiliés ont un faible pourcentage de cotisation.

Ce n'est que dans deux secteurs (production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air réfrigéré et activités financières et assurances) que le taux de couverture est élevé et que la majorité des salariés atteignent un taux de cotisation de 3%.

En ce qui concerne la diversité organisationnelle, le professeur G. Rayp se réfère aux plans sociaux, tant en ce qui concerne les plans de

pension au niveau sectoriel (28 fonds sectoriels) qu'au niveau de l'entreprise. Différents plans sectoriels peuvent également être combinés dans les secteurs. En outre, les plans sectoriels et les plans d'entreprises peuvent également être combinés. Il souligne également l'inégalité de la couverture en termes de profils professionnels et partant, de genre.

3.3 De bedragen en de verdeling van de tweede pensioenpijler

Op vraag van de sociale partners in de gemengde pensioencommissie heeft Sigedis in 2022 een aantal tabellen gemaakt op basis van de pensioenbedragen van 2021⁸⁷.

Dans cette étude, la population est composée de toute personne ayant pris sa pension légale en 2021, et ne sont comptabilisées que les personnes qui ne perçoivent qu'une seule pension. La population se compose de 113.736 personnes qui peuvent être classées selon les régimes de pension dans lesquels elles se sont constituées des droits.

Tabel 3-10: Personne ayant pris sa pension légale en 2021 - Taux de participation à la pension complémentaire selon le régime de pension et montants bruts de pension complémentaire selon le régime de pension (2021).

Taux de participation à la pension complémentaire

	Avec pension complémentaire		Sans pension complémentaire		Total	
	# pensionnés	%	# pensionnés	%	# pensionnés	%
Pure salarié	36.175	58%	25.980	42%	62.155	100%
Pure indépendant	1.361	44%	1.764	56%	3.125	100%
Pure fonctionnaire	18	0%	11.416	100%	11.434	100%
Mixte salarié indépendant	9.543	58%	6.838	42%	16.381	100%
Mixte salarié fonctionnaire	2.434	13%	15.967	87%	18.401	100%
Mixte indépendant fonctionnaire	38	18%	175	82%	213	100%
Mixte 3	764	38%	1.263	62%	2.027	100%
Total	50.333	44%	63.403	56%	113.736	100%

Bron: Sigedis, compendium, deel II, p. 80

Selon cette étude, si le premier pilier de pension a un caractère universel couvrant la plupart des personnes, ce n'est pas le cas du deuxième pilier de pension et

⁸⁷ dont la source principale du jeu de données provient du Service Fédéral des Pensions et de la base de données db2p de Sigedis (p. 78 à 84 du compendium, partie II, question 19).

notamment pour les personnes qui ont pris leur pension récemment. Le taux de couverture est de moins de 50 %. Comme le focus de l'étude vise les personnes couvertes par un deuxième pilier de pension, les personnes non couvertes sont vues avec « une réserve virtuelle » de zéro.

Tabel 3-11: Moyenne du montant brut de pension complémentaire et répartition par décile des montants de pension complémentaire.

Moyenne du montant de pension complémentaire
(uniquement pour la population ayant une pension complémentaire)

	Pure salarié	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salarié indépendant	Mixte salarié fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire
# pensionnés	36.175	1.361	18	9.543	2.434	38
Capital de pension complémentaire	58.241 €	134.589 €	42.589 €	94.570 €	48.871 €	49.801 €
conversion rente mensuelle	144 €	342 €	104 €	237 €	120 €	119 €

Bron: Sigedis, compendium deel II, p. 82

Tabel 3-12: Répartition par décile des montants de pension complémentaire

Répartition par décile des montants de pension complémentaire
(uniquement pour la population ayant une pension complémentaire)

	Pure salarié		Pure indépendant		Pure fonctionnaire		Mixte salarié indépendant		Mixte salarié fonctionnaire		Mixte indépendant fonctionnaire	
	Capital	Rente	Capital	Rente	Capital	Rente	Capital	Rente	Capital	Rente	Capital	Rente
10%	592 €	2 €	8.202 €	21 €	709 €	2 €	916 €	2 €	392 €	1 €	2.102 €	5 €
20%	1.324 €	3 €	17.402 €	45 €	876 €	2 €	2.832 €	7 €	1.111 €	3 €	6.494 €	17 €
30%	2.712 €	7 €	28.104 €	72 €	949 €	2 €	6.767 €	17 €	2.499 €	6 €	10.998 €	26 €
40%	5.392 €	15 €	41.384 €	111 €	1.146 €	3 €	12.470 €	32 €	4.856 €	12 €	11.511 €	30 €
50% - médiane	9.076 €	24 €	56.081 €	145 €	2.695 €	7 €	22.375 €	58 €	7.192 €	18 €	17.309 €	44 €
60%	14.397 €	37 €	83.708 €	217 €	5.121 €	12 €	38.291 €	102 €	9.214 €	23 €	43.950 €	112 €
70%	28.854 €	74 €	133.864 €	341 €	9.522 €	24 €	64.231 €	168 €	16.132 €	41 €	53.694 €	130 €
80%	65.923 €	183 €	213.120 €	543 €	12.767 €	32 €	122.481 €	328 €	34.256 €	87 €	63.252 €	161 €
90%	156.876 €	415 €	327.943 €	847 €	65.514 €	154 €	253.459 €	699 €	109.318 €	279 €	92.690 €	236 €
100% - max	6.381.212 €	16.272 €	2.703.542 €	6.894 €	476.691 €	1.183 €	13.997.580 €	35.693 €	3.091.889 €	7.460 €	413.200 €	1.054 €

Bron: Sigedis, compendium deel II, p. 84

Parce que le focus est sur les personnes couvertes, les personnes sans deuxième pilier (63.403) sont exclus.

Tabel 3-11 montre, par régime de pension⁸⁸, les nombres de pensionnés avec une pension complémentaire et les montants bruts moyens de pension complémentaire

⁸⁸ Il s'agit de la moyenne et la médiane de la pension publique brute par mois pour chaque régime. Ces chiffres s'écartent légèrement des chiffres du Service fédéral des pensions en raison des choix opérés par Sigedis.

(couverture vie) en capital (deuxième ligne) et les mêmes montants convertis en rente (troisième ligne)⁸⁹.

Tabel 3-12 montre la répartition par décile des capitaux et des rentes. De pensioenkapitalen van de 2de pijler worden omgezet in maandelijkse bedragen via de omzettingscoëfficiënt gebruikt voor de Wyninxbijdrage. Hierdoor wordt het maandelijks bedrag van de rente lager ingeschat dan de rente die effectief wordt toegekend.

L'étude ajoute ci-dessous la pension du deuxième pilier (convertie en rentes mensuelles) à la pension légale. Dans le cas présent, les personnes non couvertes par un deuxième pilier ont été incluses dans l'étude.

Tabel 3-13: Nombre de pensionnés, moyenne et médiane pension totale brut selon le régime de pension de l'individu.

	Pure salarié	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salarié indépendant	Mixte salarié fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire
# pensionnés	62.155	3.125	11.434	16.381	18.401	213
Moyenne	1.645 €	1.103 €	2.980 €	1.555 €	2.846 €	3.443 €
Médiane	1.562 €	1.364 €	2.922 €	1.462 €	2.753 €	2.895 €

Bron: Sigedis, compendium, deel II, p. 82

Tabel 3-14: Nombre de pensionnés, moyenne et médiane pension totale nette selon le régime de pension de l'individu

Nombre de pensionnés, moyenne et médiane pension totale nette selon le régime de pension de l'individu

	Pure salarié	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salarié indépendant	Mixte salarié fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire
# pensionnés	62.155	3.125	11.434	16.381	18.401	213
Moyenne	1.486 €	1.074 €	2.084 €	1.467 €	2.043 €	2.294 €
Médiane	1.467 €	1.347 €	2.080 €	1.417 €	2.013 €	2.137 €

Bron: Sigedis, compendium, deel II, p. 84

Selon l'étude, pour le premier pilier, les données de pension légale nette n'existent pas de manière distincte pour chaque régime (salarié, indépendant, fonctionnaire) et pas non plus uniquement pour les pensions de retraite. Concrètement, seul est

⁸⁹ Les paramètres utilisés pour la conversion en rente mensuelle sont l'âge au moment de la retraite, la table de mortalité du BFP 2022, une indexation de 2%, un discount des OLO 2015-2020, un taux de réversion de 80% et un genre de réversion neutre.

disponible le montant total net de toutes les pensions par personne, y inclus les droits dérivés. Il s'agit du montant net versé par le Service fédéral de pension.

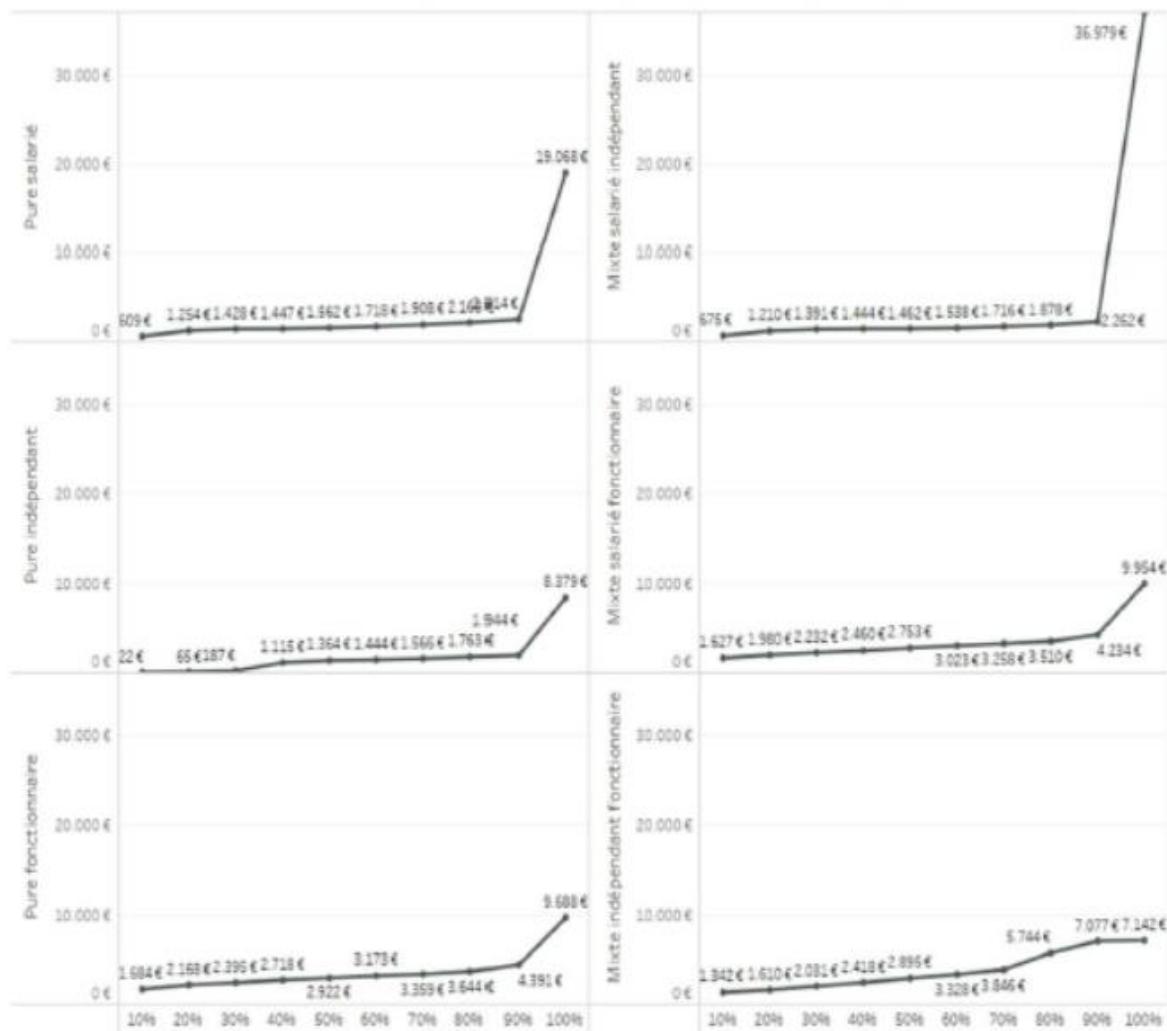
Pour le deuxième pilier, les données disponibles sont des données brutes. L'étude ne peut se contenter d'un taux moyen d'imposition fiscal et parafiscal. Comme l'étude ne dispose pas de toutes les variables pour déterminer le taux d'imposition correct, elle suppose un prélèvement (fiscal et parafiscal) moyen de 15%.

Tabel 3-15: L'imposition fiscale et parafiscale de la pension complémentaire

	Votre capital de pension complémentaire est versé avant votre pension légale	Votre capital de pension complémentaire est versé en même temps que votre mise à la retraite ou à l'âge de 65 ans		
Cotisation de solidarité	Max 2 % sur le montant total	Max 2 % sur le montant total		
Cotisation INAMI	3,55% sur le montant total	3,55% sur le montant total		
Impôt des personnes physiques*	Capital constitué par des contributions du travailleur	Capital constitué par des contributions de l'employeur	Capital constitué par des contributions du travailleur	Capital constitué par des contributions de l'employeur
	10 % (pour la partie constituée par des contributions à partir de 1993) 16,5% (pour la partie constituée par des contributions avant 1993) (+ taxe communale)	60 ans : 20 % 61 ans : 18 % 62-64 ans : 16,5 % (+ taxe communale)	10 % (pour la partie constituée par des contributions à partir de 1993) 16,5 % (pour la partie constituée par des contributions avant 1993) (+ taxe communale)	16,5 % 65 ans : 10 % si vous avez été actif jusqu'à vos 65 ans (+ taxe communale)

Bron: Sigedis, compendium, deel II, p. 83

Figuur 3-4: Répartition par décile du montant total net de pension selon le régime de pension de l'individu



Bron: Sigedis, compendium, deel II, p. 84

3.4 Le lien entre la généralisation du 2^{ème} pilier et le trajet d'harmonisation entre ouvriers et employés.

Cette section porte sur la question suivante : Quelle partie des travailleurs atteint l'objectif minimal de 3 % une fois que l'harmonisation ouvriers-employés sera achevée? In dit deel bekijkt men dus wat de impact van de harmonisering tussen arbeiders en bedienden zou zijn op de hierboven beschreven bijdragekloof.

Pour rappel, l'article 14/4 de la LPC établit un trajet d'harmonisation obligatoire pour mettre fin aux différences de traitement entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires (voir 3.1.).

