



Chez lecteur,



En guise de cadeau de fin d'année, nous vous offrons un numéro plus étoffé d'InfoPensions. Effectivement, il y a beaucoup d'information à vous communiquer dans le domaine des pensions et nous sommes ravis de pouvoir le faire via cette lettre d'information. Nous sommes également heureux de pouvoir publier la première partie d'un article du professeur Valérie Flohimont consacré à « l'histoire » des pensions de retraite. Dans ce numéro, ainsi que dans les deux prochains, elle jette un regard particulier sur l'évolution de la législation relative aux pensions, depuis la Révolution française jusqu'à nos jours. À une époque où les régimes de pensions sont soumis à de nombreuses modifications, quelques précisions étaient bienvenues : le passé nous apprend comment mieux comprendre le présent !

Toute l'équipe d'InfoPensions et les collaborateurs de Vie Collectivités vous souhaitent une excellente année 2016. L'année prochaine, nous aurons encore le plaisir de vous entretenir de ce qui préoccupe tôt ou tard tous les citoyens : les pensions !

Bonne lecture !

Jean-Michel Bourdoux
Directeur Vie Collectivités

Relèvement progressif de l'âge de la pension

Une loi du 10 août 2015 entérine le relèvement de l'âge légal de la pension et poursuit la réforme de la pension anticipée et de la pension de survie. Le but est de prolonger les carrières et de renforcer la viabilité du système des pensions.

Les mesures dans les 3 régimes de pension sont réunies en une loi :

- le titre 2 traite des pensions du secteur public ;
- les titres 3 et 4 traitent des mêmes mesures dans les régimes des travailleurs salariés et des indépendants ;
- les titres 5 et 6 traitent de la pension de survie dans les différents régimes.

Âge de la pension

L'âge légal de la pension est porté de 65 à 66 ans en 2025 et de 66 à 67 ans en 2030. Cela semble devenir la norme au niveau européen également.

L'âge légal de la pension pour les pensions qui prennent cours au plus tard le 1^{er} janvier 2025 est maintenu à 65 ans. Pour les pensions qui prennent cours au plus tôt le 1^{er} février 2025 et au plus tard le 1^{er} janvier 2030, l'âge de la pension est porté à 66 ans. Pour les pensions qui prennent cours à partir du 1^{er} février 2030, l'âge légal de la pension sera de 67 ans.

Il ressort du [rapport](#) de la commission des affaires sociales que – contrairement au scénario de la Commission

1

1-3 Relèvement progressif de l'âge de la pension

4-5 Cumul d'une pension de survie dans le régime des travailleurs salariés

5 Le Conseil académique soutient la réforme des pensions

6 Revenus autorisés pour les pensionnés du secteur public

de réforme des pensions 2020-2040 – la carrière de référence, qui est actuellement de 45 ans, n'est pas prolongée. La réforme aura donc pour conséquence une augmentation du montant moyen de la pension, puisque les carrières dureront plus longtemps.

Pension de survie du conjoint survivant

La pension de survie est modifiée à partir du 1^{er} janvier 2015 dans les différents régimes de pension et l'allocation de transition a été introduite pour le conjoint survivant qui a moins de 45 ans au moment de décès de son partenaire, pour autant que le décès se produise après le 31 décembre 2014. Ces modifications ont été introduites par trois lois différentes : la loi du 15 mai 2014 pour le secteur public, la loi du 5 mai 2014 pour les travailleurs salariés et la loi du 25 avril 2014 pour les indépendants. Il a également été prévu que l'âge de 45 ans passerait à 50 ans d'ici 2025.

La loi du 10 août 2015 relève cet âge dans les trois régimes de pension de 50 ans en 2025 à 55 ans en 2030. Le conjoint survivant qui n'a pas atteint cet âge minimum au moment du décès du donnant droit relève par conséquent du régime de l'allocation de transition.

“ Il existe toujours des exceptions pour les carrières longues, mais, dans ces cas également, la condition de carrière est plus sévère.

Pension anticipée

Le gouvernement précédent avait déjà relevé l'âge minimum de la pension anticipée de 60 à 62 ans à partir du 1^{er} janvier 2016. La condition de carrière est passée de 5 ans dans le secteur public et 35 ans dans le secteur privé à 40 ans dans tous les régimes.

La loi du 10 août 2015 relève encore l'âge minimum à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans à partir de 2018. La condition de carrière passe à 41 ans en 2017 et à 42 ans à partir de 2019.

Il existe toujours des exceptions pour les carrières longues, mais, dans ces cas également, la condition de carrière est plus sévère.

	Carrière normale		Carrière longue	
	Âge minimum	Carrière minimum	Âge minimum	Carrière minimum
2015	61 ans et 6 mois	40 ans	60 ans	41 ans
2016	62 ans	40 ans	60 ans 61 ans	42 ans 41 ans
2017	62 ans et 6 mois	41 ans	60 ans 61 ans	43 ans 42 ans
2018	63 ans	41 ans	60 ans 61 ans	43 ans 42 ans
2019	63 ans	42 ans	60 ans 61 ans	44 ans 43 ans

La nouvelle loi prévoit également plusieurs mesures transitoires, parallèlement à la réforme précédente :

- Pour les pensions qui prennent cours dans le courant du mois de janvier, les conditions d'âge et de carrière de l'année précédente s'appliquent ;
- Les personnes qui ont la possibilité à un moment donné de prendre leur pension anticipée conservent ce droit, quelle que soit la date à laquelle elles décident de prendre la pension.

En outre, une mesure transitoire qui limite le nombre d'années supplémentaires pour pouvoir prendre sa pension anticipée pour les personnes qui atteindront ou ont atteint un certain âge en 2016 est prévue. Une mesure transitoire règle également la situation particulière pour les personnes se trouvant dans un régime de congé préalable à la pension. Dans certaines conditions, le nouveau règlement ne s'appliquera pas à cette dernière catégorie de membres du personnel.

Pour le secteur public :

1. La disposition transitoire en rapport avec le congé préalable à la pension.

Le relèvement progressif des conditions d'âge et de carrière après 2016 ne s'applique pas aux personnes qui :

- au 1^{er} janvier 2015, se trouvaient à leur demande dans une position de disponibilité, totale ou partielle, préalable à la mise à la retraite ;
- ont introduit une demande approuvée par leur employeur avant le 1^{er} janvier 2015, en vue d'être placées avant le 2 septembre 2015 dans une situation de disponibilité ;
- au plus tard le 1^{er} janvier 2015, auraient pu être placées dans une telle situation si elles en avaient fait la demande (mais n'ont donc pas introduit de demande effective en ce sens).

La liste des congés entrant en ligne de compte pour cette mesure transitoire doit encore être fixée par arrêté royal.

2. La garantie en rapport avec le nombre d'années supplémentaires pour pouvoir prendre sa pension anticipée.

L'application des nouvelles conditions d'âge est limitée pour les personnes qui, en 2016, ont au moins 55 ans. Pour elles, l'accès à la pension anticipée est reporté de 1, 2 ou 3 ans maximum par rapport à la date où elles remplissent les conditions suivant la législation en vigueur au 31 décembre 2015.

