

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Gelijkheid in de pensioenen van werknemers, zelfstandigen en overheidspersoneel nog zoek

Flohimont, Valérie

Published in:
HR Magazine (Dutch edition)

Publication date:
2012

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Flohimont, V 2012, 'Gelijkheid in de pensioenen van werknemers, zelfstandigen en overheidspersoneel nog zoek', *HR Magazine (Dutch edition)*, no. 193, pp. 34-37.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LA REVUE QUI DONNE LE TON EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE RH

HRMagazine

pour le travail **et** l'humain

Juillet 2012 - N° 82

Mensuel (pas de publication en août) - 7^{ème} année
Bureau de dépôt: Gent X- 2^{de} Afd. - P509168



Des collaborateurs impliqués et passionnés

LE BÛT POURSUIVI PAR ALPRO

IL L'A DIT :

« On ne joue plus aux échecs mais au ping-pong. On ne réfléchit plus, on réagit. »

JEAN-LOUIS
SERVAN-SCHREIBER
(AUTEUR DE TROP VITE !)

LOI & EMPLOI

Vos vieux jours

RELATIONS SOCIALES

— Changements: un mandat clair et des espaces de négociations

FOCUS

— Stess au travail: une autre manière de faire le bilan

L'ÉGALITÉ DANS LES PENSIONS DES SALARIÉS, DES
INDÉPENDANTS ET DES FONCTIONNAIRES RESTE INTROUVABLE



VOS VIEUX JOURS (ET CEUX DE VOTRE VOISIN)

Salariés, fonctionnaires et indépendants. Trois statuts, trois régimes de pension radicalement différents. Pourquoi les autres aspects de la sécurité sociale semblent-ils équilibrés entre les différents statuts alors que l'inégalité reste importante en matière de pension ? La réponse est simple et complexe : c'est une question de budget et d'héritage du passé !

TEXTE : Katleen Weytjens

« **L**e principe d'égalité forme la pierre angulaire du droit. Tous les citoyens doivent être égaux devant la loi. Cependant, l'État belge applique des régimes de pension différents selon que le bénéficiaire soit un fonctionnaire, un salarié ou un indépendant, et qui s'avèrent plus avantageux pour certains travailleurs que pour d'autres, » commente Valérie Flohimont, collaboratrice scientifique volontaire à l'Institut de droit social de la KU Leuven et professeur de droit social à la Faculté de droit des FUNDP de Namur. Elle a récemment obtenu son doctorat en défendant sa thèse sur 'l'égalité en matière de sécurité sociale : les pensions des salariés, des indépendants et des fonctionnaires'.

Les différences se sont développées au fil du temps. Les fonctionnaires furent la première catégorie professionnelle à bénéficier d'avantages sociaux tels que les allocations familiales, le remboursement de frais médicaux et d'hospitalisation, la pension d'invalidité et la pension de retraite. L'État estimait en effet qu'il était de son devoir de protéger ses 'fidèles serviteurs' contre les risques sociaux. Pour les autres catégories de la population, l'on partait du principe que le travail et les avoirs offraient la meilleure protection. Le système belge de sécurité sociale avait été mis en place à l'origine pour les ouvriers (parce qu'ils n'épargnaient pas, telle était la vision de l'époque). Il s'adressa aux employés plus tard. Les indépendants n'en bénéficièrent pas avant la deuxième moitié du 20^e siècle. « À l'époque, l'on ne considérait pas l'égalité entre les citoyens du point de vue de l'allocataire proprement dit, mais du point de vue de son lien avec la société : actif ou inactif, avoir un employeur ou pas (= salarié par opposition à indépendant), un employeur privé ou l'État comme patron, » explique Valérie Flohimont. « Aujourd'hui, l'individu occupe une position plutôt centrale et l'on compare les citoyens entre eux. »

LES STATUTS S'ESTOMPENT

De plus, les différences entre les statuts s'estompent : les candidats considèrent l'État comme un employeur ordinaire, le nombre de fonctionnaires nommés diminue au profit du nombre d'agents contractuels. De même, l'écart entre le régime des indépendants et des salariés se resserre avec les faux indépendants et les faux travailleurs salariés. L'État devrait donc chercher à harmoniser davantage les régimes de pension. « Malheureusement, de nom-

breuses réformes ont été freinées pour des raisons budgétaires. Faut de moyens. L'harmonisation est pourtant une réussite pour les autres branches de la sécurité sociale, ou du moins a-t-on enregistré une évolution à tous les égards. Les exceptions sont donc les pensions et l'incapacité de travail. »