3.4.1 Harmonisation des plans sectoriels

Pour calculer l'impact de l'harmonisation entre ouvriers et employés sur l'écart de cotisation, une étude de Sigedis qui a été réalisée à la demande des partenaires sociaux dans le cadre de la commission de pensionnages⁹⁰, précise le cadre d'hypothèse suivant:

- Le point de départ est le nombre d'ouvriers/employés des commissions paritaires avec un plan sectoriel et les salariés de ces employeurs qui sont actifs dans une commission paritaire miroir ;
- Est considérée comme harmonisation la situation dans laquelle les employés ont au moins le même pourcentage de cotisation dans le plan sectoriel que les ouvriers ou inversement ;
- Dans cet exercice, il est toujours tenu compte de l'accord-cadre qui est conclu dans la commission paritaire n°200 (selon lequel 1% du salaire est réservé annuellement à l'harmonisation des pensions complémentaires). Le coût de l'harmonisation vient s'ajouter, pour ces employés, au accord-cadre ;
- Il doit être tenu compte qu'il y a beaucoup d'employés qui sont affiliés à un plan d'entreprise (plus avantageux). Seuls les employés sans pension complémentaire ou avec un plan sectoriel inférieur doivent encore faire l'objet d'une harmonisation ;

⁹⁰ La source principale du jeu de données provient du Service Fédéral des Pensions et de la base de données db2p de Sigedis (p. 47 à 52 du compendium, partie I, question 15). Pour réaliser cette étude, Sigedis a lui-même utilisé trois études qu'il a réalisées dans le courant de 2021 et de 2022 (opgesomd in Sigedis, compendium, deel I, p. 47). Ces études portent à chaque fois sur les occupations et les cotisations aux pensions complémentaires en 2019.

- Il doit encore être tenu compte que c'est seulement si le pourcentage de cotisation des plans sectoriels s'élève à au moins 3%, que les employés et les ouvriers atteindront l'objectif de cotisation de 3% après harmonisation.

Sur la base de ce cadre d'hypothèse, il ressort de l'étude que le coût total de l'harmonisation (incluant la CP 200) s'élève à 47.766.012 € pour 71.841 salariés.

Le coût de l'harmonisation s'élève en conséquence à 3,08% de l'écart de cotisation total (1.551 milliard euro) et il concerne 2,54 % de la totalité des salariés ayant un écart de cotisation (2.862.605 werknemers). Il ne faut pas sous-estimer l'impact au niveau des secteurs et entreprises concernés.

Enkel indien het bijdragepercentage van het sectorplan tenminste 3 % bedraagt, zullen de geharmoniseerde bedienden en arbeiders na harmonisering de bijdragedoelstelling van 3 % halen.

Op basis van de bijdragepercentages in de huidige sectorplannen, stelt de studie dat een harmonisering slechts voor een minderheid van de geharmoniseerde werknemers zal volstaan om een bijdragepercentage van 3 % te halen, maar alles hangt af van hoe de harmonisering wordt aangepakt.

Volgens de studie kan men wel stellen dat l'intégralité des coûts d'harmonisation ira à la réduction de l'écart de cotisation, ce qui réduira l'écart de cotisation total d'environ 3 %.

3.4.2 Harmonisation des plans d'entreprises :

Pour calculer l'impact de l'harmonisation entre ouvriers et employés sur l'écart de cotisation, l'étude précise le cadre d'hypothèse suivant:

- l'étude se base sur tous les employeurs qui, en 2019, avaient un plan d'entreprise collectif actif et de l'occupation tant des ouvriers que des employés. Il est travaillé sur la base du niveau d'occupation (combinaison salariés-employeurs) ; un salarié peut donc être comptabilisé plusieurs fois.
- Est considérée comme harmonisation la situation dans laquelle les ouvriers ont au moins le même pourcentage de cotisation que le pourcentage de cotisation médian des employés affiliés au plan d'entreprise collectif de leur employeur ou inversement ;

Tabel 3-16: Coût total de l'harmonisation – étude sur les régimes des plans de pension d'entreprise

	Emplois		Salariés uniques		Coût d'harmonisation	
	#	%	#	%	€	%
Ouvriers	534.760	70	518.434	70	458.210.148	73
Employés	226.932	30	223.351	30	166.153.785	27
Total	761.692	100	741.785	100	624.363.933	100

Source: Sigedis, compendium, deel I, p. 50

Selon cette étude, le coût de l'harmonisation (624 millions €) s'élève à 40,25 % de l'écart total de cotisation (1.551 milliards €) et concerne potentiellement 26% de tous les travailleurs avec un écart de cotisation (2.862.605 werkennemers).

Een deel van de harmonisatiekost zal echter verloren gaan voor het dichten van de bijdragekloof als hij gebruikt wordt voor het optrekken van het bijdragepercentage boven 3 %.

De volgende tabel opgenomen in de studie van Sigedis laat toe te beoordelen in welke mate de harmonisatiekost zal gaan naar het dichten van de bijdragekloof.

Tabel 3-17: Coût de l'harmonisation par statut et part du coût d'harmonisation pour la réduction de l'écart de cotisation total

Tabel 49 Harmonisatiekost per statut en deel van de harmonisatiekost voor het verkleinen van de totale bijdragekloof

		Aantal tewerkstellingen		Unieke werkennemers		Harmonisatiekost	Deel harmonisatiekost voor het verkleinen van de bijdragekloof
		#	%	#	%		
A. Tewerkstelling > 3%	Arbeiders	68.491	9%	67.947	9%	€ 76.728.051	
	Bedienden	43.192	6%	43.023	6%	€ 65.434.973	
	Subtotaal	111.683	15%	110.970	15%	€ 142.163.024	
B. Harmonisatie groter/gelijk dan 3%	Arbeiders	309.635	41%	303.564	41%	€ 349.020.930	€ 121.842.394
	Bedienden	69.255	9%	68.670	9%	€ 74.533.712	€ 35.216.655
	Subtotaal	378.890	50%	372.234	50%	€ 423.554.643	€ 157.059.050
C. Harmonisatie kleiner dan 3%	Arbeiders	156.634	21%	154.708	21%	€ 32.461.167	€ 32.461.167
	Bedienden	114.485	15%	113.216	15%	€ 26.185.100	€ 26.185.100
	Subtotaal	271.119	36%	267.924	36%	€ 58.646.267	€ 58.646.267
Totaal		761.692	100%	751.128	100%	€ 624.363.933	€ 215.705.317

Source: Sigedis, compendium deel I, p. 52

Selon cette étude, 15% des salariés ont déjà une cotisation d'au moins 3% (il n'y a donc pas d'écart de cotisation), mais ils doivent quand même encore être

harmonisés. Le coût de l'harmonisation d'environ 142 millions d'euros dans cette catégorie n'est donc pas consacré à la réduction du déficit de cotisation.

Il y avait un écart de cotisation pour 50 % des salariés (372.234), mais ils atteindront l'objectif de 3 % après harmonisation pour ces emplois. Cependant, la plus grande partie des coûts d'harmonisation est consacrée à l'augmentation du pourcentage de cotisation au-delà de 3 %. Seulement 37 % du coût de l'harmonisation est consacré à l'élimination de l'écart de cotisation total (157 millions d'euros des 424 millions d'euros).

Pour 36% des salariés, l'harmonisation ne suffira pas ni pour porter le pourcentage de cotisation à 3% ni pour combler l'écart de cotisation. Les pourcentages cibles pour ces salariés sont inférieurs à 3 %. Dans ce cas, la totalité du coût de l'harmonisation sert à réduire l'écart de cotisation total.

En conclusion, selon cette étude, seule une partie (35 %) du coût total de l'harmonisation des plans d'entreprises est consacrée à la réduction de l'écart de cotisation, le reste sert à augmenter les cotisations au-delà de l'objectif de 3 %.

L'impact sur l'écart de cotisation total est d'environ 14 % (il équivaut à 215.705.317 €). Étant donné que les pourcentages cibles sont considérablement plus élevés que dans l'autre étude d'harmonisation (plans sectoriels), il y aura ici plus de personnes qui seront tirées au-dessus de l'objectif de cotisation de 3 %.

Selon cette méthodologie, après harmonisation, 372.234 salariés supplémentaires devraient atteindre l'objectif de 3 %, soit 13 % de salariés en déficit de cotisation.

3.5 Les freins/étapes à franchir pour la généralisation du 2^{ème} pilier (3%)

3.5.1 Hindernissen gelinkt aan het reglementair kader

Cadre 3-2: Opinion van prof. dr. A Thiry

Selon le professeur A. Thiry, il y a 5 étapes à franchir pour parvenir à une généralisation du 2^{ème} pilier de pensions :

- Un besoin de rétablir la confiance : complexité des règles dans l'application et l'interprétation de la LPC et dans la gestion du deuxième pilier. Il convient de simplifier plutôt que de complexifier.

- Un besoin de créer de la stabilité : Il y a aujourd’hui une grande méfiance à l’égard du deuxième pilier car les règles changent très souvent et en cours de parcours. (Nécessité d’une stabilité des législations sociales, (para-) fiscales).
- Un besoin de rendement : Pour rappel, l’article 24 de la LPC prévoit pour l’employeur qui a mis en place un plan à contributions définies, l’obligation de garantir un certain rendement. En ayant introduit cette obligation de rendement dans la loi en 2004, l’on a ainsi instauré beaucoup de protection, ce qui peut nuire à la protection/ au rendement (voir ci-après le point 3.6 sur la garantie de rendement).
- Un besoin de simplification administrative, ce qui nécessite d’effectuer une analyse coût-bénéfice avant toute modification de la LPC (voir par exemple la gestion des petits capitaux de pension et l’avis n°2.282 du CNT).
- La nécessité d’aboutir à l’harmonisation du statut ouvrier-employé, ce qui permettra une plus grande généralisation du deuxième pilier.

Cadre 3-3: Opinion de heer P. Roels

De heer P. Roels a également souligné l’échec du développement de la pension complémentaire libre pour les salariés (PCLS). Parmi les raisons possibles d’un tel échec, est évoqué le fait que : le groupe cible de la PCLS est composé de salariés qui n’ont aucune pension complémentaire, lesquels sont souvent occupés dans des PME et dans des secteurs à faibles revenus, et parmi les salaires les plus bas. Le système est méconnu et complexe. Les travailleurs concernés doivent prendre l’initiative (comparaison des produits, choix du type de plan et de l’organisme de pension). L’employeur doit supporter la charge administrative supplémentaire qui va en découler. La PCLS est moins adaptée en tant que produit de « vente ». C’est un produit fiscalement moins performant que la pension et l’épargne à long terme en raison de la taxe sur les cotisations et des contributions sociales sur les prestations.

3.5.2 Les obstacles liés à la multiplicité organisationnelle du deuxième pilier

Cadre 3-4: Opinion du professeur G. Rayp

Selon le professeur G. Rayp, la multiplicité organisationnelle du système du deuxième pilier de pension est élevée, ce qui signifie, selon lui, qu'une généralisation du deuxième pilier de la pension nécessitera un travail sur mesure, dans laquelle des situations spécifiques telles que les accords d'entreprise devront être pris en compte.

En outre, la question se pose de savoir quelle forme prendra la généralisation du deuxième pilier de la pension aux non-affiliés (plan d'entreprise ou plan sectoriel, sous la forme ou non d'un plan de pension social). Selon le professeur G. Rayp, une généralisation du deuxième pilier de la pension via la méthode institutionnelle actuelle n'est pas la voie la plus optimale, compte tenu des coûts de transaction et d'administration. Comme il s'agit de systèmes complexes à gérer, il convient d'éviter que la généralisation du deuxième pilier de la pension n'entraîne une complexité institutionnelle et des coûts administratifs accrus.

Kader 3-5: Opinie van de heer P. Roels

Les obstacles à la généralisation du deuxième pilier et qui entravent un agrandissement d'échelle du deuxième pilier au niveau sectoriel ont également été évoqués par mr. P. Roels. Parmi ces obstacles, sont cités la situation économique et la crise financière, l'incertitude des marchés financiers, une inflation élevée, le manque de confiance de certains dans les assurances, la complexité et la technicité des pensions complémentaires, le manque de familiarité des partenaires sociaux avec la gestion des plans sectoriels, la trop grande dépendance de certains conseillers, des structures de gestion lourdes.

Un agrandissement d'échelle dans une approche sectorielle peut jouer aussi bien au niveau de l'organisation du deuxième pilier qu'au niveau de la gestion des pensions. Moins d'organisateurs de plans de pension entraîne moins de dormants. Moins de gestionnaires de pension assure

plus d'efficience. Cet agrandissement est souhaitable pour réduire les risques de sortie et les frais de gestion.

3.5.3 L'effort financier nécessaire pour parvenir à 3 %⁹¹

Cette section se pose la question de savoir dans quelle mesure la loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité (1996) freine-t-elle la généralisation du 2e pilier de la pension (cotisation minimale de 3%) ?

Plus spécifiquement, quel est l'impact financier de la généralisation du deuxième pilier de la pension, en particulier quel est l'impact sur la masse et le coût salariaux et comment cela se rapporte à la marge salariale maximale disponible calculée par le secrétariat du CRB à la suite de la consultation biennale de l'AIP?⁹²

Pour rappel, dans son rapport, Sigedis a estimé que le relèvement de tous les salariés au niveau prévu (cotisation d'au moins 3% du salaire brut) coûtera 1,56 milliard d'euros.

La question se pose de savoir quel est l'impact de ce coût sur la masse salariale concernée. Pour cela, la masse salariale des salariés du secteur privé doit être prise en compte. Une correction concernant l'emploi dans le secteur public et les salariés combinant les statuts devrait être prise en compte.

⁹¹ Extraits de l'étude demandée à Sigedis dont la source principale du jeu de données provient du Service Fédéral des Pensions et de la base de données Sigedis.

⁹² Il faut aussi rappeler que la généralisation du 2 pilier ne repose pas seulement sur des cotisations patronales et que l'objectif de 3 % pourrait être atteint via des cotisations personnelles ou via une combinaison des deux.

Tabel 3-18: Ventilation secteur privé et gouvernement (contractuelen)

	Travailleurs		Ecart de cotisation	
	#	%	€	%
Combinaison	99.992	3,54	61.606.289	3,97
Etat, Enseignement	435.743	15,42	274.958.774	17,72
Privé	2.290.870	81,05	214.715.964	78,30
TOTAL	2.826.605	100	1.551.281.027	100

Source: Sigedis 17/11/2022

Le coût de l'écart de cotisation dans le secteur public ne peut pas être pris en compte. Une marge de fiabilité doit donc être prévue en examinant l'impact sur le coût total. Sur un total de 1,56 milliard d'euros, cela représente 61.606.289 euros.