Les personnes qui, en 2016 :

- ont 55 ou 56 ans, les années de service supplémentaires sont limitées à 3 ans ;
- ont 57 ou 58 ans, les années de service supplémentaires sont limitées à 2 ans ;
- ont 59 ans ou plus, les années de service supplémentaires sont limitées à 1 an.

Cette mesure transitoire a aussi été reprise dans la suppression de la bonification pour diplôme et s'appliquera par conséquent aux effets cumulés des deux réformes.

Pour les travailleurs salariés :

1. La garantie en rapport avec le nombre d'années supplémentaires.

Les personnes qui atteignent l'âge de 59 ans et plus en 2016 ne devront pas travailler plus d'une année en plus. La mesure est plus restrictive que la mesure dans le secteur public, car, d'après les simulations de l'Office National des Pensions (ONP), aucune personne qui aura 58 ans en 2016 ne devra travailler plus de 2 ans en plus pour pouvoir prendre sa pension anticipée.

2. Une mesure maintient les conditions actuelles pour la pension anticipée des travailleurs salariés :

- qui sont licenciés ;
- qui ont démissionné ; ou
- qui ont conclu un contrat qui met fin à leur contrat de travail moyennant la prestation d'un préavis ou le paiement d'une indemnité de préavis.

Cette mesure ne s'applique que dans la mesure où le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis a pris cours avant le 9 octobre 2014 et se termine après le 31 décembre 2016 et où les conditions d'âge et de carrière pour la pension anticipée sont remplies à la date de

la fin du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de préavis.


3. Une mesure maintient les conditions actuelles de la pension anticipée pour les travailleurs :

- qui ont conclu un contrat qui met fin à leur contrat de travail d'un commun accord avec leur employeur ;
- pour autant que le contrat ait été conclu par écrit avant le 9 octobre 2014 en dehors du cadre d'une prépension conventionnelle et qu'il trouve son fondement dans des dispositions légales ou réglementaires ou dans un des instruments collectifs énumérés qui sont prévus dans une procédure de départ pour pouvoir prendre la pension anticipée et pour autant qu'à la fin du contrat de travail, ces travailleurs remplissent les conditions d'âge et de carrière pour la pension anticipée.

Les personnes concernées par les 2 mesures pour les travailleurs salariés peuvent obtenir leur pension de retraite anticipée d'indépendant dans les mêmes conditions d'âge et de carrière. De cette façon, elles peuvent prendre leur pension anticipée à la même date dans les deux régimes.

Pour les indépendants, une garantie en ce qui concerne le nombre d'années supplémentaires pour pouvoir prendre la pension anticipée est également prévue, parallèlement à ce qui s'applique aux travailleurs salariés. Les personnes qui atteignent l'âge de 59 ans et plus en 2016 ne devront pas travailler plus d'une année en plus.

Source

Loi du 10 août 2015  visant à relever l'âge légal de la pension de retraite et modifiant les conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et l'âge minimum de la pension de survie, M.B., 21 août 2015 (titre adapté par erratum)

CUMUL D'UNE PENSION DE SURVIE DANS LE RÉGIME DES TRAVAILLEURS SALARIÉS

Suppression du calcul du plafond en matière de cumul sur la base des 'années d'occupation habituelle et en ordre principal'

Deux plafonds sont utilisés en cas de cumul d'une pension de survie en vertu du régime de pension des travailleurs salariés et d'autres pensions de retraite et de survie. Un de ces plafonds est maintenant supprimé parce qu'il est désormais dénué de pertinence depuis la réforme du principe de l'unité de carrière.

Deux plafonds

Lorsque le conjoint survivant peut prétendre à, d'une part, une pension de survie en vertu du régime de pension des travailleurs salariés et, d'autre part, à une ou plusieurs pensions de retraite ou à des avantages qui valent en tant que tels, la pension de survie ne peut être cumulée avec ces pensions de retraite qu'à hauteur d'un certain plafond.

Jusqu'à il y a peu, deux plafonds étaient toujours prévus pour calculer ce plafond :

- Le premier plafond correspondant à 110 % du montant de la *pension de survie qui serait octroyée au conjoint survivant si le défunt avait presté une carrière complète*. Pour établir la totalité de la pension de survie, le montant de la pension de survie est multiplié par la fraction de carrière inverse exprimée en années.
- Le deuxième plafond correspondant à 110 % d'une *pension de survie complète alternative*. Cette pension de survie complète alternative est obtenue en ne tenant compte, tant pour le montant que pour le numérateur de la fraction de carrière, que des années d'occupation habituelle et en ordre principal. Cette méthode permet de ne pas prendre en compte les avantages en matière de pension d'années très incomplètes et d'obtenir un montant de pension supérieur.

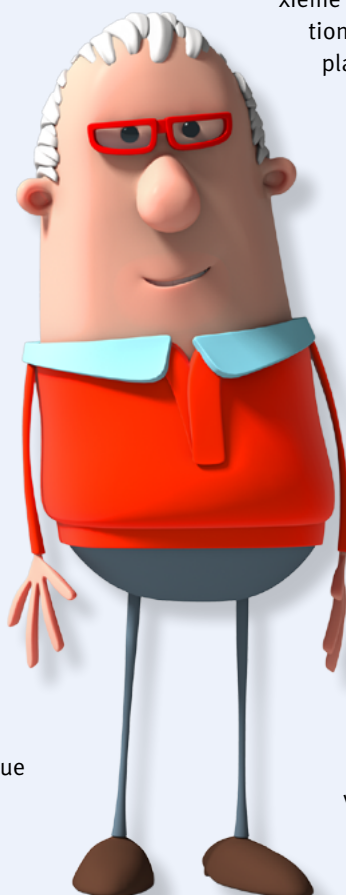
Le deuxième plafond n'a désormais de sens que s'il est calculé en années de carrière.

Le 2^e plafond est devenu obsolète

Suite à la réforme du principe de « l'unité de carrière », la carrière est exprimée en jours équivalents temps plein depuis le 1^{er} janvier. Une carrière complète ne compte donc plus 45 ans au maximum, mais 14.040 jours équivalents temps plein.

Suite à cette réforme, l'importance d'une pension n'est plus exprimée en un nombre d'années d'assurance pension par rapport au nombre d'années d'une carrière complète – par exemple: 44/45 – mais en jours avec une assurance pension (jours équivalents temps plein) par rapport au nombre de jours d'une carrière complète – exemple: 13.728/14.040.

Dès lors, cela n'a plus aucun sens de fixer un deuxième plafond de cumul. Il n'est en effet plus question 'd'années très incomplètes'. Le deuxième plafond de cumul est donc *devenu obsolète*.



L'arrêté royal du 6 octobre 2015 modifiant l'article 52 de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés abroge dès lors la disposition qui fixe le plafond de cumul qui se fondait sur les 'années d'occupation habituelle et en ordre principal'.