Un contre-argument avancé par certains (position classique de la Cour constitutionnelle) est que les régimes de pension des trois catégories professionnelles ne sont pas comparables parce qu'ils diffèrent au niveau de l'objectif, du financement et des conditions d'octroi. C'est faux, déclare Valérie Flohimont, et elle démonte immédiatement l'argumentation. Le but de la sécurité sociale, dont fait partie le secteur des pensions, est identique pour les trois groupes : veiller à disposer des moyens de subsistance suffisants afin que chacun puisse mener une vie décente. En outre, les conditions d'octroi proprement dites doivent être confrontées au principe d'égalité et ne peuvent donc pas servir de point de départ pour conclure que les régimes de pension ne sont pas comparables. La structure du financement est elle aussi identique. « Tous les régimes de pension sont financés par les cotisations et les deniers publics. La part des cotisations sociales augmente dans le régime des fonctionnaires tandis qu'elle diminue dans le financement du régime des travailleurs salariés et indépendants. La part d'argent public évolue exactement dans l'autre sens, ce qui réduit la différence entre les sources de financement. »

ÉGALITÉ OU INÉGALITÉ ?

La principale question dans l'étude de doctorat consiste à savoir si les différences entre les statuts sont suffisamment importantes pour parler d'une violation du principe d'égalité ? Ou bien les avantages et inconvénients des systèmes se neutralisent-ils dans l'ensemble ? Valérie Flohimont dresse la liste des principales inégalités :

- La méthode de calcul est inadéquate : autres revenus de référence (calculés sur les 10 dernières années pour les fonctionnaires, sur 45 ans pour les salariés), pourcentages différents, distinction éventuelle entre isolés et familles. « Cette dernière distinction ne cadre plus avec la réalité des nouvelles formes de compositions familiales. »
- Mise à la pension d'office des fonctionnaires. « L'on note déjà une amélioration : les fonctionnaires peuvent désormais continuer à travailler après leur 65^e anni-

PROVIDING ONSITE SUPPORT
PAYROLL
RECRUITMENT
ADVISORY

TALENTED
HR PROFESSIONALS

www.pz.be

Valérie Flohimont

(KU Leuven/FUNDP Namur) :

« Il est clair que la réglementation belge sur les pensions *viole de façon significative le principe d'égalité* »



versaire, à l'instar des indépendants et des salariés, mais doivent toutefois y être autorisés. D'où : le risque d'une décision arbitraire. »

- Le plafonnement des cotisations dans le régime social des indépendants par rapport aux cotisations calculées sur la rémunération complète chez les fonctionnaires et les salariés. « Il n'y aurait aucun problème si les droits à la pension des travailleurs indépendants étaient sensiblement différents, mais ce n'est pas forcément le cas. Il y a un manque de cohérence. »
- La détermination de la carrière en cas de carrière mixte. « Les carrières mixtes ne sont plus exceptionnelles. Environ un tiers des carrières sont mixtes aujourd'hui. Le problème est que les règles relatives au

calcul des pensions ne sont pas harmonisées. De plus, la loi de 2003, qui stipule que les meilleures années sont prises en compte quel que soit le régime au sein duquel elles ont été prestées, n'est toujours pas entrée en vigueur. Le calcul peut s'avérer très difficile. Il se complique encore lorsqu'une personne a travaillé à l'étranger pendant quelques années ou pire, lorsqu'il a travaillé comme salarié et/ou fonctionnaire à l'étranger et comme indépendant en Belgique. Il est donc urgent d'adapter la législation ! »

- Des règles différentes en matière de retraite anticipée. En décembre 2011, le gouvernement Di Rupo a procédé à une harmonisation partielle : les fonctionnaires et les salariés sont désormais traités sur un pied d'égalité (62 ans et 40 années

de service). « C'est bien, mais qu'advient-il des indépendants ? Il est vraiment regrettable que cette catégorie ait été oubliée. En effet, les règles applicables aux indépendants et aux salariés avaient déjà été précédemment alignées les unes sur les autres. Cet effort a été réduit à néant. »

- Les règles d'assimilation en matière de crédit-temps, l'interruption et la diminution de carrière et le congé thématique. « Ces règles ont été considérablement durcies, mais il règne un flou artistique. Leur impact sur les pensions est parfois difficile à prévoir, en particulier pour les fonctionnaires. »
- L'assimilation ou la bonification des périodes d'études (en cas d'études pertinentes dans le cadre d'un emploi). L'on relève encore des différences majeures dans ce do-

maine entre les catégories de travailleurs. Dans les grandes lignes, cela signifie que les périodes d'études sont automatiquement assimilées à des années de travail pour les fonctionnaires. Pour les indépendants et les salariés, cette assimilation est possible moyennant l'autorisation du Service des Pensions et le paiement de cotisations de sécurité sociale pour cette période. Un indépendant peut demander l'assimilation jusqu'à l'introduction de sa demande de pension, un salarié doit prendre cette décision dans les dix ans suivant la fin de ses études.