Pour calculer l'impact, le numérateur est le surcoût financier qu'entraîne la généralisation du deuxième pilier de pensions. En ce qui concerne le dénominateur, le dénominateur utilisé par le Conseil central de l'Economie (CCE) dans le calcul de la marge salariale maximale (D1 après effet d'élimination du tax shift) est supposé.

Le coût de la généralisation du deuxième pilier de la pension en termes de masse salariale ajustée est de 0,68% à 0,71%.

Pour rappel, les plans de pension sociaux sont traités d'une manière spécifique par l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité. Les plans de pension sociaux contiennent, à côté du volet pension, un engagement de solidarité qui prévoit, par exemple, le financement de la pension complémentaire pendant des périodes d'inactivité, pendant des périodes d'incapacité de travail ou encore une indexation de la rente mensuelle de pension. L'article 10 précité dispose que « ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial, les cotisations versées dans le cadre des plans de pension sociaux ». Toutefois, les augmentations de ces cotisations ne sont pas neutralisées dans la masse salariale déterminée dans la comptabilité nationale qui sert de base au calcul de la norme salariale.

Tabel 3-19: Impact du coût de l'écart de cotisation sur la masse salariale (CCE,2021)

D1 (miljoenen euro's)	Bron	2016	2017	2018	2019
D1 voor wegwerking effecten taxshift	INR	158194	163911	169614	171000
Kosten taxshift zonder Competitiviteitspact (gecumuleerd bedrag)	RSZ	1176	1807	2435	2600
D1 na wegwerking effecten taxshift		159370	165717	172050	171000
 Groei van D1		2016	2017	2018	2019
Voor wegwerking effecten taxshift		1,5 %	3,6 %	3,5 %	3,2 %
Na wegwerking effecten taxshift		2,3 %	4,0 %	3,8 %	3,2 %
 Groei van de ULK's		2016	2017	2018	2019
Voor wegwerking effecten taxshift		- 0,36 %	1,35 %	1,47 %	2,1 %
Na wegwerking effecten taxshift		0,38 %	1,71 %	1,81 %	2,1 %

Source : Conseil central de l'Economie

3.6 L'opportunité de généraliser le deuxième pilier en fonction des évolutions économiques possibles des années à venir.

Kader 3-6: Opinion du professeur G. Rayp

Le professeur G. RAYP rappelle que comme le deuxième pilier de pension est un système de capitalisation, celui-ci est sensible à l'inflation.

Avec le taux d'inflation actuel de 10%, la question se pose de savoir dans quelle mesure il est opportun d'étendre encore ce système de capitalisation à une telle échelle. À court terme, l'inflation culmine à 10%, de sorte que les fonds de pension ont mal performé au cours des 6 derniers mois (perte de 15%). À long terme, les fonds de pension génèrent un rendement réel de 3 % ou plus.

Le professeur G. Rayp note que les rendements réels élevés des systèmes de capitalisation sont les rendements réalisés au cours d'une longue période de faible inflation avec des gains en capital élevés sur les investissements financiers. Il est difficile de dire si ce sera également le cas à l'avenir.

Il fait référence aux prévisions d'inflation pour la prochaine décennie. Le déterminant important de l'inflation est l'évolution des prix de l'énergie, dans laquelle 3 à 5 années difficiles sont prévues. En outre, la situation

économique actuelle est décrite comme une période de défense, de démondialisation et de décarbonisation. La guerre en Ukraine entraînant l'augmentation des dépenses en matière de défense, la guerre commerciale entre les États-Unis et la Chine ont un impact croissant sur l'inflation. Les dépenses de transition pour relever les défis du réchauffement climatique pourraient également augmenter l'inflation.

Selon le professeur G. Rayp, l'anticipation d'une inflation élevée dans les années à venir constitue donc un cadre moins favorable à la généralisation du deuxième pilier de la pension. Il souligne également l'impact indirect de la loi sur les normes salariales. Un élément qui joue également un rôle est la manière dont les salaires en Belgique et dans les pays voisins s'adapteront à l'inflation.

3.7 Garanties voor aangeslotenen

Cette section vise à répondre aux questions suivantes : Comment la garantie de rendement a-t-elle été élaborée et comment a-t-elle évolué au fil des années? Comment faire face à une inflation forte dans le cadre du deuxième pilier? Comment élargir la garantie de rendement aux dormants? Comment renforcer les mécanismes de solidarité dans le deuxième pilier de pension?

Depuis le 1^{er} janvier 2004, il existe une garantie de rendement minimale, assurée par l'organisateur pour un capital de pension complémentaire constitué via des cotisations patronales (article 24 de la LPC). Dans les discussions au Parlement, est apparu le fait que les freins à l'individualisation étaient liés à la détermination du risque d'investissement. La garantie de rendement a été perçue comme une répartition du risque d'investissement, dans l'idée qu'une pension complémentaire est un premier pas vers une protection sociale supplémentaire. Il convient également de souligner que la garantie de rendement est née au moment où une évolution s'est produite dans le cadre d'un glissement continu des plans à prestations définies vers des plans à contributions définies.

Initialement, la garantie de rendement minimale était de 3,25%.

A partir de 2016, le niveau de la garantie de rendement n'est plus déterminé dans la loi elle-même, mais il est recalculé chaque année par la FSMA sur la base d'une formule. Le taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement a été couplé au rendement des obligations de l'Etat belge à 10 ans (ce que l'on appelle les obligations

linéaires ou OLO d'une durée de 10 ans). La garantie de rendement doit toutefois atteindre au minimum 1,75 % et ne peut être supérieure à 3,75 %. Le taux d'intérêt pour l'année suivante est déterminé au 1er janvier de chaque année, ce qui fait qu'il peut varier d'année en année.

Depuis 2016, la garantie de rendement légale atteint 1,75 %.

Le taux d'intérêt des OLO au 7 novembre 2022 est de 2,88%. Depuis le début de 2022, il y a une nette tendance à la hausse. Compte tenu de l'article 24 de la LPC, la garantie de rendement exige que l'on tienne compte du rendement moyen des OLO au cours des 24 derniers mois, à consulter le 1er juin de chaque année (pour application au 1er janvier de l'année suivante).

Il est donc inévitable que la tendance à la hausse du taux d'intérêt des OLO ait un effet sur la garantie de rendement, toutefois avec un certain retard.

En l'état actuel, les employeurs doivent souvent déjà effectuer des paiements supplémentaires et fonds de pension sont déjà en train de revoir des plans de redressement (à soumettre à la FSMA). Au cours des 6 derniers mois, le rendement nominal des fonds de pension est de -12,99% et le rendement réel (c'est-à-dire après déduction de l'inflation) de -18,43%. Sur le long terme (période de 37,5 ans), le rendement réel s'établit toutefois à 4,02%/an.

Kader 3-7: Opinion du professeur Y. Stevens

Dans l'état actuel de la législation et avec les taux d'intérêts et d'inflation actuels, la garantie de rendement augmentera donc à l'avenir.

Tabel 3-20: Le rendement moyen à long terme - pensioenfondsen

Année	Rendement nominal	Inflation	Rendement réel
0,5	- 12,99 %	5,44 %	- 18,43 %
3,5	3,93 %	3,49 %	0,43 %
5,5	2,86 %	3,03 %	- 0,17 %
10,5	5,20 %	2,19 %	3,02 %
15,5	3,82 %	2,29 %	1,53 %
20,5	4,26 %	2,21 %	2,05 %
25,5	5,09 %	2,11 %	2,99 %
30,5	5,75 %	2,12 %	3,63 %
37,5	6,22 %	2,20 %	4,02 %



Source : Audition d'Yves Stevens.

Le rendement moyen à long terme (pensioenfondsen) sur une période de 37,5 années s'élève nominalement à 6,22%. Après déduction de l'inflation, cela équivaut à un rendement réel de 4,02%.

Kader 3-8: Opinion du professeur Y. Stevens

Le professeur Yves Stevens explique que dans le cadre de la garantie de rendement, deux débats sont toujours mêlés.

D'une part, il y a le débat technique opposant le maintien du pouvoir d'achat à la question de l'assurabilité. Afin de maintenir le pouvoir d'achat de l'argent investi dans la pension complémentaire, celui-ci doit

également être assurable. En Belgique, l'assurabilité est sous-traitée à l'employeur car les pensions complémentaires sont principalement versées en capital. À l'étranger, la pension complémentaire est versée davantage en rente, de sorte que le risque d'assurabilité pèse sur les institutions de pension.

D'autre part, il y a aussi le débat idéologique qui touche à l'essence même des pensions complémentaires et qui se répercute sur la garantie de rendement. La question est de savoir si les pensions complémentaires sont plus susceptibles de s'inscrire dans une idée de salaire (capital) ou plutôt dans une idée de protection sociale collective (rente).

Le professeur Stevens voit 6 manières de renforcer les garanties pour les affiliés dans le deuxième pilier de pension (het gaat om een theoretische oefening, die geen rekening houdt met de praktische haalbaarheid van de voorstellen) :

1. Revenir à des plans de type prestations définies (ceci est toutefois rendu complexe en raison des dernières normes comptables).
2. Séparer l'objectif d'un salaire complémentaire et d'une protection sociale complémentaire en ajustant la garantie de rendement donnée selon que la pension complémentaire est supérieure ou inférieure à un certain plafond (ou à des plafonds différents). Cependant, cela ouvre également le débat sur le traitement (para)fiscal des primes.
3. Créer un fonds résiduaire (selon le modèle américain). Il s'agit d'une sorte de fonds de fermeture, spécifiquement pour les pensions, dans lequel le gouvernement prend en charge les garanties par le biais de ce fonds résiduaire. Le problème, c'est l'anti-sélection. L'avantage est que les dormants seraient également couverts.
4. Prévoir une mutualisation et une réassurance obligatoires, à l'instar de la Suisse. Toutes les institutions de pension doivent couvrir et réassurer une partie de la garantie.
5. Prévoir le versement obligatoire en rentes (= versements mensuels) pour ainsi déplacer le risque de longévité vers l'assureur ou le fonds de

pension. Cependant, cela pèserait lourdement sur la solvabilité des fonds de pension. Cfr. l'exemple des Pays-Bas.

6. Une solution générale serait le « modèle du cappuccino » reliant les différents systèmes de pensions (créer une interaction entre les trois piliers de pension).

Cadre 3-4-6 : Opinion de Anne Thiry

Le professeur A. Thiry a également indiqué qu'en ayant introduit cette obligation de rendement dans la loi en 2004, l'on a ainsi instauré beaucoup de protection, ce qui peut nuire à la protection/ au rendement. Elle cite à titre d'exemple, la captation d'une partie des rendements pour alimenter une réserve dénommée "libre rendement" pour garantir le rendement en cas d'insuffisance des rendements. C'est au détriment des affiliés car si le fonds de pension a bien performé, le rendement ne sera pas attribué dans sa totalité à ces derniers vu cette réserve et ce, pour faire face à toutes les obligations liées à la garantie de rendement minimale.

Autre exemple, les employeurs vont peut-être être plus soucieux de garantir un rendement minimum et ainsi prendre moins de risques avec moins de volatilité, étant donné l'obligation imposée par l'article 24 de la LPC alors que pour les jeunes affiliés, les placements pourraient être plus risqués vu qu'ils disposent d'un horizon de temps suffisamment long pour couvrir les risques de volatilité. Elle estime toutefois que l'article 24 de la LPC a tout son sens car le rendement qu'un deuxième pilier doit donner doit nécessairement être supérieur au rendement que l'on aurait pu obtenir en épargnant soi-même, mais sans alourdir exagérément les obligations des organisateurs. Au moment de l'introduction de l'article 24 de la LPC, ce dernier visait à motiver les organisateurs à obtenir le meilleur rendement possible des contributions versées et non à alourdir leurs charges. Le taux était fixé à 3,25%, taux que le marché permettait d'obtenir.

Depuis les taux ont fortement baissé et plus aucun assureur ne garantit le taux LPC devenu de 1,75%. Alors même que les taux remontent, les assureurs ne semblent pas prêts à garantir un rendement de 1,75 %. Les taux garantis sont aujourd'hui plus bas ce qui force les employeurs à mettre de côté une partie des rendements plutôt que de les attribuer dans leur totalité aux affiliés. Elle estime également que les rendements obtenus, qu'ils soient brut ou nets, doivent être plus transparents, notamment en termes de frais de gestion.

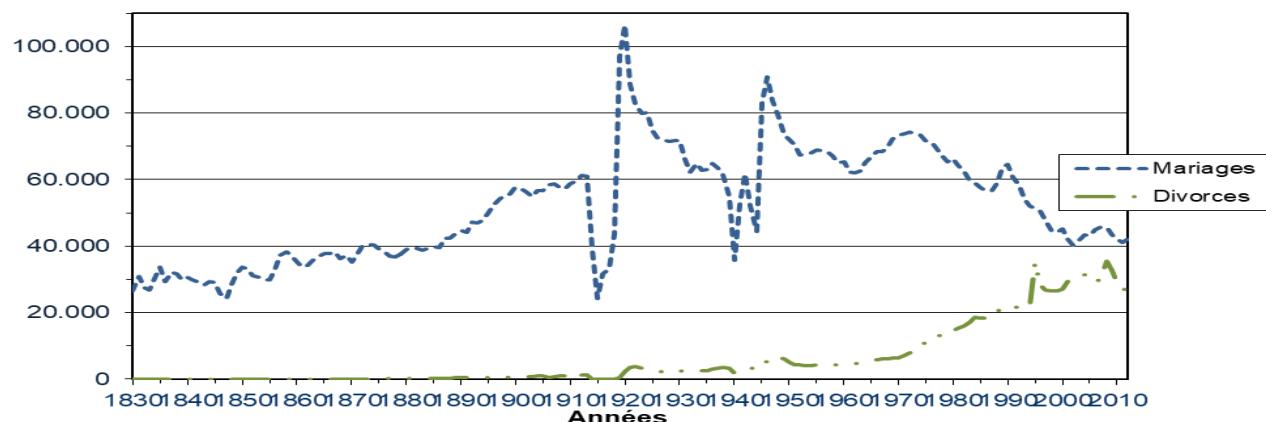
4. La modernisation de la dimension familiale

4.1 Introduction

Le niveau de pension de retraite peut dépendre notamment de la situation familiale.