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015

Les dispositions de l'arrêté royal en question s'appliquent aux pensions de survie qui ont pris cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2015 et, le cas échéant, découlent d'une pension de retraite qui a pris cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2015.

4

1-3 Relèvement progressif de l'âge de la pension

4-5 Cumul d'une pension de survie dans le régime des travailleurs salariés

5 Le Conseil académique soutient la réforme des pensions

6 Revenus autorisés pour les pensionnés du secteur public

7 Arrêtés d'exécution pour les travailleurs harmonisés

8-9 Carrière mixte : pas toujours la même date de prise de cours

9-10 Réduction du taux de cotisation pension de base 2016-2019


11-17 Coup d'œil sur les pensions de retraite au travers de l'histoire

18 Aperçu de la législation pertinente 08/09/2015 – 30/11/2015

Il ressort du rapport au Roi que cela ne provoque aucune décision de révision préjudiciable pour les bénéficiaires.

L'« ancien » deuxième plafond est maintenu pour les pensions de survie basées sur des pensions de retraite qui ont pris cours avant le 1^{er} janvier 2015 et dont l'importance est exprimée en années.

Sources

Arrêté royal du 6 octobre 2015  modifiant l'article 52 de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés ; MB 21 octobre 2015

Voir aussi :

Loi du 19 avril 2014 modifiant diverses dispositions relatives au régime de pension des travailleurs salariés compte tenu du principe de l'unité de carrière, MB 7 mai 2014

Le Conseil académique soutient la réforme des pensions



Deux arrêtés royaux du 29 octobre 2015 ont fixé la composition du 'Conseil académique'. Il s'agit d'un des trois organes créés plus tôt dans l'année pour soutenir la réforme des pensions. Le Conseil académique donne un avis scientifique étayé sur toutes les propositions en matière de pension. Il le fait d'initiative ou à la demande du ou des ministres ayant les pensions dans leurs attributions.



Le Conseil se compose de 12 membres au maximum, choisis pour leur expertise scientifique dans le domaine des pensions. Ils sont désignés par arrêté royal, après concertation en conseil des ministres, pour un mandat de 5 ans. Pour la prochaine période, le Conseil se composera de : Jacques Boulet, Bea Cantillon, Pierre Devolder, Jean Hindriks, Ria Janvier, Alain Joustien, Françoise Masai, Gabriel Perl, Erik Schokkaert, Yves Stevens, Frank Vandenbroucke, Elly Van de Velde. Frank Vandenbroucke en est le président.

Les arrêtés de désignation sont entrés en vigueur le 9 novembre 2015. Il s'agit du jour de publication au Moniteur Belge.

Sources

- Arrêté royal du 29 octobre 2015  portant désignation du président du Conseil académique institué par la loi du 21 mai 2015 portant création d'un Comité national des Pensions, d'un Centre d'Expertise et d'un Conseil académique, MB 9 novembre 2015
- Arrêté royal du 29 octobre 2015  portant désignation des membres du Conseil académique institué par la loi du 21 mai 2015 portant création d'un Comité national des Pensions, d'un Centre d'Expertise et d'un Conseil académique, MB 9 novembre 2015

Voir aussi :

Loi du 21 mai 2015 portant création d'un Comité national des Pensions, d'un Centre d'Expertise et d'un Conseil académique, MB 22 mai 2015

L'expérience positive de la Commission de réformes des pensions 2020-2040 est ainsi confirmée. Lors de la session précédente, 12 scientifiques ont élaboré un rapport faisant des propositions pour une réforme structurelle des régimes des pensions. Le gouvernement s'est inspiré de ces propositions mais des analyses complémentaires s'imposaient. C'est pourquoi la Commission a été maintenue sous la forme d'un Conseil académique.

5

1-3 Relèvement progressif de l'âge de la pension

4-5 Cumul d'une pension de survie dans le régime des travailleurs salariés

5 Le Conseil académique soutient la réforme des pensions

6 Revenus autorisés pour les pensionnés du secteur public

7 Arrêtés d'exécution pour les travailleurs harmonisés

8-9 Carrière mixte : pas toujours la même date de prise de cours

9-10 Réduction du taux de cotisation pension de base 2016-2019

11-17 Coup d'œil sur les pensions de retraite au travers de l'histoire

18 Aperçu de la législation pertinente 08/09/2015 – 30/11/2015

Revenus autorisés pour les pensionnés du secteur public

Les pensionnés peuvent, sous certaines conditions, continuer à percevoir des revenus professionnels sans limitation. Si les conditions requises ne sont pas remplies, les revenus sont limités à certains plafonds. Ces montants sont indexés annuellement.

“ Le travail autorisé sans limitation de revenus est également offerte aux pensionnés qui n’ont pas encore atteint l’âge de 65 ans, mais dont la carrière professionnelle compte minimum 45 années

Le SPF Sécurité sociale a publié les nouveaux montants annuels pour les pensions du secteur public dans un avis paru au Moniteur belge du 6 novembre 2015. Les plafonds applicables aux pensions des travailleurs indépendants et salariés n’ont pas encore été communiqués officiellement.

Comme chacun sait, les conditions du travail autorisé sans limitation de revenus ont été davantage assouplies depuis le 1^{er} janvier 2015. Les plafonds de revenus sont supprimés à partir de 65 ans. Cette possibilité est également offerte aux pensionnés qui n’ont pas encore atteint l’âge de 65 ans, mais dont la carrière professionnelle compte minimum 45 années.

Depuis cette date, la sanction en cas de dépassement des plafonds est appliquée de manière tout à fait proportionnelle.

Avec effet au 1^{er} janvier 2016

Le SPF Sécurité sociale fait référence à différentes dispositions de la ‘réglementation relative aux cumuls des pensions du secteur public avec des revenus provenant de l’exercice d’une activité professionnelle’.

L’avis comporte un [tableau](#) qui reprend les montants qui sont d’application à partir du 1^{er} janvier 2016 et qui renvoie chaque fois aux dispositions de la loi-programme où intervient la règle de cumul.

Les montants annuels sont adaptés à l’indice des salaires conventionnels pour employés du troisième trimestre. Les nouveaux montants sont égaux aux montants de base multipliés par le nouvel indice (108,96) et divisés par l’indice de départ (105,79).

Sources

Avis [du 30 octobre 2015](#) concernant l’indexation, à partir du 1^{er} janvier 2016, des montants annuels visés aux articles 78, 80, 82, 85 et 86 de la loi-programme du 28 juin 2013, MB 6 novembre 2015.

Voir également :

- Avis du 6 février 2015 concernant l’indexation des montants annuels visés aux articles 78, 80, 82, 85 et 86 de la loi-programme du 28 juin 2013, MB 5 mars 2015 (montants annuels 2015)
- Loi-programme du 28 juin 2013, MB 1^{er} juillet 2013 (art. 75-102 LP).