- Liaison au bien-être non automatique pour les salariés et les indépendants. « C'est une inégalité majeure. La liaison au bien-être est appliquée aujourd'hui selon le bon vouloir du gouvernement, en fonction du budget disponible. Je sais que ce principe est coûteux, mais les pensionnés dépensent plutôt raisonnablement, non ? » Avec le taux de remplacement (rapport entre la dernière rémunération et la pension), la situation ne cesse d'empirer. « Nous nous classions autrefois parmi les meilleurs du monde ; aujourd'hui, la Belgique est à la traîne. Pour redorer notre image, nous comptons dès lors sur le deuxième pilier de pension. Mais l'on déplace de ce fait la discrimination. En effet, tout le monde n'a pas les mêmes possibilités d'accéder à ce deuxième pilier. Je suis d'avis que cette liaison au bien-être devrait être appliquée automatiquement.

Les inégalités sont également importantes pour les autres types de pensions. Prenez par exemple les pensions de retraite pour lesquelles les règles de cumul sont différentes. Ces règles reposent sur le principe de l'unité de carrière (un maximum de 45 ans). La règle de base consiste à prendre en considération les meilleures années de la carrière. Mais l'on ne peut pas choisir librement quelles sont ces meilleures années. La loi prévoit que les années passées comme fonctionnaire sont les meilleures, suivies par celles passées comme salarié, et enfin comme indépendant. Dans la pratique, cet ordre ne s'avère pas toujours correct. Il est autorisé par la loi de changer l'ordre des années, mais cette loi n'est pas en vigueur.

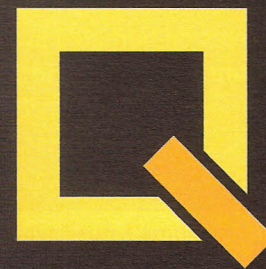
Une autre inégalité réside dans la pension de survie. Des conditions d'âge sont applicables aux travailleurs salariés, ce qui n'est pas le cas des fonctionnaires. Et la pension pour les conjoints divorcés est uniquement prévue pour les salariés et les indépen-

dants, pas pour les fonctionnaires. À cet égard, la pension est considérée comme un droit individuel. Citons, enfin, la pension d'orphelin. Les enfants de travailleurs salariés ou indépendants décédés perçoivent des allocations familiales majorées. Les enfants de fonctionnaires décédés peuvent encore toucher une pension d'orphelin (sous conditions). « Pour ces types de pensions, l'on peut se demander si ces allocations ne devraient pas plutôt être versées par le biais d'autres secteurs de la sécurité sociale ou d'autres mécanismes (tels que la loi sur le divorce) ? »

DISCRIMINATION DANS LE CHEF DE L'ÉTAT

Il est clair que la réglementation belge sur les pensions viole de façon significative le principe d'égalité, conclut Valérie Flohimont. « On dirait que les régimes de pension ne correspondent plus au contexte social actuel ni à la volonté du législateur, et encore moins au but qu'ils poursuivent. On se cache derrière des positions vieilles de deux siècles et des arguments budgétaires pour maintenir la différence de traitement, tandis que la signification du concept d'égalité a évolué vers une approche individualisée. »

La chercheuse est cependant réaliste et est consciente qu'un régime de pension commun n'est pas réalisable dans l'immédiat, que ce soit pour des raisons juridiques (entre autres le respect des droits acquis, l'obligation de « standstill » qui ne permet pas de réduire la protection sociale des groupes sauf pour des raisons impérieuses d'intérêt général) ou pour des raisons économiques et politiques (entre autres l'équilibre du budget de l'État, la paix sociale, la compétitivité des entreprises). Elle plaide en revanche pour l'adoption de mesures fermes dans la bonne direction, pour une harmonisation progressive. Mais une égalité accrue ne signifie pas un recul de l'assimilation. Pour Flohimont, cela n'a aucun sens de réduire les pensions légales, sous le prétexte d'une égalité accrue, à un montant minimum identique pour chacun et de consacrer simultanément des fonds publics à des avantages financiers pour les autres piliers de pension. « Cela contribue à créer de nouvelles discriminations entre les pensionnés. Autrement dit, l'assimilation entre les régimes de pension doit être plus importante afin de permettre à chaque pensionné de mener une vie confortable. » HR



PASSION FOR FINANCE & ACCOUNTING

JOOS CONSULTING

FINANCE & ACCOUNTING I
JUNIORS & SENIORS I

DETACHING

www.joosconsulting.be