Il ressort des données récoltées lors des auditions que la dimension familiale a connu des évolutions importantes ces dernières décennies, tant en termes de modèles familiaux (voir point 4.3.2) que de paysage du marché du travail. Ces éléments ont une influence sur les droits de pension des bénéficiaires.

Figuur 4-1: Evolution du nombre de mariages et de divorces depuis 1830



Source: Statbel

Tabel 4-1: Evolution du nombre de cohabitations légales depuis 2000

Entité administrative	Année					
	2000	2005	2010	2015	2020	2021
Belgique	2.694	15.513	36.962	40.770	36.329	37.768
Région de Bruxelles-Capitale	121	1.594	2.957	3.125	2.790	3.132
Région flamande	2.040	7.569	21.928	23.335	21.457	22.152
Région wallonne	533	6.350	12.077	14.310	12.082	12.484

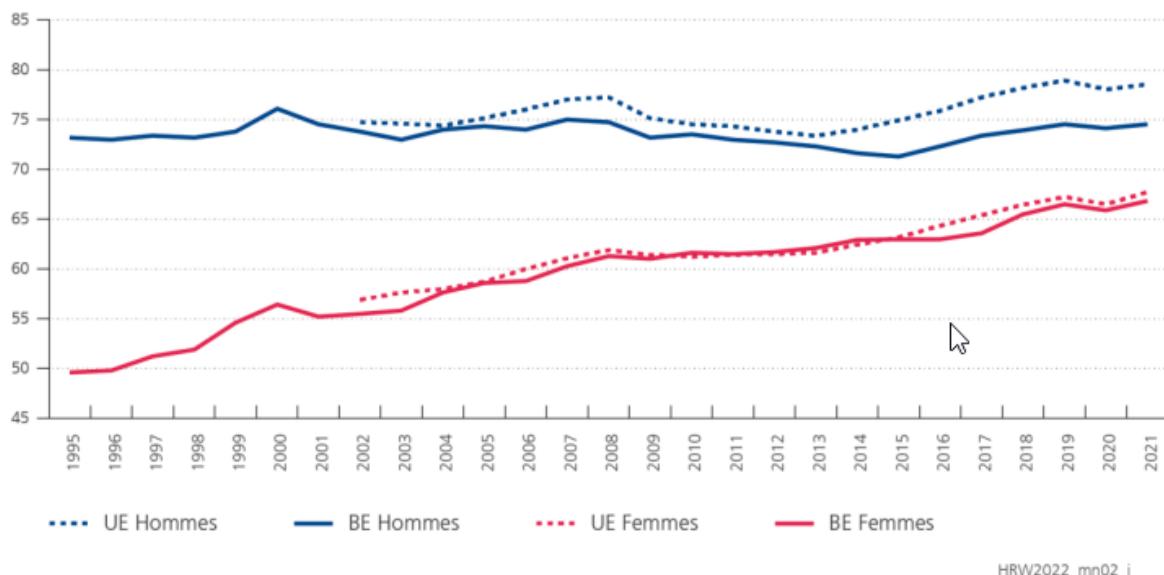
Source: Stabel

Tabel 4-2: Personnes vivant en couple et autres par rapport à la population de 18 ans et plus (2011)

	Marié(e) ¹ (A)	En cohabitation légale ² (B)	En cohabitation de fait (C)	Personnes vivant en couple (A+B+C)	Autres
BELGIQUE	48,0%	3,1%	8,3%	59,4%	40,6%
Par région :					
Région de Bruxelles-Capitale	37,6%	2,3%	6,2%	45,9%	54,1%
Région flamande	52,0%	3,0%	8,3%	63,3%	36,7%
Région wallonne	44,0%	3,5%	9,2%	56,6%	43,4%

Source Census 2011 –SPF Economie

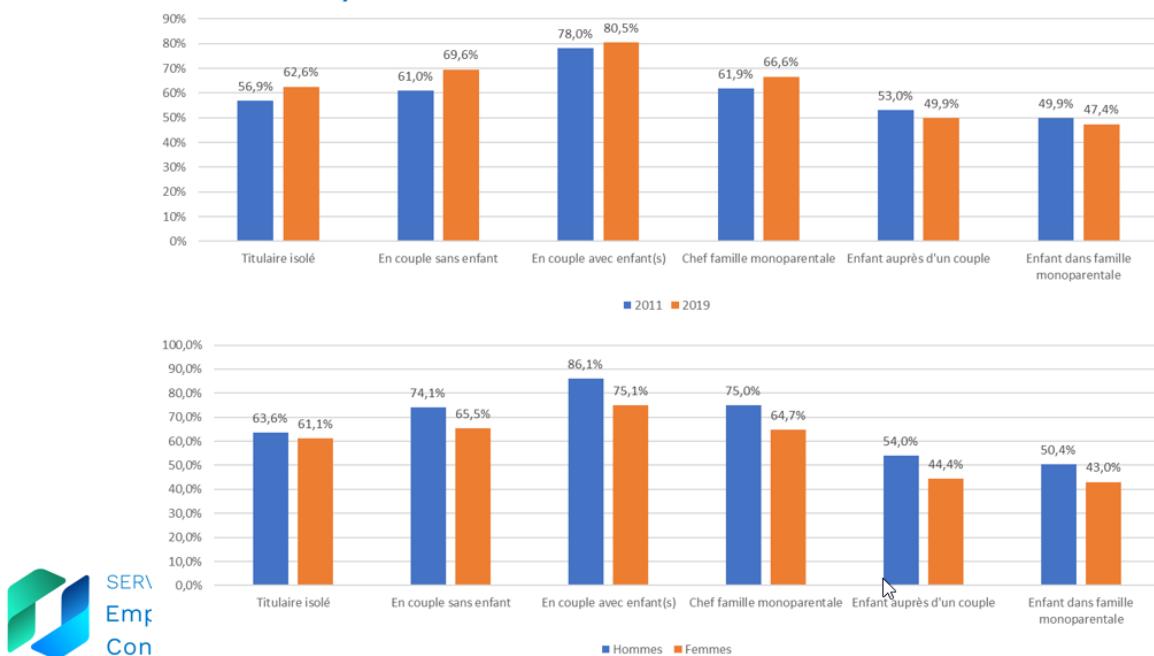
Figuur 4-2: Convergence progressive des taux d'emploi entre hommes et femmes (en pourcentage de la population correspondante âge de 20 à 64 ans)



Source: Eurostat.

Bron : Hoorzitting fod Waso

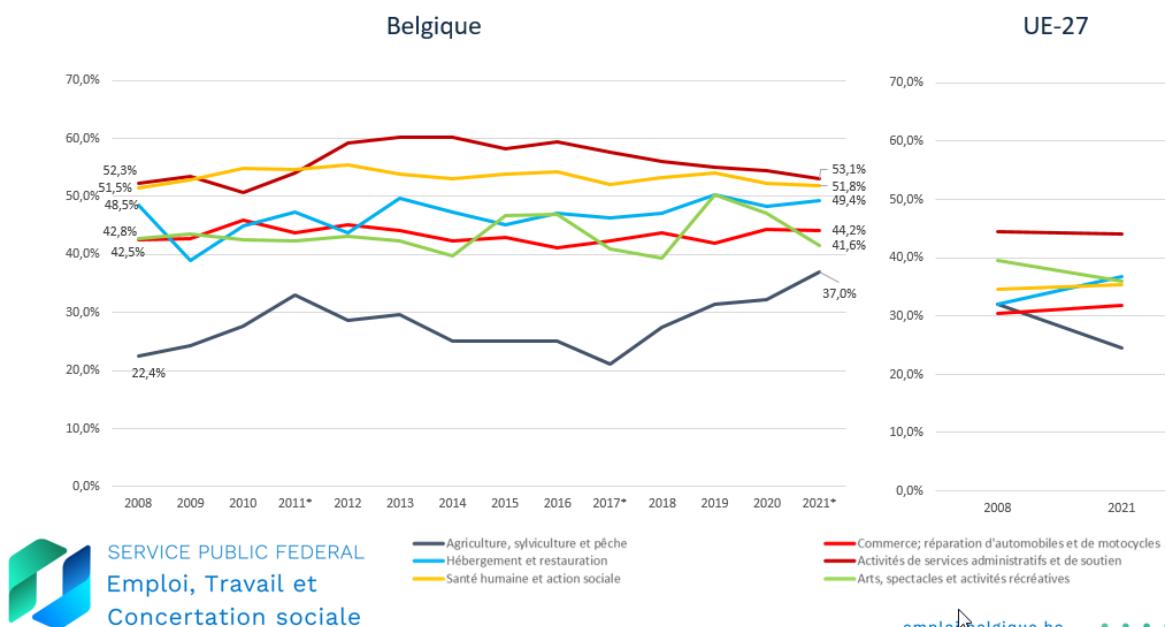
Figuur 4-3: Taux d'emploi selon le type de ménage (20-64 ans, 2011-2019)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCs

Bron: Hoorzitting fod Waso

Figuur 4-4: Part des femmes salariées à temps partiel et évolution 2008-2021 (secteurs avec les plus hauts taux)



Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail

* Rupture de série

Bron: Hoorzitting fod Waso

Ces évolutions sociétales se reflètent notamment sur l'évolution du nombre de bénéficiaires par type de pension (voir point 4.2.1).

4.1.1 Aperçu des différents droits dérivés

Le choix pour une modélisation familiale (mariage, cohabitation légale ou cohabitation de fait) exerce une influence sur les droits dans les 3 régimes (indépendant, salarié ou fonctionnaire) de 4 manières :

Taux différencié dans la pension de retraite

Un taux différencié sur la base de la situation conjugale s'applique au régime des travailleurs salariés et indépendants. Les travailleurs de la fonction publique bénéficient quant à eux d'un taux général à hauteur de 75%.

Un taux de 60 % (mariés sans conjoint à charge, isolés, cohabitants légaux ou de fait avec ou sans partenaire à charge) ou de 75 % (mariés ayant un conjoint à charge (à savoir sans revenu professionnel, sans pension ou autre revenu de remplacement)) est appliqué en fonction de la situation conjugale du travailleur.

La charge d'enfants n'a par contre aucune incidence sur le taux applicable en matière de pension de retraite.

Tabel 4-3: Taux différencié dans la pension de retraite

	Mariage	Cohabitation légale
Régime salarié	75% taux ménage (si conjoint à charge)	Taux général de 60%
	60% taux général (sans conjoint à charge)	
Régime indépendant	75% taux ménage (si conjoint à charge)	Taux général de 60%
	60% taux général (sans conjoint à charge)	
Régime fonctionnaire	Taux général de 75%	Taux général de 75%

Source: E. Alofs en J. DEVREESE, Bestendig handboek echtscheiding pensioen

La pension de conjoint séparé

La pension de conjoint séparé est applicable en cas de séparation de fait dans le cadre d'un mariage.

En cas de séparation de fait entre deux personnes mariées, la moitié du montant de la (des) pension(s) au taux ménage de l'autre conjoint est garantie.

Pour qu'il y ait splitting de pension, les caractéristiques suivantes doivent être présentes :

- une séparation de fait;
- le bénéficiaire doit : ne pas être déchu(e) domicilié officiellement à une adresse distincte ; ne pas être divorcé(e).
- l'assuré doit satisfaire à de l'autorité parentale, ne pas avoir été condamné(e) pour avoir attenté à la vie de son ex-conjoint, être l'ensemble des conditions relatives à l'accès à la pension de retraite.

Ce droit est un droit *dérivé*. Son octroi dépend par conséquent de la situation de l'assuré et non du bénéficiaire, qui n'est pas soumis à une condition d'âge. Ce droit s'éteint par ailleurs au décès de l'assuré. Dans ce cas, le bénéficiaire peut éventuellement bénéficier ensuite d'une pension de survie.

Un examen d'office des droits à une pension de conjoint séparé est réalisé automatiquement par le SFPensions (SFP) dans de nombreux cas; dans les autres cas, il est possible d'introduire une demande de pension de conjoint séparé.

Ce splitting de pension s'applique dans le régime des travailleurs salariés et indépendants, à l'exclusion du régime de la fonction publique.

Tabel 4-4: taux de calcul pension de conjoint séparé

	Mariage	Cohabitation légale
Régime salarié	Taux général 60%	/
Régime indépendant	Taux ménage : - Pension de conjoint séparé. Max. 50 % de la pension versée au taux ménage au conjoint bénéficiaire (37,5% du revenu lié à la pension) - Pension de conjoint séparé. Max 50 % de la pension versée au taux ménage au conjoint à charge (37,5% du revenu lié à la pension)	
Régime fonctionnaire	/	/

Source: E. Alofs en J. DEVREESE, Bestendig handboek echtscheiding pensioen

La pension de conjoint divorcé

Lorsque le conjoint a construit peu ou pas de droits à la pension au cours de son mariage, celui-ci peut, au moment de son divorce, sur la base de la carrière de son ancien conjoint, bénéficier d'une partie de sa pension de retraite.

Pour bénéficier de cette pension de divorce, le bénéficiaire doit:

- remplir lui-même les conditions générales en matière de pension de retraite (ea conditions d'âge). Celle-ci est donc comptabilisée dans les droits de pensions construits, pour autant qu'ils existent ;
- ne peut pas se remarier (en cas de remariage, la pension de divorce est suspendue. Celle-ci peut reprendre ses effets en cas de divorce du nouveau mariage ou de décès). Plusieurs pensions de divorce peuvent être cumulées en cas de divorces successifs.
- ne pas avoir été condamné pour avoir attenté à la vie de son ex-conjoint et ne peut être déchu de ses droits parentaux.

La situation juridique du bénéficiaire est indépendante de la situation juridique de l'assuré. Ainsi, l'assuré ne doit pas avoir atteint l'âge de la pension pour que le bénéficiaire puisse en bénéficier. La pension est due malgré le décès de l'assuré, ainsi qu'en cas de divorce ou de remariage de l'assuré.

Cette pension de divorce est calculée de la même manière que la pension de retraite. Ainsi, pour la période du mariage, la pension est calculée sur la base de la carrière de l'ex-conjoint, comme si le bénéficiaire avait lui-même exercé l'activité.

La pension de conjoint divorcé est calculée sur la base de 62,5 % des salaires de l'ex-conjoint, correspondant à la moitié de la pension au taux ménage de l'ex-conjoint sans application d'un minimum. La pension de retraite de l'ex-conjoint n'est pas adaptée, de sorte que la pension de conjoint divorcé (déduction faite de la pension propre) est à charge du régime des salariés et des indépendants.

Si le salaire du bénéficiaire est moins élevé que 62,5 % du salaire de l'ex-conjoint, la différence entre les deux forme la base pour le calcul de la pension de conjoint divorcé.