Plafonds annuels autorisés en cas de cumul d’une pension avec une activité professionnelle (montants en euros, valables à partir du 1^{er} janvier 2016) :

	Avant 65 ans	Avant 65 ans	Après 65 ans
Nature de l’activité professionnelle	PR ou PR+PS	PS	PR/PS/PR+PS
Travail salarié, autre activité, mandat, charge ou office (revenus professionnels bruts)			
Sans charge d’enfant	7.797	18.154	22.521
Avec charge d’enfant	11.696	22.693	27.394
Indépendant (revenus professionnels nets)			
Sans charge d’enfant	6.238	14.523	18.017
Avec charge d’enfant	9.357	18.154	21.916

(PR : pension de retraite – PS : pension de survie)

6

1-3 Relèvement progressif de l’âge de la pension

4-5 Cumul d’une pension de survie dans le régime des travailleurs salariés

5 Le Conseil académique soutient la réforme des pensions

6 Revenus autorisés pour les pensionnés du secteur public

7 Arrêtés d’exécution pour les travailleurs harmonisés

8-9 Carrière mixte : pas toujours la même date de prise de cours

9-10 Réduction du taux de cotisation pension de base 2016-2019

11-17 Coup d’œil sur les pensions de retraite au travers de l’histoire

18 Aperçu de la législation pertinente 08/09/2015 – 30/11/2015

Arrêtés d'exécution pour les travailleurs harmonisés au relèvement de l'âge de la pension

Une loi du 10 août 2015 a entériné le relèvement de l'âge légal de la pension et poursuit la réforme de la pension anticipée et de la pension de survie.

“ La pension de retraite prend cours le premier jour du mois suivant le mois pendant lequel l'ayant droit la demande, et au plus tôt le premier jour du mois qui suit le mois où il atteint l'âge de la pension.

En résumé :

- L'âge légal de la pension est relevé de 65 à 66 ans en 2025 et de 66 à 67 ans en 2030.
- L'âge auquel le conjoint survivant peut prétendre à une pension de survie est également relevé de 50 ans en 2025 à 55 ans en 2030. Les ayants droit qui n'ont pas atteint cet âge minimum au moment du décès du donnant droit relèvent du régime de l'allocation de transition.
- L'âge minimum pour la pension anticipée est relevé à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans en 2018. La condition de carrière est relevée de 40 ans en 2016 à 41 ans en 2017 et à 42 ans à partir de 2019.

Le règlement général sur les pensions des travailleurs salariés est maintenant harmonisé à cette nouvelle législation.

Pour ce faire, un arrêté royal modificatif du 6 octobre 2015 remplace, dans tout le texte de base de l'arrêté royal du 21 décembre portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, la mention de l'âge de 65 ans par une référence à 'l'âge visé à l'article 2, § 1^{er} de l'arrêté royal du 23 décembre 1996' – l'arrêté royal relatif à la pension des travailleurs salariés. La loi du 10 août 2015 relevant l'âge de la pension a adapté cette disposition à compter du 31 août 2015.

Elle stipule que la pension de retraite prend cours :


- le premier jour du mois suivant le mois pendant lequel l'ayant droit la demande, et
- au plus tôt le premier jour du mois qui suit le mois où il atteint l'âge de la pension.

Avec une mention du relèvement progressif de l'âge de la pension :


- 65 ans pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tard le 1^{er} janvier 2025 ;
- 66 ans pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} février 2025 et au plus tard le 1^{er} janvier 2030 ;
- 67 ans pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} février 2030.

L'arrêté royal modificatif du 6 octobre 2015 entre en vigueur le 25 octobre 2015, soit 10 jours après la publication au Moniteur Belge.

Sources

Arrêté royal  du 6 octobre 2015 modifiant l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, en ce qui concerne l'âge légal de la pension, M.B., 15 octobre 2015

Voir également :

- Arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, MB 16 janvier 1968 (règlement général du régime des travailleurs salariés)
- Arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, M.B., 17 janvier 1997 (art. 2, de l'AR sur la pension des travailleurs salariés) ;
- Loi du 10 août 2015 visant à relever l'âge légal de la pension de retraite et portant modification des conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et de l'âge minimum de la pension de survie, M.B., 21 août 2015 (art. 12) (Erratum  sur le titre, M.B., 31 août 2015) (loi sur le relèvement de l'âge de la pension)

Carrière mixte : pas toujours la même date de prise de cours pour la pension anticipée

Toute personne qui souhaite prendre sa pension anticipée doit pour ce faire pouvoir prouver un nombre minimum d'années de carrière. Pour les personnes qui, en 2013, souhaitaient prendre leur pension à partir de 60 ans, une condition de carrière de 40 ans était applicable. Pour celles qui, en 2013, souhaitaient prendre leur pension à partir de 60,5 ans, cette condition était de 38 ans. Ces conditions sont progressivement relevées.

En 2016, la condition de carrière sera de 42 ans pour pouvoir prendre sa pension à partir de l'âge de 60 ans et de 40 ans à partir de l'âge de 62 ans (voir aussi tableau récapitulatif).

Ce nombre d'années est identique dans le secteur privé et le secteur public. Toutefois, la manière dont le nombre d'années est calculé diffère, notamment sur le plan des études. Dans le secteur public, la bonification pour diplôme est prise en compte lors de l'établissement de la condition de carrière. Dans le régime des travailleurs salariés, cette bonification ne compte jamais pour établir la date de la pension, même si l'intéressé a régularisé ses études par le biais de cotisations volontaires. Cela peut entraîner des différences.

Ainsi, l'Ombudsman a traité en 2013 le cas d'une personne qui avait 20 ans de carrière en tant que travailleur salarié et 18 ans dans le secteur public. Cela signifie qu'une carrière de 38 ans est prise en compte pour la pension anticipée.

Deux pensions

Dans le secteur public, 3 ans sont ajoutés à la carrière à titre de bonification pour diplôme parce que l'intéressé avait besoin du diplôme d'infirmier gradué pour sa nomination définitive. De ce fait, il prouve au total 41 ans qui entrent en ligne de compte pour la condition de carrière dans le secteur public. L'intéressé pouvait donc obtenir en 2013 sa pension dans le secteur public à 60 ans (mars 2013). Dans le régime des travailleurs salariés, la bonification pour diplôme n'est pas prise en compte. Comme il ne prouve que 38 années qui entrent en ligne de compte pour la condition de pension pour la pension anticipée, cette pension anticipée ne peut lui être accordée. Dans le cas en question, l'intéressé a 60,5 ans le 1^{er} septembre 2013 et il remplit alors la condition de carrière à partir de cette date. À partir de ce moment, il bénéficie de ses deux pensions.

Il est difficile d'expliquer à l'intéressé qu'il bénéficie de ses deux pensions à deux moments différents. Ce qu'il faut absolument éviter, c'est que, dans l'attente de la décision concernant sa pension, des décisions irréversibles soient prises concernant la fin de sa carrière. C'est d'autant plus vrai lorsque différents services de pension sont concernés.

Il est dès lors extrêmement important que les intéressés soient informés à temps s'ils peuvent bénéficier effectivement ou non de leur pension à la date de prise de cours demandée.