Si le salaire du bénéficiaire est plus élevé que 62,5 % du salaire de l'ex-conjoint, il n'y a pas de pension de conjoint divorcé.

A titre illustratif, dans le cas d'un ex-conjoint ayant une pension complète qui a été marié pendant 20 ans, il sera examiné année par année si le salaire du bénéficiaire est plus ou moins élevé que 62,5% du salaire de l'ex-conjoint. Si le salaire est moins élevé, une pension de conjoint divorcé sera octroyée et il en sera tenu compte dans le calcul global de la pension du bénéficiaire.

Tabel 4-5: taux de calcul pension de conjoint divorcé

	Mariage	Cohabitation légale
Régime salarié	1. Taux général 60% 2. Taux ménage 75%	/
Régime indépendant	Pension de conjoint divorcé : 37.5% du revenu de pension de l'(des) ex-conjoint(s) pendant le mariage payé à l'ancien conjoint à charge	
Régime fonctionnaire	/	/

Source: E. Alofs en J. DEVREESE, Bestendig handboek echtscheiding pensioen

La pension de divorce n'existe que dans le statut de travailleur salarié ou de travailleur indépendant, à l'exclusion du statut de fonctionnaire.

La pension de survie

La pension de survie existe dans les trois régimes. Depuis la réforme réalisée en 2015, il existe deux formes de pensions octroyées en cas de décès du conjoint survivant :

- Pension de survie

A l'origine octroyée au conjoint survivant pour rendre supportables les conséquences du décès du conjoint, ce type de pension est actuellement octroyé à vie au conjoint survivant (ex-conjoint ou orphelin, dans le cas du secteur public) d'un assuré social décédé en 2023, qui est au moins âgé de 49 ans (relevé progressivement pour attendre 50 ans en 2025) ou qui n'a pas atteint cet âge mais qui bénéficie déjà d'une pension personnelle. Cette allocation est octroyée au conjoint survivant qui était marié depuis au moins 1 an (ou situation assimilée) au moment du décès de l'assuré social, tant qu'il ne se remarier pas (sinon l'allocation de pension de survie est suspendue).

Dans le régime de la fonction publique, une pension temporaire de survie de 12 mois peut également être octroyée lorsque la durée du mariage était inférieure à un an (ou assimilé).

Par ailleurs, dans le régime de la fonction publique, un ex-conjoint peut, tant qu'il n'est pas remarié, également bénéficier d'une pension de survie. Dans ce dernier cas, en cas de remariage de l'ex-conjoint décédé, la pension de survie doit être partagée entre le nouveau conjoint survivant et l'ex-conjoint survivant en fonction de la durée respective des mariages. Cette répartition est définitive.

Tabel 4-6: Taux de calcul pension de survie

	Mariage	Cohabitation légale
Régime salarié	Pendant le mariage : 60% du revenu de pension pertinent du conjoint décédé	/
Régime indépendant	Après divorce: /	
Régime fonctionnaire	Pendant le mariage : 60 % du revenu de pension pertinent du conjoint décédé, calculé sur la carrière de celui-ci Après divorce : – pension de survie au prorata de la durée du mariage ; – à répartir au prorata de la durée du mariage avec conjoint survivant ou autre ex-conjoint.	/

Source: E. Alofs en J. DEVREESE , Bestendig handboek echtscheiding pensioen

- Pension d'allocation de transition

Cette allocation est octroyée à certaines conditions (être marié au moment du décès depuis au moins 1 an (ou situation assimilée), ne pas se remarier (sinon l'allocation de transition est suspendue)) aux bénéficiaires qui n'ont pas atteint l'âge requis pour pouvoir avoir droit à une pension de survie et est limitée dans le temps. Cette allocation est octroyée en cas de demande dans l'année suivant le décès pendant 18 à 48 mois en fonction de la charge de famille. Cette allocation de transition est cumulable avec un autre revenu, de façon à être utilisée comme tremplin pour intégrer le marché du travail ou pour permettre de demander une aide supplémentaire.

Tabel 4-7: Taux de calcul allocation de transition

	Mariage	Cohabitation légale
Régime salarié	Pendant le mariage : 60% du revenu de pension pertinent du conjoint décédé	/
Régime indépendant	Après divorce : /	
Régime fonctionnaire	Pendant le mariage : 60 % du revenu de pension pertinent du conjoint décédé, calculé sur la carrière de celui-ci Après divorce: /	/

Source: E. Alofs en J. DEVREESE , Bestendig handboek echtscheiding pensioen

4.2 Importance des droits dérivés dans les trois régimes

4.2.1 Evolution du nombre de bénéficiaires de droits dérivés dans le régime des travailleurs salariés et indépendants depuis 2015

La pension au taux ménage, la pension de survie, la pension de survie cumulée, la pension d'allocation de transition, la pension de conjoint séparé et la pension de conjoint divorcé sont des droits dérivés.

Il ressort de l'étude réalisée par le SFPensions, entre 2015 et 2022 :

- que le nombre de bénéficiaires d'une pension au taux ménage a baissé de près de 20 % (257.086 bénéficiaires en janvier 2022) et représente à présent 14% du groupe de bénéficiaires d'une pension de retraite. On observe une légère augmentation du nombre de femmes bénéficiaires ;
- qu'en regardant l'évolution du rapport entre le nombre de bénéficiaires n'ayant qu'une seule pension de survie (nombre décroissant annuellement) et le nombre de bénéficiaires cumulant une pension de survie et une pension de retraite en cours (nombre qui augmente légèrement chaque année), on constate que ce ratio a très fortement évolué en 7 ans, à savoir de 37% de plus de bénéficiaires d'une pension de survie cumulant une pension de retraite en 2015 à 92 % de plus (302 299 contre 157 336 avec seulement une pension de réversion) en 2022.
- une baisse importante du nombre de femmes bénéficiaires de la pension de survie seule (157.336 bénéficiaires en janvier 2022), en raison de l'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail (voir point 4.3.2).

- une augmentation progressive du nombre de bénéficiaires, surtout des femmes, d'une allocation de transition (1.674 bénéficiaires en janvier 2022) depuis son introduction en 2015 ;
- une augmentation de plus de 60.000 bénéficiaires d'une pension de conjoint divorcé (168.477 bénéficiaires en janvier 2022).

Pour mettre davantage en évidence l'importance relative de ces différentes catégories de droits dérivés : en 7 ans, le nombre total de retraités du régime des salariés et des indépendants a augmenté de plus de 15 %, passant de 1 979 550 en janvier 2015 à 2 278. 063 en janvier 2022, soit une augmentation d'un peu moins de 300 000 retraités dans ces régimes.

Tabel 4-8: Évolution du nombre de personnes bénéficiant d'une pension au taux ménage (régime des salariés et des indépendants) – répartition par sexe

Tabel 27 Evolutie van het aantal personen met een gezinspensioen (werkennemers- en zelfstandigenstelsel) - onderverdeling per geslacht

Betaaldatum	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal	%
201501	314.071		1.558		315.629	
201601	305.625	-2,7%	1.636	5,0%	307.261	-2,7%
201701	298.372	-2,4%	1.790	9,4%	300.162	-2,3%
201801	290.947	-2,5%	1.925	7,5%	292.872	-2,4%
201901	283.589	-2,5%	2.132	10,8%	285.721	-2,4%
202001	274.396	-3,2%	2.239	5,0%	276.635	-3,2%
202101	264.281	-3,7%	2.445	9,2%	266.726	-3,6%
202201	254.442	-3,7%	2.644	8,1%	257.086	-3,6%

Source SFP, compendium

Tabel 4-9: Évolution du nombre de personnes cumulant pension de survie et pension de retraite (régime des salariés et des indépendants) – répartition par sexe

Tabel 28 Evolutie van het aantal personen die overlevingspensioen en rustpensioen cumuleren (werknehmers- en zelfstandigenstelsel) - onderverdeling per geslacht

Betaaldatum	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal	%
201501	13.693		279.228		292.921	
201601	14.414	5,3%	279.678	0,2%	294.092	0,4%
201701	14.783	2,6%	280.621	0,3%	295.404	0,4%
201801	15.426	4,3%	281.171	0,2%	296.597	0,4%
201901	16.020	3,9%	282.383	0,4%	298.403	0,6%
202001	16.701	4,3%	281.922	-0,2%	298.623	0,1%
202101	17.733	6,2%	281.255	-0,2%	298.988	0,1%
202201	19.085	7,6%	283.214	0,7%	302.299	1,1%

Source SFP, compendium

Tabel 4-10: Évolution du nombre de personnes bénéficiant uniquement d'une pension de survie (régime des salariés et des indépendants) – répartition par sexe

Betaaldatum	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal	%
201501	3.441		210.333		213.774	
201601	3.460	0,6%	202.373	-3,8%	205.833	-3,7%
201701	3.523	1,8%	194.317	-4,0%	197.840	-3,9%
201801	3.571	1,4%	186.259	-4,1%	189.830	-4,0%
201901	3.600	0,8%	178.096	-4,4%	181.696	-4,3%
202001	3.587	-0,4%	168.288	-5,5%	171.875	-5,4%
202101	3.685	2,7%	160.934	-4,4%	164.619	-4,2%
202201	3.674	-0,3%	153.662	-4,5%	157.336	-4,4%

Source SFP, compendium

Tabel 4-11: Évolution du nombre de personnes bénéficiant d'une pension de conjoint divorcé (régime des salariés et des indépendants) – répartition par sexe

Betaaldatum	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal	%
201501	18.598		88.476		107.074	
201601	20.475	10,1%	94.325	6,6%	114.800	7,2%
201701	22.534	10,1%	100.487	6,5%	123.021	7,2%
201801	24.649	9,4%	106.992	6,5%	131.641	7,0%
201901	27.045	9,7%	113.768	6,3%	140.813	7,0%
202001	29.784	10,1%	119.959	5,4%	149.743	6,3%
202101	32.587	9,4%	126.291	5,3%	158.878	6,1%
202201	35.499	8,9%	132.978	5,3%	168.477	6,0%

Source SFP, compendium.

Tabel 4-12: Evolution de la pension de retraite médiane, prix constants de 2021 à 2021

Tabel 4 Evolutie mediaan rustpensioen (nieuwe ingangen)
Maandbedrag in euro, in constante prijzen (index = 136,09, basisjaar 1996 = 100)

	2012 (bedrag 1/2013)	2013 (bedrag 1/2014)	2014 (bedrag 1/2015)	2015 (bedrag 1/2016)	2016 (bedrag 1/2017)	2017 (bedrag 1/2018)	2018 (bedrag 1/2019)	2019 (bedrag 1/2020)	2020 (bedrag 1/2021)	2021 (bedrag 1/2022)	Evolutie jan 2013- 2022
werknemers	1.191,02	1.191,05	1.191,07	1.197,92	1.214,91	1.214,89	1.235,54	1.276,14	1.265,26	1.282,50	7,7%
zelfstandigen	663,48	943,06	772,13	728,24	763,88	845,09	940,13	901,62	932,31	1.068,75	61,1%
werkn/zelfst	1.047,79	1.060,94	1.060,94	1.092,36	1.153,84	1.173,44	1.173,41	1.193,32	1.224,92	1.275,37	21,7%
werkn/ambt	2.136,87	2.146,43	2.184,94	2.190,75	2.101,64	2.218,37	2.378,31	2.279,70	2.371,61	2.101,75	-1,6%
zelfst/ambt	2.165,41	2.175,98	2.127,62	2.327,38	2.127,39	2.181,95	2.153,19	2.284,01	2.280,27	2.314,49	6,9%
wn/zelft/ambt	1.652,65	1.708,03	1.687,92	1.762,20	1.711,61	1.717,50	1.686,59	1.691,01	1.625,86	1.648,20	-0,3%
ambtenaren	2.638,38	2.554,44	2.647,69	2.705,93	2.642,88	2.556,35	2.569,50	2.546,28	2.618,78	2.612,26	-1,0%

Source SFP, compendium

Tabel 4-13: Evolution de la pension de survie médiane, montants nominaux

	2012 (bedrag 1/2013)	2013 (bedrag 1/2014)	2014 (bedrag 1/2015)	2015 (bedrag 1/2016)	2016 (bedrag 1/2017)	2017 (bedrag 1/2018)	2018 (bedrag 1/2019)	2019 (bedrag 1/2020)	2020 (bedrag 1/2021)	2021 (bedrag 1/2022)	evolutie 2013-2022
werknemers	1.021,35	962,19	939,48	905,81	938,95	930,34	926,18	916,26	916,19	950,47	-6,9%
zelfstandigen	1024,5	1.037,36	1.025,58	1.045,31	1.106,46	1.142,99	1.165,8	1.184,17	1.228,96	1.330,09	29,8%
werkn/zelfst	1.044,60	1.057,04	1.060,33	1.089,47	1.158,40	1.204,54	1.228,59	1.249,44	1.308,20	1.420,32	36,0%
ambtenaren	1.328,40	1.342,81	1.303,32	1.300,48	1.306,24	1.282,41	1.291,97	1.195,23	1.305,55	1.315,23	-4,6%

Noot : paiement en janvier des pensions ayant pris cours l'année précédente.

Source SFP, compendium.

Tabel 4-14: Evolution de la pension de survie médiane à prix constants (prix de janvier 2013), montant mensuel en euro

	2012 (bedrag 1/2013)	2013 (bedrag 1/2014))	2014 (bedrag 1/2015)	2015 (bedrag 1/2016)	2016 (bedrag 1/2017)	2017 (bedrag 1/2018)	2018 (bedrag 1/2019)	2019 (bedrag 1/2020)	2020 (bedrag 1/2021)	2021 (bedrag 1/2022)	Evolutie jan 2013- 2022
salarié	1.021,35	962,19	939,48	905,81	920,55	894,20	872,76	863,41	846,41	843,93	-17,4%
indépendants	1.024,50	1.037,36	1.025,58	1.045,31	1.084,78	1.098,59	1.098,56	1.115,87	1.135,36	1.181,00	15,3%
sal/ind	1.044,60	1.057,04	1.060,33	1.089,47	1.135,70	1.157,75	1.157,73	1.177,37	1.208,56	1.261,12	20,7%
fonctionnaires	1.328,40	1.342,81	1.303,32	1.300,48	1.280,60	1.232,60	1.217,41	1.126,26	1.206,12	1.191,25	-10,3%

Source : SFP

Les tableaux ci-dessous reflètent l'évolution de la pension de survie médiane à prix constant et à prix courant, ainsi que de la pension de retraite médiane exprimés en montants nominaux.