Tableau récapitulatif de l'âge légal de la pension et de la condition de carrière

	Âge légal de la pension	Carrière
2013	60,5 ans	38 ans 60 ans, avec une carrière de 40 ans
2014	61 ans	39 ans 60 ans, avec une carrière de 40 ans
2015	61,5 ans	40 ans 60 ans, avec une carrière de 41 ans
2016	62 ans	40 ans 60 ans, avec une carrière de 42 ans 61 ans, avec une carrière de 41 ans
2017	62,5 ans	41 ans 60 ans, avec une carrière de 43 ans 61 ans, avec une carrière de 42 ans
2018	63 ans	41 ans 60 ans, avec une carrière de 43 ans 61 ans, avec une carrière de 42 ans
2019	63 ans	42 ans 60 ans, avec une carrière de 44 ans 61 ans, avec une carrière de 43 ans

Texte à ajouter

Pour y parvenir, l'Ombudsman a proposé, en 2013, une solution administrative simple en soi : ajoutez à l'accusé de réception de la demande de pension un texte qui signale à l'intéressé que sa pension anticipée peut être acceptée, mais aussi refusée et que, jusqu'à ce qu'il ait reçu une décision des différents services de pension, il ne peut donc prendre aucune décision qui serait irréversible à l'égard de son employeur ou à l'égard de son activité d'indépendant. Dans ce cadre, nous avons invité les services de pension à prendre une décision commune mentionnant les droits de pension dans les différents régimes. Notez qu'il s'agit d'une obligation légale pour les services de pension du secteur privé (ONP et INASTI).

Information à l'employeur

Ethias prête une attention particulière au fait que la date de prise de cours la plus précoce possible de la pension dans le cas d'une carrière mixte n'est pas toujours identique dans tous les régimes. Dans les cas où une bonification pour diplôme ou une méthode de calcul particulière pour la condition de carrière est utilisée, Ethias informe l'employeur - s'il a connaissance d'une carrière mixte pour l'intéressé - qu'il est recommandé de faire établir la date de prise de cours la plus précoce possible dans l'autre régime également avant de faire effectivement débiter la pension dans le secteur public. L'employeur peut alors en informer le travailleur et veiller à ne pas encore licencier l'intéressé avant que celui ne soit certain de la date de prise de cours de ses différentes pensions.

Ethias s'efforce par conséquent de donner aux intéressés des informations aussi complètes que possible (ou de faire en sorte que les intéressés puissent être dûment informés).

Médiation Pensions

CONTACT

Service de médiation Pensions

WTC III

boulevard Simon Bolivar 30 boîte 5

1000 Bruxelles

Téléphone : 02 274 19 80

Fax : 02 274 19 99

Mail : plainte@mediateurpensions.be

Site Web : www.ombudsmanpensions.be

Réduction progressive

À partir de 2016, le législateur prévoit une réduction progressive de la prise en compte de la bonification pour diplôme pour établir le nombre d'années comptant pour la condition de carrière. Ainsi, la bonification pour diplôme sera réduite de 4, 5 ou 6 mois par an selon que l'intéressé peut obtenir une bonification de 2 ans, de moins de 4 ans ou de 4 ans et plus. Cela signifie que l'infirmier gradué qui, en 2013, bénéficiait encore d'une bonification de 3 ans, bénéficie, en 2016, d'une bonification de 2 ans et 7 mois (moins 5 mois) dans la condition de carrière. Pour le calcul de la pension, la bonification reste fixée à 3 ans, éventuellement diminués de services simultanés ou du montant de la pension dans un autre régime correspondant à la période de bonification.

Réduction du taux de cotisation pension de base 2016-2019 pour les administrations 'ex-pool 1'

Le taux de cotisation pension de base pour les administrations locales qui au 1^{er} janvier 2012 étaient affiliées aux Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales et qui au 31 décembre 2011 étaient affiliées au régime commun de pension des pouvoirs locaux (ex-pool 1) passe de 41,5 % à 38% pour les années 2016 et 2017 et à 38,5% pour les années 2018 et 2019. A cet effet, le gouvernement fédéral a libéré des

moyens du Fonds de réserve du régime commun de pension des pouvoirs locaux.

Fonds de pension solidarisé

En 2012, le financement des pensions des membres du personnel nommés à titre définitif des administrations provinciales et locales et des zones de police locales a été

9

1-3 Relèvement progressif de l'âge de la pension

4-5 Cumul d'une pension de survie dans le régime des travailleurs salariés

5 Le Conseil académique soutient la réforme des pensions

6 Revenus autorisés pour les pensionnés du secteur public

7 Arrêtés d'exécution pour les travailleurs harmonisés

8-9 Carrière mixte : pas toujours la même date de prise de cours

9-10 Réduction du taux de cotisation pension de base 2016-2019

11-17 Coup d'œil sur les pensions de retraite au travers de l'histoire

18 Aperçu de la législation pertinente 08/09/2015 – 30/11/2015

réformé. Les administrations relèvent maintenant presque toutes du ‘Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales’.

Les administrations qui sont affiliées au Fonds doivent payer annuellement une cotisation de base permettant de couvrir les charges de pension supportées par le Fonds. La cotisation correspond à un pourcentage du salaire de leur personnel statutaire qui est pris en considération pour le calcul de la pension dans le secteur public. Jusqu'en 2015 inclus, le taux de cotisation pension de base diffère selon le pool de pension auquel l'administration était affiliée avant le 1^{er} janvier 2012 (pool 1, 2, 3 ou 4 ou le Fonds de pension de la police intégrée). À partir de 2016, le taux de cotisation de base pour toutes les administrations, quel que soit le pool de pension auquel elles étaient affiliées auparavant, est de 41,5%.



À partir de 2016, le taux de cotisation de base pour toutes les administrations, quel que soit le pool de pension auquel elles étaient affiliées auparavant, est de 41,5%.

Utilisation des réserves

Le taux de cotisation pension de base légal n'est cependant pas forcément celui que les administrations affiliées au fonds de pension solidarisé devront payer effectivement. En effet, il existe la possibilité d'utiliser des réserves pour réduire les taux de cotisation, comme cela a déjà été fait à plusieurs reprises par le passé. Ainsi, les zones de police locales (ex-pool 5) paient en 2015 un taux de 38,5%, et non de 40%. Pour les administrations ex-pool 1, le pourcentage de cotisation est de 38% en 2015.

Le gouvernement a maintenant donc décidé d'utiliser à nouveau des réserves, mais uniquement, il est vrai, au profit des administrations ex-pool 1. Les quatre années à venir (2016-2019), celles-ci bénéficieront d'un taux de cotisation de base effectif moins élevé.

Taux de cotisation effectif moins élevé

Le taux de cotisation pension de base légal de 41,5 % pour les administrations locales qui depuis le 1^{er} janvier 2012 sont affiliées au fonds de pension solidarisé et qui jusqu'au

31 décembre 2011 étaient affiliées au régime commun de pension des pouvoirs locaux (ex-pool 1) est, grâce à l'intervention du Fonds de réserve, diminué de 3,5% pour les années 2016 et 2017 et de 3% pour les années 2018 et 2019. Le taux de cotisation s'élève pour ces années donc respectivement à 38% et à 38,5% :


Année	Taux de cotisation effectif
2016	38%
2017	38%
2018	38,5%
2019	38,5%

La diminution introduite en 2014 pour l'année 2016 est annulée partiellement par cette nouvelle adaptation. Il a été décidé à l'époque de diminuer de 1,5% le taux de cotisation de 41,5% pour les administrations ex-pool 1 (jusqu'à 40%) pour les années 2016. Ce pourcentage s'applique donc non plus pour 2016.

1^{er} janvier 2016

L'arrêté royal du 26 octobre 2015, qui formalise la réduction du taux de cotisation pension de base, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Sources

Arrêté royal du 26 octobre 2015  pris pour les années 2016, 2017, 2018 et 2019 en exécution des articles 16, alinéa 1er, 2) de la loi du 24 octobre 2011 assurant un financement pérenne des pensions des membres du personnel nommé à titre définitif des administrations provinciales et locales et des zones de police locale et modifiant la loi du 6 mai 2002 portant création du fonds des pensions de la police intégrée et portant des dispositions particulières en matière de sécurité sociale et contenant diverses dispositions modificatives, MB 3 novembre 2015.

Voir également :

Arrêté royal du 19 décembre 2014 pris pour les années 2015, 2016 et 2017 en exécution des articles 16, alinéa 1er et 22, § 3, de la loi du 24 octobre 2011 assurant un financement pérenne des pensions des membres du personnel nommé à titre définitif des administrations provinciales et locales et des zones de police locale et modifiant la loi du 6 mai 2002 portant création du fonds des pensions de la police intégrée et portant des dispositions particulières en matière de sécurité sociale et contenant diverses dispositions modificatives, MB 13 janvier 2015.



Coup d'œil sur les pensions de retraite au travers de l'histoire de la sécurité sociale

Nul besoin de rappeler ici que les pensions constituent un sujet qui fait couler beaucoup d'encre, aujourd'hui comme hier. S'il y a bien deux constantes dans le domaine, c'est la permanence du débat et la succession des réformes. Si les régimes de pension semblent si difficiles à réformer ou à faire évoluer, ce n'est pas tant en raison de leur nature profonde (les décisions prises aujourd'hui ne sortent généralement leurs effets que des années plus tard, au moment où les intéressés partent à la retraite) que parce qu'il s'agit d'un secteur éminemment lié au monde du travail et imbriqué dans une construction beaucoup plus large : notre régime de sécurité sociale. Ainsi, pour encourager les gens à travailler plus longtemps, il ne suffit pas d'adopter un 'bonus pension', encore faut-il que le monde du travail soit favorable à l'activité des travailleurs plus âgés et que les conditions de travail soient adéquates. La perspective est, en d'autres termes, systémique. On ne peut aborder les régimes de pension *in abstracto*.

« A-t-on pris le chemin d'une inéluctable convergence des régimes de pension ? »

régimes d'assistance (aide sociale, droit à l'intégration sociale, allocations familiales garanties, garantie de revenue aux personnes âgées et allocations aux personnes handicapées) que les régimes de sécurité sociale au sens strict (assurance maladie-invalidité, chômage, prestations familiales, pensions, accidents du travail, maladies professionnelles, vacances annuelles) et ce pour toutes les catégories professionnelles. Telle est d'ail-

leurs la définition qu'en donne l'article 2, 1^o de la Charte belge de l'assuré social. En filigrane, nous nous basons donc sur cette large définition de la sécurité sociale dans les trois articles/interviews qui traiteront :

- les accidents de travail, les maladies professionnelles, les prestations familiales ;
- l'assurance maladie-invalidité et le chômage ;
- les pensions de retraite.

... *Comment, quand et pourquoi est née la sécurité sociale en Belgique?*

Au travers de trois interviews, nous avons choisi de replacer le secteur des pensions et son développement au cœur de l'histoire de la sécurité sociale et de l'évolution des autres secteurs. L'objectif est de s'interroger sur l'évolution des pensions légales au regard de l'évolution des autres domaines de la sécurité sociale. Pour ce faire, l'angle de vue choisi est celui de l'histoire des catégories professionnelles (salariés, fonctionnaires, indépendants) au travers du prisme de l'égalité. Pourquoi y a-t-il encore aujourd'hui autant de régimes de pension légale alors que d'autres secteurs de la sécurité sociale ont connu une harmonisation plus importante ? Pensons par exemple aux prestations familiales qui, au fil des ans, ont été petit à petit harmonisées entre catégories professionnelles avec la touche finale donnée par le législateur fédéral à la veille du transfert de compétences organisé dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat¹. Et puis, autre question qui découle logiquement de la précédente, a-t-on pris le chemin d'une inéluctable (?) convergence des régimes de pension ? Dans sa définition actuelle, notamment influencée par le droit européen, la sécurité sociale recouvre tant les

L'histoire de la sécurité sociale est liée à de nombreux facteurs politiques, contextuels, sociétaux et financiers sur lesquels nous ne nous arrêtons pas ici, mais elle est aussi liée – et on en parle sans doute moins souvent – au développement des services publics, au besoin de légitimation des gouvernants et à l'évolution du principe d'égalité.

Ainsi, au fil des décennies, l'Etat a pris en main diverses tâches et domaines d'activités dont l'origine se situe dans des initiatives privées ou caritatives. Cette construction progressive de notre système de sécurité sociale a été érigée autour de trois catégories professionnelles (les fonctionnaires, les salariés et les indépendants), avec un financement issu de trois acteurs : la population active (quelle que soit la catégorie professionnelle), les employeurs (qu'ils soient privés, publics ou semi-publics) et l'Etat. Si le résultat de cette construction suscite aujourd'hui de nombreuses questions, que ce soit en termes financiers ou d'organisation, il importe de garder à l'esprit que les racines du modèle actuel sont profondes. Certaines remontent jusqu'à l'Empire romain, voire même avant.

Il serait toutefois présomptueux de vouloir, en quelques pages, retracer un si long parcours ; aussi commençons-nous en principe à l'époque de la Révolution française qui marque également la véritable naissance du principe d'égalité.

... La Révolution française a été le moteur de beaucoup de choses?

Oui, c'est notamment à la suite de la Révolution française et du courant d'idées véhiculé à l'époque que la notion d'intérêt général s'ancre profondément dans la société. Les services publics sont considérés comme nécessaires au renforcement du lien social et au développement des individus. L'idée naissante au Moyen Âge, à savoir l'action publique comme tâche des gouvernants et légitimation du pouvoir, trouve ainsi une assise définitive. Dès lors, les pouvoirs publics interviennent de plus en plus fréquemment dans le domaine de l'aide et de l'assistance aux plus démunis, avec une volonté d'organisation et de structuration de la solidarité collective. Cette solidarité collective est sélective, et non inconditionnelle, et étroitement liée à l'emploi. L'Etat a avant tout pour mission de 'remettre à l'emploi' les individus dans le besoin ; l'aide financière ne leur est accordée que si l'entreprise s'avère impossible... L'égalité quant à elle est purement formelle : il s'agit de l'égalité devant la loi. Il n'est pas encore question d'égalité matérielle, comme on l'entend aujourd'hui. En d'autres termes, si le principe d'égalité est bien présent, il ne s'entend pas encore dans son acception actuelle, c'est-à-dire au sens de l'égalité formelle et de l'égalité matérielle.