Dans le tableau relatif à la pension de survie médiane exprimée en montants nominaux, l'évolution du taux de croissance pour le régime des fonctionnaires correspond à -1 % au lieu de -4,6%.

Tabel 4-15: Evolution de la pension de survie moyenne, montant nominaux

	2012 (bedrag 1/2013)	2013 (bedrag 1/2014)	2014 (bedrag 1/2015)	2015 (bedrag 1/2016)	2016 (bedrag 1/2017)	2017 (bedrag 1/2018)	2018 (bedrag 1/2019)	2019 (bedrag 1/2020)	2020 (bedrag 1/2021)	2021 (bedrag 1/2022)	evolutie 2013-2022
werknenmers	918,15	895,54	884,68	877,22	904,52	915,78	930,14	929,25	948,28	989,33	7,8%
zelfstandigen	877,71	894,76	884,52	902,69	955,65	976,79	989,69	1.010,53	1.055,22	1.109,38	26,4%
werkn/zelfst	1.009,56	1.015,66	1.021,85	1.051,03	1.093,48	1.136,90	1.155,20	1.167,83	1.206,79	1.298,00	28,6%
ambtenaren	1.415,59	1.434,39	1.379,32	1.355,57	1.343,81	1.332,48	1.370,78	1.302,68	1.374,47	1.377,16	-2,7%

Source SFP, compendium.

Tabel 4-16: Evolution de la pension de survie moyenne, à prix constants, prix de janvier 2013 (montant mensuel en euro)

	2012 (bedrag 1/2013)	2013 (bedrag 1/2014)	2014 (bedrag 1/2015)	2015 (bedrag 1/2016)	2016 (bedrag 1/2017)	2017 (bedrag 1/2018)	2018 (bedrag 1/2019)	2019 (bedrag 1/2020)	2020 (bedrag 1/2021)	2021 (bedrag 1/2022)	Evolutie jan 2013- 2022
salarié	918,15	895,54	884,68	877,22	886,80	880,21	876,49	875,65	876,05	878,44	-4,3%
indépendants	877,71	894,76	884,52	902,69	936,92	938,85	932,61	952,24	974,85	985,03	12,2%
sal/ind	1.009,56	1.015,66	1.021,85	1.051,03	1.072,05	1.092,74	1.088,57	1.100,47	1.114,87	1.152,51	14,2%
fonctionnaires	1.415,59	1.434,39	1.379,32	1.355,57	1.317,43	1.280,73	1.291,67	1.227,51	1.269,79	1.247,34	-11,9%

Source : SFP

4.2.2 Profil des bénéficiaires de droits dérivés dans les trois régimes

Pour déterminer le profil des bénéficiaires de ces droits dérivés, le SFP a réalisé des distinctions par régime. Par ailleurs, dans le régime de la fonction publique, il n'existe ni pension au taux ménage, ni pension de conjoint divorcé. Les données ne permettent par ailleurs pas actuellement de faire la distinction entre la pension de survie pour le conjoint survivant et celle pour l'ex-conjoint. Les montants mentionnés dans cette analyse sont exprimés en montants bruts et les tableaux auxquels il est fait référence sont issus du Compendium.

Taux ménage

Il ressort des explications du SFP que la base de données ne permet pas de déterminer si le bénéficiaire d'une pension au taux ménage a également construit des droits propres car seule la pension la plus favorable est attribuée. La question des droits propres est réexaminée ultérieurement dans le cas de la détermination d'une pension de survie).

Tant dans le régime des travailleurs salariés que dans celui des indépendants, la grande majorité des pensions au taux ménage est perçue par des hommes (99%). Dans le régime des salariés, son montant mensuel moyen s'élève en janvier 2022 à 1596 euros et à 1.038,15 euros dans le régime des indépendants. Dans les deux

régimes, lorsque les femmes perçoivent une pension au taux ménage, ce montant est largement inférieur (1071 euros pour les salariés et 626.77 euros pour les indépendants).

Tant dans le régime des salariés que dans le régime des indépendants, 2/3 des bénéficiaires d'une pension à taux ménage ont entre 65 et 79 ans.

Un peu plus d'un bénéficiaire sur cinq d'une pension à taux ménage se situe dans la tranche entre 1750 et 1875 euros (contre 43% dans le régime des indépendants). Un peu plus de 15% (contre 7 % pour le régime des indépendants) des bénéficiaires d'une pension au taux ménage perçoit moins de 1000 euros par mois. (tab 33). Enfin, si 42% des bénéficiaires du régime salarié perçoivent une pension à taux ménage de 2000 euros, seuls 11% des bénéficiaires du régime indépendant perçoivent une pension à taux ménage d'un tel montant (tab 48).

En termes de répartition géographique, le nombre de bénéficiaires suit la répartition de la population belge des 65 ans et plus.

Dans le régime de la fonction publique, il n'existe pas de distinction entre les différentes formes de cohabitation, le tarif unique correspondant à 75%.

Pension de survie

La pension de survie est perçue par peu d'hommes car elle est attribuée de manière secondaire par rapport à la pension de retraite propre et celle-ci était, avant 1984, destinée exclusivement aux femmes. L'augmentation du taux de participation des femmes sur le marché du travail réduit cependant de manière constante la dépendance des femmes à la pension de survie.

Dans le régime de la fonction publique, le nombre de bénéficiaires d'une pension de survie seule est bien plus important que le nombre de bénéficiaires d'une pension de survie cumulée, contrairement à ce qui est constaté dans le régime des salariés et des indépendants. Cela s'explique notamment par l'application des règles du cumul. Les montants moyens de pension dans ce régime étant plus élevés, ceux-ci ne permettent pas le paiement complémentaire d'une pension de survie. Par ailleurs, cela peut également s'expliquer par l'examen à part entière du régime de la fonction publique (les bénéficiaires d'une pension de survie combinée avec une pension du régime salarié ou indépendant sont comptabilisés dans les bénéficiaires d'une pension de survie unique).

Pension de survie cumulée

Dans le régime des travailleurs salariés, 2/3 des bénéficiaires d'une pension de survie la cumulent avec une ou plusieurs autres pensions de retraite.

Dans le régime des travailleurs salariés, environ 300 000 bénéficiaires ont perçu en janvier 2022 une pension de survie combinée, contre un peu plus de 10.000 dans le régime des indépendants. Le groupe de la population bénéficiaire dans les deux régimes était plus âgé que celui bénéficiant d'une pension à taux ménage, 6/10 étant âgés entre 75 et 89 ans, cette forme de pension étant directement liée à la mortalité.

Seul 1% (contre 0.5% dans le régime des indépendants) des bénéficiaires d'une pension combinée est plus jeune que 65 ans (tab 35).

Son montant mensuel moyen s'élève à 1396, 60 euros (uniquement comptabilisation des montants perçus dans le cadre du régime salarié) contre 621, 40 euros dans le régime indépendants (uniquement comptabilisation des montants perçus dans le cadre du régime indépendant), 3 bénéficiaires sur 10 (contre 4 sur 10) se trouvant dans la tranche de revenus entre 1500 et 1625 euros (tous revenus régime salariés et indépendants).

Comme dans les deux autres régimes, dans le régime de la fonction publique, les bénéficiaires d'une pension de survie combinée plus jeunes que 65 ans sont une minorité. Leur pourcentage est cependant plus important que dans les deux autres régimes (6%). Son montant mensuel moyen s'élève pour ce régime en janvier 2022 à 2.563,70 euros. 1/4 des bénéficiaires se trouvent dans une catégorie avec un montant de pension de retraite et de survie dans le régime fonction publique de plus de 3.125 euros. (tab 63)

En termes de répartition géographique, le nombre de bénéficiaires suit la répartition de la population belge des 65 ans et plus.

Pension de survie seule

Dans les deux régimes, les bénéficiaires d'une pension de survie non combinée sont assez jeunes. Un tiers (contre ¼ dans le régime indépendants) d'entre eux n'a pas atteint l'âge de la pension légale.

Il ressort des données chiffrées que, dans les deux régimes, la plupart des bénéficiaires âgés de plus de 65 ans n'ont pas construit de droits propres et ne bénéficieront jamais d'une pension belge.

Le montant mensuel moyen s'élève en janvier 2022 à 1.002,76 euros dans le régime des travailleurs salariés, contre 816,11 euros dans le régime des indépendants. Un quart des bénéficiaires d'une telle pension dans le régime des travailleurs salariés se situe dans la tranche de revenus entre 1375 et 1500 euros (tab 39). Cette proportion s'élève à plus de la moitié des bénéficiaires dans le régime des indépendants. (tab 54)

Contrairement aux régimes indépendants et salariés qui connaissaient une proportion de bénéficiaires jeunes assez importante, seul 1 bénéficiaire sur 10 d'une pension de survie non combinée dans le secteur public a moins de 65 ans. Il est cependant possible que cette image soit déformée par l'examen à part entière du régime de la fonction publique (les bénéficiaires d'une pension de survie combinée avec une pension du régime salarié ou indépendant sont comptabilisés dans les bénéficiaires d'une pension de survie unique).

Le montant mensuel moyen en janvier 2022 s'élève à 1421,27 euros. Pour 35% des bénéficiaires, la pension de survie dans le régime de la fonction publique s'élève à moins de 1000 euros.

Pension d'allocation de transition

Cette allocation est perçue par des personnes jeunes dont le partenaire est décédé.

Dans les deux régimes, 9/10 des bénéficiaires de cette allocation sont des femmes situées dans la quarantaine, alors qu'autant d'hommes que de femmes entre 20 et 49 ans pourraient en théorie en bénéficier. L'étude du SFP en conclut un problème de « non take up » dans le chef des hommes.

Dans le régime des travailleurs salariés, le montant mensuel moyen s'élève en janvier 2022 à 1153,99 euros, contre 568,77 euros dans le régime des indépendants. La majorité bénéficie toutefois à la fois d'une allocation de transition dans le régime des indépendants et dans le régime des salariés., ceux-ci se situant alors dans une catégorie d'un montant plus élevé.

Environ 1/5 des allocations perçues dans le régime des travailleurs salariés correspond à un montant se situant dans un ordre de grandeur entre 1250 et 1500 euros. (tab 42)

En termes de répartition géographique, le nombre de bénéficiaires dans les deux régimes est relativement plus important à Bruxelles et moins important en Flandre, faisant écho à la répartition de la population jeune dans le pays.

Pension de conjoint divorcé

Dans le régime des travailleurs salariés et dans le régime des travailleurs indépendants, cette allocation est principalement octroyée à des femmes, même si la part d'hommes (25%) bénéficiant de cette allocation dans le régime des indépendants est légèrement plus élevée que dans le régime des travailleurs salariés (20%).

Tout comme dans le régime des travailleurs salariés (1/3), cette allocation est principalement octroyée dans le régime des indépendants aux bénéficiaires de moins de 65 ans et de 65 à 69 ans. Cette répartition est le reflet de l'évolution sociétale.

Dans le régime des salariés, près d'1/3 des bénéficiaires d'une pension de divorce (contre 4 sur 10 dans le régime des indépendants) perçoit une pension de retraite de moins de 1000 euros. Il ressort d'une ancienne étude du SFP sur la Grapa que ces bénéficiaires doivent plus souvent que la moyenne faire appel à une Grapa.

Dans les deux régimes, le groupe le plus important de bénéficiaires se situe, tant pour les hommes que pour les femmes, dans la tranche entre 1375 et 1500 euros.

En termes de répartition géographique, le nombre de bénéficiaires est relativement plus important à Bruxelles et en Wallonie, comparé à la Flandre.

4.2 Traitement différent entre les cohabitants légaux et les personnes mariées

4.2.2 Impact du choix de forme de vie commune et information

Les constats et observations portant sur la présente question ressortent de l'exposé de madame E. Alofs. Ils ont été complétés par des statistiques du SFP.

En droit familial, il existe deux formes de vie commune formelles, à savoir le mariage et la cohabitation légale, auxquelles s'ajoute la cohabitation de fait.

En termes d'importance de flux, la cohabitation de fait est actuellement la plus courante, suivie par le mariage (44.270 mariages en 2019) et la cohabitation légale (40.801 déclarations de cohabitation légale en 2019). A partir de 2007, le nombre de cohabitations légales a connu une forte croissance. Depuis 2012, on observe en effet un nombre équivalent de mariages et de cohabitations légales.

Dans les faits, ces formes de communauté familiale ont pour caractéristique commune le partage du domicile, de l'entretien, une solidarité et un lien affectif. A

contrario, au niveau juridique, ces formes de communauté familiales connaissent de grandes différences.

Ainsi, la cohabitation de fait n'existe pas en matière de droit familial et aucune protection ou solidarité n'est par ailleurs prévue pour cette forme d'union en matière de droit familial, de succession, ou encore en matière patrimoniale. La cohabitation de fait est par contre prise en compte en matière de sécurité sociale.

Le choix de la forme de cohabitation la moins protectrice en termes de droits ne relève pas nécessairement du choix propre du citoyen. En effet, le choix d'être protégé doit émaner des deux parties à la forme de cohabitation. Or, il s'agit de l'un des seuls droits pour lequel la protection ne dépend pas d'une seule des parties. Ainsi, si la partie la moins dépendante ne souhaite pas de cette protection, celle-ci n'existera pas.

Au sein de la plupart des branches de la sécurité sociale, il est tenu compte de la composition familiale de fait. Les critères utilisés pour sa détermination sont, de manière combinée ou séparée, le ménage commun, l'existence d'une relation affective et la domiciliation à la même adresse. Les choix et événements en matière de situation familiale auront dès lors un impact sur la situation à l'égard du partenaire et des enfants, tant en matière d'ouverture et de fermeture des droits, que de l'amplitude des droits. Ainsi, l'existence d'un lien de cohabitation solidaire au niveau de la famille de l'assuré social (personnes à charge, que ce soit un partenaire ou des enfants, présence d'un ou plusieurs contributeurs au sein du ménage) donnera lieu à une modulation de l'allocation.

La prise en compte de la situation de fait vaut tant pour le régime de chômage, l'assurance en matière de soins de santé, l'assurance d'incapacité de travail, que les allocations familiales.

Dans le secteur des accidents du travail, des maladies professionnelles et celui des pensions, il n'est par contre pas tenu compte de la composition familiale de fait.

Cependant, en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles, la protection des droits a été étendue à l'existence d'une cohabitation légale, notamment dans le cas du paiement d'une rente aux proches survivants.