Sous l'occupation hollandaise (de 1815 à 1830), peu de progrès sont réalisés en termes de protection sociale. L'accent est essentiellement mis sur l'économie, via des encouragements à la création d'entreprises et donc, par voie de conséquence, d'emplois. En ce qui concerne les fonctionnaires, il est utile de souligner que le gouvernement hollandais rend applicable en Belgique un arrêté du 14 septembre 1814 relatif aux pensions qui a laissé bien des traces dans notre loi – toujours en vigueur aujourd'hui – du 21 juillet 1844 relatif aux pensions civiles et ecclésiastiques.

Ce rapide survol nous amène donc à 1830 et l'indépendance de la Belgique. La Constitution du 7 février 1831 proclame le principe d'égalité. Ainsi, l'article VI stipule : « Il n'y a dans l'Etat aucune distinction d'ordres. Les Belges sont égaux devant la Loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers ». Evidemment, la portée du principe d'égalité, telle



Valérie Flohimont est docteur en droit de la KU Leuven, spécialisée en droit social.

Elle est professeur à la faculté de droit de Namur et dirige actuellement le centre de recherche interdisciplinaire 'Vulnérabilités et Sociétés'.

Elle est également membre du

groupe ACTO (access to care & therapeutic optimisation) où elle collabore avec des collègues de la faculté de médecine. Elle coordonne par ailleurs l'axe 'Responsabilité sociétale des entreprises' du groupe NaGRIDD. Ces différentes activités, ainsi que sa participation à divers conseils scientifiques et comités de rédaction, lui permettent d'allier ses domaines de prédilection : la sécurité sociale, le bien-être au travail, les risques psychiques et la relation d'aide.

PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

- Professeur faculté de droit, UNamur ;
- Collaborateur scientifique volontaire, KU Leuven, Instituut voor Sociaal Recht ;
- Professeur de 'législation sociale' et de 'sociale wetgeving', ERM/KMS ;
- Professeur de droit de la non-discrimination et de droits et protection des personnes vulnérables, Université catholique de Lille ;
- Présidente du conseil scientifique de l'Observatoire wallon de la santé ;
- Membre du comité du SeHy, www.sehy.be ;
- Administrateur de Begasoz/Abetrass ;
- Administrateur de l'asbl « HR public » ;
- Membre du conseil de recherche de l'UNamur ;
- Présidence de la commission facultaire de recherche UNamur, faculté de droit.

PRIX

- Dictionnaire des risques psychosociaux (ouvrage collectif)
- 2014 : prix René Joseph Laufer de l'Académie des sciences morales et politiques de l'Institut de France.
- 2015 : Prix du Livre RH (Syntec-Recrutement, Sciences Po et Le Monde)

qu'entendue par le Constituant de 1830, n'est pas la même que celle que nous connaissons en 2015. Les définitions juridiques évoluent et c'est bien normal puisque le droit est

éminemment contextuel, ancré dans une société donnée, à un moment précis.

... Cette évolution n'a certainement pas eu lieu sans difficulté ?

La première moitié du XIX^{ème} siècle est marquée par des idées visant à défendre le peuple et en particulier la classe ouvrière, à développer une société solidaire et à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes. Il va de soi que si ces idées sont émergentes, elles n'en comptent pas moins de nombreux détracteurs. Les débats sont donc vifs. D'aucuns considèrent qu'il est essentiel d'aider les nécessiteux, de protéger les ouvriers, de sortir les individus de la misère alors que d'autres croient surtout en l'individu, en la libre entreprise et considèrent les pauvres, les mendiants, les ouvriers comme des paresseux, enclins à l'oisiveté et à l'excès de boisson, face auxquels il convient surtout de promouvoir la répression.

Comme chacun le sait, la deuxième moitié du XIX^{ème} siècle est marquée par d'importants mouvements sociaux qui visent entre autres à revendiquer de meilleures conditions de vie et de travail et qui se traduisent souvent par des grèves, des protestations et du sang. Nous ne retraçons pas ici les événements de cette période passionnante car une telle description nous mènerait fort loin. Soulignons simplement qu'en 1895, le ministère de l'industrie et du travail est enfin créé et acquiert une existence autonome, c'est-à-dire sans plus dépendre du ministère des travaux publics, ni du ministère de l'intérieur. Cette évolution est considérable et symbolise un tournant important de l'histoire sociale de la Belgique.

... Le ministère de l'industrie et du travail fut naturellement une base pour la construction d'un système social solide au XX^{ème} siècle ?

Certainement. Durant la première moitié du XX^{ème} siècle, la Belgique sociale avance à pas de géants. En 1913, un office de sécurité sociale est créé au sein de ce ministère. Cet office est chargé de l'assurance accidents du travail, des institutions de prévoyance, des coopératives, des unions professionnelles, des bourses de travail et des caisses de chômage. La période est en effet marquée par l'adoption de nombreuses lois à caractère social telles que la loi de 1903 sur la réparation des accidents du travail, les lois de 1924 et 1925 sur les pensions, la loi de 1927 sur la réparation des maladies professionnelles, la loi de 1930 sur les prestations familiales, l'arrêté de 1930 sur le chômage,

etc. Le point le plus marquant de la période est évidemment le projet d'accord de solidarité sociale de 1944, conclu entre représentants des employeurs et des travailleurs, qui constitua la base de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Selon le rapport au régent introduisant cet arrêté-loi, la sécurité sociale concerne tant les salariés que les indépendants. Néanmoins, dans les faits, le contenu de l'arrêté-loi vise principalement les ouvriers et les employés ; le gouvernement entend en effet adopter des mesures similaires pour les autres catégories de personnes 'économiquement faibles'. En d'autres termes, la volonté de l'époque était déjà de protéger de manière similaire les différentes catégories professionnelles – sous réserve des fonctionnaires qui bénéficiaient d'un statut – même si la protection sociale pour tous était encore lettre morte.

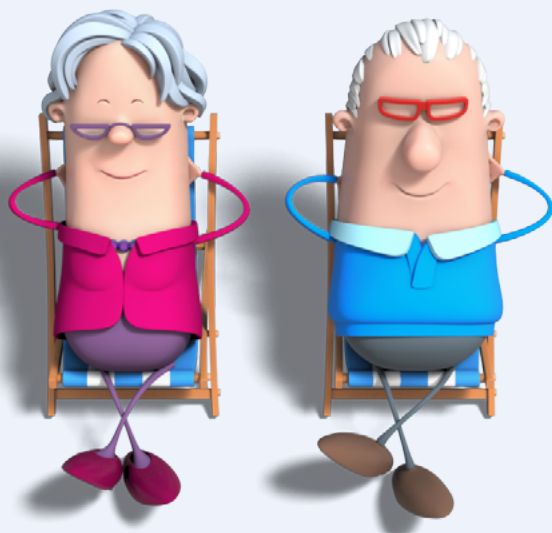
... Les différentes branches de la sécurité sociale n'étaient déjà pas les mêmes, dès leurs débuts, pour les différentes catégories professionnelles. Quelles étaient les grandes différences en matière d'accidents de travail ?