Cette extension de protection à la cohabitation légale s'applique à certaines conditions (convention devant notaire, comprenant une assistance conventionnelle pendant et après la fin de la cohabitation légale):

Cette extension reste, selon E. ALOFS, très rare car peu de cohabitants légaux ont conclu une convention de cohabitation légale devant notaire, reprenant ces conditions.

Cela étant, en termes d'informations sur le niveau de protection des droits dont bénéficient les citoyens, il ressort de diverses études qu'en matière civile, le citoyen n'est pas conscient de la différence de niveau de protection entre le mariage et la cohabitation légale, cette dernière forme de cohabitation pouvant, selon E. Alofs, être considérée comme une boîte vide en termes de protection. A fortiori en matière de sécurité sociale, le citoyen n'aura pas non plus connaissance du niveau de protection des droits liés au choix de forme de communauté.

L'on constate un manque de diffusion d'informations envers le citoyen qui ne sait pas quels sont ses droits en matière de protection du droit à la sécurité sociale. Ce manque d'information n'est en soi pas grave car la plupart des secteurs tiennent compte de la composition familiale de fait indépendamment du choix de la forme de vie commune, sauf pour ce qui concerne les pensions, les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Bien que l'absence de politique uniforme au niveau de la sécurité sociale pour ce qui concerne le traitement des formes de vie commune ne soit pas considérée comme discriminant par les plus hautes juridictions, l'absence d'informations couplée à l'absence de prise en compte de la situation familiale de fait dans le secteur des pensions, des accidents du travail et des maladies professionnelles est par contre très problématique. L'impact de ce manque d'information est en outre renforcé par le fait qu'en matière de sécurité sociale, les droits de la sécurité sociale liés à la famille diffèrent en fonction du statut du travailleur. Ainsi, la pension de divorce n'existe pas dans le régime des fonctionnaires mais bien dans les deux autres régimes.

Une information sur les choix d'une situation familiale est actuellement diffusée au niveau de la commune de résidence du citoyen, mais l'information est discrétionnaire et porte rarement sur les droits en matière de sécurité sociale ;

Elle est également diffusée via le notaire mais celui-ci n'est pas forcément au courant de l'impact des choix d'une situation familiale sur les droits à la sécurité sociale ou, si c'est le cas, cet impact est complexe à expliquer.

Enfin, aucun échange d'informations n'existe au niveau du droit familial ni, par extension, au niveau du droit social.

4.2.3 Impact de la forme de cohabitation sur les droits en matière de sécurité sociale et en particulier sur les droits de pension

Dans la pratique, le droit social est tout à fait découplé du droit civil et même dans le cadre d'une situation conjugale, mieux protégée en termes de droits de pension, ce découplage peut causer des déséquilibres puisque le droit social ne prend pas en compte les besoins respectifs des conjoints, du régime matrimonial, d'une éventuelle pension alimentaire, de la formation d'un nouveau ménage, ... Cette situation déséquilibrée doit alors être corrigée au niveau du droit civil, par exemple par le biais d'un accord entre les conjoints ou d'une décision judiciaire.

Kader 4-1: Conclusions de E. Alofs concernant les droits de pensions

Le système de pension ne tient compte que du mariage comme forme de vie commune, tant en matière des droits et protections particuliers, que des taux particuliers.

Ce système est surtout discriminant en cas de partage inégal des tâches et de dépendance financière entre les partenaires, même si elle limitée dans le temps.

En cas de droits déjà acquis en matière de pension, des choix vers des formules moins protectrices en termes de droit de la famille (cohabitation légale ou de fait) sont souvent biaisés, comme par exemple pour éviter la suspension d'une pension de divorce ou d'une pension de survie en cas de remariage.

Par ailleurs, les éléments suivants ont également été relevés lors de l'audition de madame Alofs :

La pension de conjoint divorcé représente un coût important pour la sécurité sociale car en cas de remariage de l'assuré et qu'il bénéficie d'une pension au taux ménage, son ex conjoint perçoit quant à lui toujours 37.5% de la pension de retraite.

Comme de plus en plus de personnes optent pour la cohabitation légale ou de fait, un groupe croissant de personnes ne bénéficie pas d'une couverture en matière de sécurité sociale et en particulier en matière de droits de protection.

4.3 Impact éventuel de la suppression des droits dérivés sur le risque de pauvreté⁹³

4.3.1 Simulation du risque de pauvreté en cas de disparition des pensions de divorce

Aucune simulation n'a pu être réalisée par le SFP pour les pensions de conjoint divorcé en raison d'un manque d'informations concernant le partenaire antérieur des personnes divorcées faisant l'échantillonnage. Ce manque d'information concerne un groupe relativement large.

4.3.2 Simulation du risque de pauvreté en cas de disparition des pensions de survie

Le SFP a réalisé des simulations à l'aide du modèle de microsimulation dynamique MIDAS.

Les scénarios décrits dans le dernier rapport (2022) de la Commission d'étude sur le vieillissement forment le scénario de référence. Ces simulations partent du principe qu'il n'est pas touché aux pensions de survie en cours au moment de l'introduction de la mesure.

Les simulations font la distinction entre le groupe d'âge 49 ans-âge de la pension et le groupe d'âge ayant atteint ou dépassé l'âge de la pension, la prévalence et le développement des pensions différant fortement entre ces deux groupes.

Les cotisations, les impôts et les allocations sous condition de ressources sont automatiquement adaptés par le modèle de microsimulation à la perte d'une pension de survie. Ceci est particulièrement vrai pour la Grapa et (dans une mesure limitée) le revenu d'intégration. Par ailleurs, il est à noter que les réponses comportementales (chercher du travail, trouver un nouveau partenaire) ne sont pas prises en compte. Het gaat met andere woorden over een zogenaamde "statistische simulatie".

Il ressort de ces simulations que l'impact de la suppression de la pension de survie, tant avant qu'après l'âge de la pension, sur le risque de pauvreté est, de manière générale, considérablement plus important pour les femmes que pour les hommes, et

⁹³ Source : question factuelle 17 compendium -SFPensions

plus important encore pour les femmes isolées que pour les autres modèles familiaux.

Les hommes bénéficient en effet plus souvent d'une pension de retraite plus élevée que les femmes. Cependant, la suppression de la pension de survie pourrait accroître le risque de pauvreté chez les hommes âgés, en raison du nombre croissant de bénéficiaires hommes d'une pension de survie dans l'avenir.

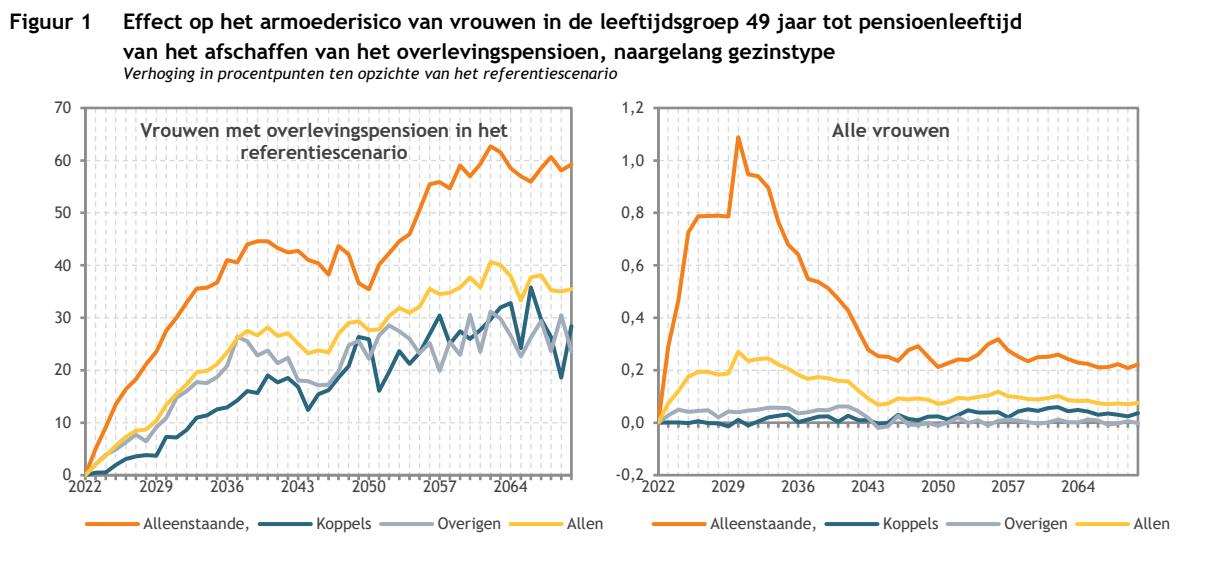
Enfin, le risque de pauvreté peut également être lié à la perte de la pension de survie du partenaire non marié.

Impact d'une pension de survie pour le groupe d'âge inférieur à l'âge de la pension

Dans le groupe d'âge de 49 ans à l'âge de la retraite, le pourcentage de bénéficiaires d'une pension de survie masculins ne dépasse jamais 0,2 %. Le pourcentage de veufs dans cette tranche d'âge est très faible et seule une petite minorité d'entre eux bénéficie d'une pension de survie, soit parce que leurs revenus dépassent le plafond salarial, soit parce qu'ils perçoivent une pension de retraite. Pour cette raison, seuls les résultats pour les femmes sont présentés.

Figuur 4-5 montre l'effet de la suppression de la pension de survie sur le risque de pauvreté des femmes du groupe d'âge entre 49 ans et l'âge de la pension, en fonction de la situation familiale.

Figuur 4-5: Effet de la suppression de la pension de survie sur le risque de pauvreté des femmes du groupe d'âge entre 49 ans et l'âge de la pension, en fonction de la situation familiale



Source SFP, compendium

Le graphique de gauche (Figuur 4-5) montre que partant de l'hypothèse de l'absence d'effets comportementaux (en particulier pas d'augmentation de l'offre de travail), l'impact de la suppression de la pension de survie serait énorme pour le groupe de femmes bénéficiaires d'une pension de survie en-dessous de l'âge de la pension, d'autant plus qu'elles ne bénéficient pas de la GRAPA. Dans la plupart des cas, l'allocation de pension de survie constitue le seul revenu de beaucoup de femmes isolées. Celle-ci peuvent bénéficier du revenu d'intégration mais cela ne compense pas complètement la suppression de la pension de survie.

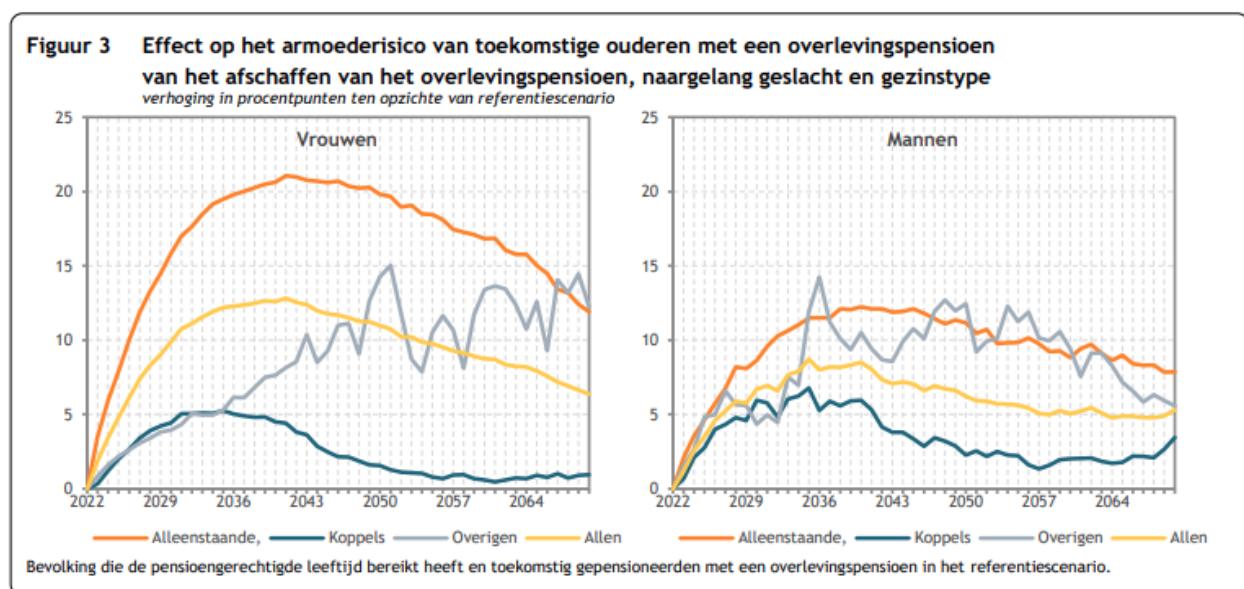
Cet impact est par contre moins important pour les femmes qui cohabitent, celles-ci étant en partie protégées par le revenu de leur partenaire.

Le graphique de droite (Figuur 4-5) montre l'effet de cette suppression pour l'ensemble du groupe femmes entre 49 ans et l'âge de la pension. Cet effet est plus limité, compte tenu du petit nombre de bénéficiaires d'une pension de survie et de la tendance à la baisse de ce nombre de bénéficiaires qui se poursuivra dans les années à venir.

Impact d'une pension de survie pour le groupe d'âge ayant atteint ou dépassé l'âge de la pension

Le Figuur 4-6 montre l'effet de la suppression de la pension de survie sur le risque de pauvreté pour les futurs bénéficiaires d'une pension de survie ayant atteint ou dépassé l'âge de la pension dans le scénario de référence.

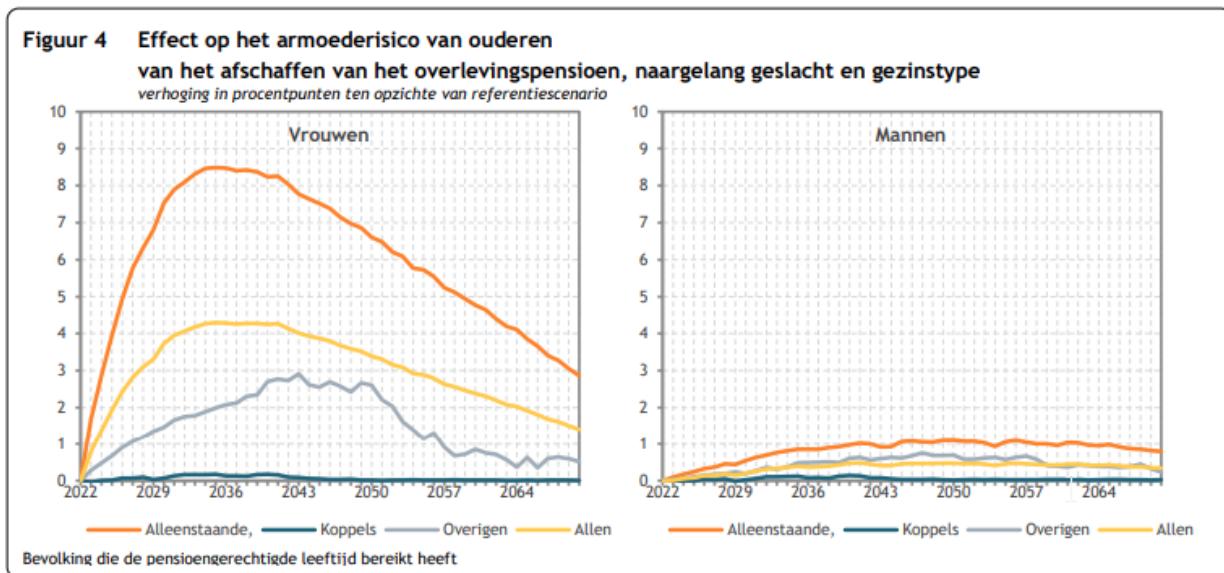
Figuur 4-6: Effet de la suppression de la pension de survie sur le risque de pauvreté pour les futurs bénéficiaires d'une pension de survie, en fonction du sexe et de la situation familiale



Source SFP, compendium

Partant de l'hypothèse de l'absence de changement de comportement des bénéficiaires par rapport aux réponses à l'offre de travail, ce graphique montre que la suppression de la pension de survie entraîne une augmentation du risque de pauvreté des femmes de cette tranche d'âge qui en sont bénéficiaires. Cette augmentation du risque de pauvreté auprès du groupe de femmes plus âgées semble cependant beaucoup plus faible que pour ce qui concerne le groupe de femmes entre 49 ans et l'âge de la pension, notamment en raison du fait que celles-ci peuvent bénéficier de la GRAPA, même si son accès doit être relativisé.

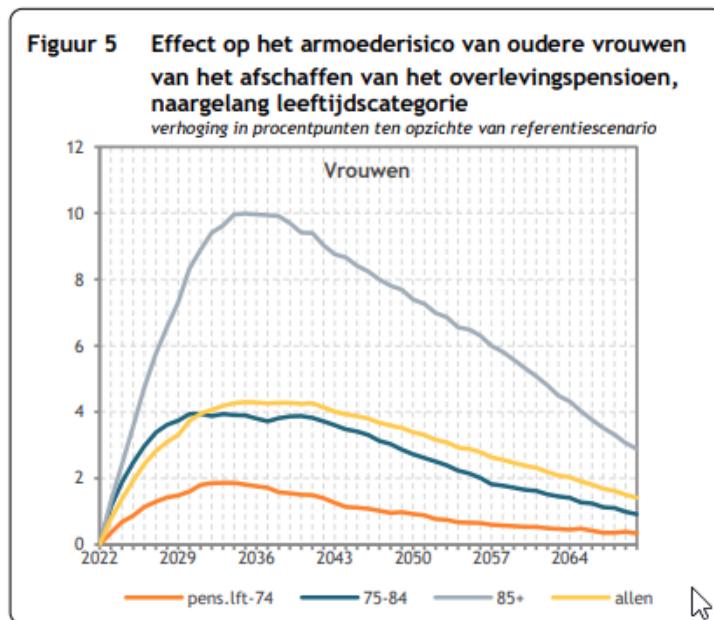
Figuur 4-7: Effet de la suppression de la pension de survie sur le risque de pauvreté des personnes âgées, en fonction du sexe et de la situation familiale



Source SFP, compendium

Il ressort du Figuur 4-7 que l'augmentation du risque de pauvreté pour les femmes plus âgées (ayant atteint ou dépassé l'âge légal de pension) en raison de la suppression de la pension de survie est le plus élevé au cours de la deuxième moitié des années 2030, et diminue ensuite en 2070 tant pour les isolées que pour le groupe complet. Cela s'explique par le fait que, dans le scénario de référence, la proportion de femmes ayant une pension de survie diminue au cours de la période de projection et qu'elles peuvent de plus en plus retomber sur leur propre pension de retraite.

Figuur 4-8: Effet de la suppression de la pension de survie sur le risque de pauvreté des femmes âgées en fonction de la catégorie d'âge



Source SFP, compendium

Ce dernier graphique (Figuur 4-8) montre que l'effet le plus important de la suppression de la pension de survie sur le risque de pauvreté se situerait auprès des femmes âgées de plus de 85 ans.

4.3.3 Débat conceptuel sur la répartition des droits de pension

Aucune réponse n'a pu être apportée par le SFDP à la question des partenaires sociaux du kost van een pensioensplit in de eerste pensioenpijler waarbij men ook na de split het recht behoudt op de minimumregelingen, laquelle nécessite une étude complexe. A titre alternatif, une piste conceptuelle en vue de l'introduction d'un splitting de pension a été proposé par Steven JANSSENS.

A titre introductif en cas de séparation de fait, il existe déjà une forme de splitting, cette répartition n'étant cependant pas réalisée dans le cadre de la construction des droits de pension mais au moment de la séparation des conjoints. L'allocation de pension est alors répartie entre les conjoints séparés sous certaines conditions. Cette répartition vise un rééquilibrage de la pension des conjoints aussi bien dans le cadre d'un taux ménage que d'un taux isolé. Pour ce qui concerne la pension de conjoint séparé, il s'agit d'un droit dérivé.

En cas de divorce, une distinction est faite entre le divorce avant et après la pension. La pension de conjoint divorcé consiste en un droit propre, ce qui implique que le bénéficiaire de cette pension doit lui-même remplir les conditions générales en matière de pension de retraite pour bénéficier d'une pension et que la pension de conjoint divorcé est calculée sur la base de 62,5 % des salaires de l'ex-conjoint, duquel le salaire du bénéficiaire est déduit. Dès lors si le salaire du bénéficiaire de la pension de divorce est moins élevé que 62,5 % du salaire de l'ex-conjoint, la pension de conjoint divorcé est calculée sur cette base. La pension de l'assuré n'est pas adaptée, tandis que la pension du conjoint divorcé est payée par la sécurité sociale.

Un cadre en vue de l'introduction d'un splitting de pension a été proposé par Steven JANSSEN. Celui-ci se base sur une réflexion sur les concepts de base, des règles de base concernant une proposition de splitting et une sortie de l'impasse.

Kader 4-2: Pistes conceptuelles de S. JANSSEN en vue de l'introduction d'un splitting de pension

Concepts de base

Plusieurs raisons pourraient entrer en ligne de compte dans le choix d'un splitting, à savoir des raisons juridiques (Arrêt de la Cour Constitutionnelle du 27 juillet 2011), instrumentales (solution pour lutter contre la pauvreté chez les femmes et les inégalités de pension) et éthiques (favoriser l'égalité entre les partenaires, le maintien de l'autonomie sans créer des liens d'indépendance inutiles entre des partenaires qui forment une communauté).

Le splitting pourrait s'appliquer uniquement au mariage, ou également à la cohabitation légale ou encore à toute forme de cohabitation dans laquelle des dépendances économiques durables surviennent et/ou la capacité de gain du partenaire est substantiellement influencée par des accords explicites ou implicites et par la répartition des tâches entre les partenaires.

Idéalement, il devrait y avoir une uniformité entre le concept familial utilisé pour le splitting et les autres branches de la sécurité sociale (voir supra remarque professeur Alofs 4.2.2).

En termes de pension à répartir, Steven Janssen rappelle qu'il n'existe aucun concept de pension univoque mais qu'il s'agit pour toutes d'une « consommation différée ». Il ne semble pas qu'il y ait de raison d'opérer des distinctions entre les pensions à répartir ou non. Il est cependant possible de se limiter au premier pilier de pension.

Règles de base d'une proposition de splitting

A. *Caractéristiques de principes à utiliser comme clé de voûte pour une proposition de splitting*

- Transparence de l'information quant aux futurs droits de pension du partenaire.

De ce critère découle une préférence quant au moment où doit intervenir le splitting. Ainsi, les solutions de splitting qui fournissent une information ou dont les conséquences ne deviennent claires qu'à la condition que certains événements se produisent, répondent moins ou pas du tout à ce critère.

- Egalité qualitative et autonomie

Une relation est composée d'individus qui travaillent à quelque chose de commun. Un bon splitting part de cette communauté mais met l'accent sur les droits de l'individu au sein de cette communauté. Un bon splitting devrait, dans le meilleur des cas être un droit propre, autonome (en termes d'information et en termes de revenu), qualitativement égal pour chaque partenaire.

Les pensions sont des droits conditionnels. En partageant les droits et non les patrimoines, on conserve leurs caractéristiques intrinsèques.

Par conséquent, ce second principe mène à une préférence pour le partage des droits de pension équivalents et par lequel, par le biais du splitting, naissent deux droits propres.

- Répartition des droits de pension et non de la valeur patrimoniale

Un droit de pension ne doit pas être exprimé comme une valeur patrimoniale qui doit être compensée. Il n'y a pas de troc entre le patrimoine direct et la pension. La pension reste la pension.

Pour conserver les propriétés des pensions, on splitte droit par droit, sans globaliser et sans compenser des droits entre eux au niveau unitaire.

- Travailler avec les données connues

Il est important de se baser sur les données connues. Dans le premier pilier, les données de temps de travail et de salaire sont connues. Partir de ces éléments pour réaliser une répartition mènera à de meilleurs résultats qu'une répartition du résultat de calcul.

B. Quand fractionner ?

La question du meilleur moment du fractionnement doit se poser (en cas de divorce ou sur une base permanente).

Scénario maximaliste proposé par Steven Janssen

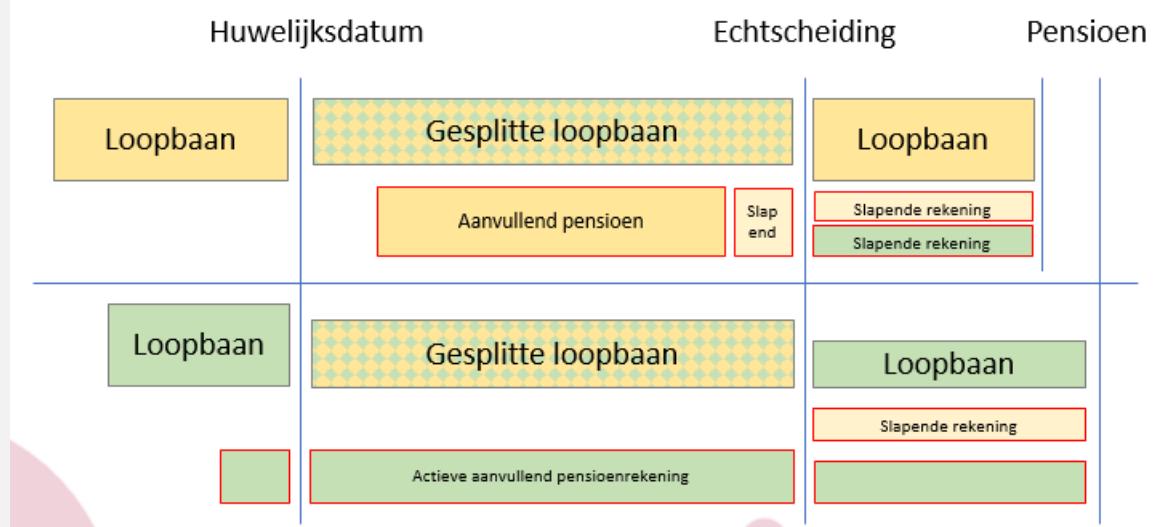
Un scénario maximaliste a été proposé par Steven Janssen en termes de conséquences sociales et budgétaires. Het gaat over een scenario waarin zowel het pensioenbedrag als de gewerkte periodes worden gesplitst. De pensioensplit zou tevens van toepassing zijn op alle pensioenpijlers. Ce scénario permet en effet de donner des lignes de bases pour tous les autres scénarios sans devoir faire des choix qui pourraient mettre en péril la cohérence du résultat final.

Le scénario se base sur des personnes mariées de 40, 50 et 55 ans, pour lesquelles toutes les sortes de pensions sont fractionnées (en ce compris le second pilier de pensions) et pour lesquelles tout est tout de suite fractionné. Le fractionnement vise des situations aussi qualitativement égales que possible entre les partenaires.

Le scénario examine si les gens ne sont pas plus mal lotis au niveau individuel ou au niveau familial que dans la situation actuelle. La division du travail et du temps assure-t-elle l'égalité et des corrections sont-elles nécessaires ?

Ce scénario part des éléments de base de calcul tels que le temps de travail et le salaire, ce qui permet, selon Steven Janssen, de contourner la complexité, également entre les systèmes de pension.

Figuur 4-9: scénario « full » de splitting de pension



Source : S. Janssen

Selon ce scénario, aucune pension future n'est calculée mais au jour du départ à la retraite, les deux nouvelles carrières créées sont injectées dans le calcul de la pension. De cette manière, des pensions qualitativement égales sont générées. Il faut cependant veiller à ce que les protections minimales fonctionnent encore, et par conséquent éviter par exemple qu'en partageant les deux carrières, aucun des partenaires ne remplisse encore l'exigence de pension minimale.

5. Bijlage A : Lijst van de betrokken deskundigen uit de academische en wetenschappelijke wereld

Gevraagde deskundigen voor de hoorzittingen

Prof. dr. Elisabeth Alofs, professor rechten aan de VUB

Dr. Florian Blank, onderzoeker aan de Hans Böckler Stifung

Prof. dr. Jean Hindriks, professor economie aan de UC Louvain

Prof. dr. Glenn Rayp, professor internationale economie aan de UGent

De heer Paul Roels, docent aan de KU Leuven

Prof. dr. Johannes Spinnewijn ; professor economie aan de London School of Economics

Prof. dr. Yves Stevens, professor rechten aan de KU Leuven

Prof. dr. An Thiry, professor aan de Universiteit HEC Liège

Prof. dr. Christophe Vanroelen; professor in de sociale gezondheidswetenschappen aan de VUB

Gevraagde deskundigen als reviewer van het rapport

Prof. dr. Patrick Deboosere; professor sociologie aan de VUB

Prof. dr. Marjan Maes; professor economie aan de KU Leuven, Campus Brussel

Prof. dr. Jozef Pacolet; emeritus met opdracht aan de onderzoeksgroep Sociaal en economisch beleid en sociale inclusie van het HIVA, KU Leuven

Prof. dr. Michael Petitjean; professor financiële economie aan de UC Louvain