Pour pouvoir répondre à cette question d'une façon compréhensible, je dois préciser que chaque catégorie professionnelle est traitée dans son ensemble, sans tenir compte des différences infracatégories. Ainsi, nous abordons les fonctionnaires comme un ensemble relativement homogène, sans nous arrêter sur les nombreuses différences qui existent selon le secteur d'activité, le niveau de pouvoir, voire la localisation géographique des employeurs publics pour lesquels ils travaillent. Il en va de même des salariés (nous n'analysons pas les différences entre marins, mineurs, ouvriers industriels, employés... ou entre Liège, Gand, Anvers, Verviers, etc.) et des indépendants (petits artisans, professions libérales, agriculture...).

En matière d'accidents du travail, on peut dire que les fonctionnaires sont, d'une certaine manière, des précurseurs puisqu'ils bénéficient, dès 1844, d'une certaine couverture au cas où ils se voient contraints de renoncer à leur fonction suite à un accident ou une blessure survenus lors de leur travail. En fait, le montant de la pension anticipée qu'ils perçoivent en cas de cessation de leur activité professionnelle suite à un accident de travail est calculée selon des modalités préférentielles et se voit encore augmentée « si l'intéressé a donné, lors de l'accident, des preuves de courage ou d'un dévouement extraordinaire ». Une telle disposition peut surprendre mais il ne faut pas perdre de vue qu'à l'époque, les fonctionnaires sont

considérés comme des serviteurs de l'Etat, des bras armés du pouvoir, qui consacrent leur vie et toute leur existence au service de la nation. Dans cette vision des choses, il n'est donc que logique de les récompenser s'ils mettent leur vie et leur santé en jeu pour l'Etat.

De leur côté, les salariés doivent attendre près de 60 ans pour avoir droit à une indemnisation forfaitaire et encore ! La loi du 24 décembre 1903 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail oblige l'employeur à indemniser les ouvriers victimes d'un accident de travail. A l'époque, il n'est pas encore question d'assurance obligatoire à charge de l'employeur mais seulement d'une obligation d'indemnisation forfaitaire. Par ailleurs, le champ d'application de la loi de 1903 est limité aux entreprises du secteur industriel, qui comptent au moins 5 ouvriers occupés sous contrat de travail. Concrètement, cela signifie que les fonctionnaires sont mieux protégés en cas d'accident de travail que les autres catégories professionnelles.



... **Combien de temps a duré ce traitement inégal entre fonctionnaires et travailleurs du secteur privé ?**

Dans un premier temps, jusqu'en 1930, quand le champ d'application de la loi de 1903 est élargi aux entreprises du secteur industriel, commercial et agricole, tant pour les ouvriers que pour les employés et l'obligation d'occupation minimale est supprimée. Le législateur estime en effet qu'il n'y a pas de raison de faire une différence entre ouvriers et employés dès lors que ceux-ci sont soumis au même risque professionnel. En outre, en élargissant le champ d'application, le législateur entend soulager les finances publiques en évitant que les travailleurs en incapacité de travail n'émargent à l'assistance sociale... La situation s'inverse donc et les salariés sont alors mieux protégés que les fonctionnaires, surtout en cas d'incapacité de travail définitive.

... **Cet avantage pour les salariés n'a pas non plus survécu ?**

Non, mais il a quand même duré jusqu'en 1967. A ce moment, le législateur entend mettre un terme à cette différence de traitement entre fonctionnaires et salariés et a pour objectif de donner aux fonctionnaires « le bénéfice d'un régime comparable à celui qui est déjà applicable dans le secteur privé ». Ainsi, tant le régime des salariés que celui des fonctionnaires ont pour but de « donner à la victime une réparation appropriée du préjudice subi à la suite d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ». L'égalité entre catégories professionnelles poursuit donc son chemin, même si salariés et fonctionnaires sont soumis à des lois différentes. Ce choix législatif est d'ailleurs confirmé en 1971 lorsque le législateur actualise et renforce la législation relative aux accidents de travail dans le secteur privé en adoptant la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail. Le législateur justifie son choix de maintenir deux législations distinctes, bien qu'ayant toutes deux le même objectif de protection similaire quel que soit le secteur d'activité (public ou privé), par le fait que « le statut des fonctionnaires comporte des particularités dont il convient de tenir compte et qui justifient, dans certains cas, l'adoption de règles propres ». Même s'il n'est pas question ici de discuter cette position du législateur, le propos peut prêter à sourire dans la mesure où, au travers des travaux parlementaires, le législateur avance régulièrement cet argument sans jamais préciser en quoi consiste ces 'particularités' à la fin du XXème siècle...

... **Au départ, les fonctionnaires avaient également une longueur d'avance en matière d'indemnités pour maladies professionnelles ?**

En effet. L'histoire de la couverture sociale des maladies professionnelles est relativement similaire à l'évolution décrite pour les accidents de travail. Au départ, seuls les fonctionnaires bénéficient d'une couverture minimale au

travers du calcul préférentiel de la pension anticipée en cas de départ prématuré en raison d'une maladie professionnelle. En 1927, sous l'impulsion de l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Belgique adopte la première loi relative aux maladies professionnelles dans le secteur privé. Au vu des travaux parlementaires, il semble que le législateur avait l'intention depuis longtemps de prévoir un mécanisme d'indemnisation mais que des difficultés pratiques, considérées alors comme « infranchissables », ont retardé le processus.

... *Quelle était la définition d'une 'maladie professionnelle' ?*

Wauters, alors ministre de l'Industrie, du Travail et de la Prévoyance sociale, déclare à la Chambre le 2 février 1926 que « il n'existe pas de définition vraiment satisfaisante de la maladie professionnelle, ni de critère qui puisse servir à déterminer dans tous les cas et avec précision le diagnostic étiologique des manifestations morbides observées » et que « la maladie professionnelle se prête moins aisément que l'accident du travail à un système de compensation équitable ». Même si les connaissances scientifiques de l'époque n'étaient pas celles d'aujourd'hui, le propos peut prêter à sourire au regard de la situation dans de nombreux autres pays. Sans doute s'agit-il plus de savoir qui va supporter financièrement la couverture du risque lorsqu'il survient : pouvoir publics, assureurs privés, employeurs, etc. ? Quoi qu'il en soit, pour satisfaire à ses obligations internationales, la Belgique adopte un régime d'indemnisation des maladies professionnelles basé sur un système dit de 'liste fermée'. Sans entrer dans les détails, disons que cette liste reprend les maladies pouvant être considérées comme maladies professionnelles pour autant que les conditions légales soient remplies.

Mais la loi du 27 juillet 1927 relative à la réparation des maladies professionnelles, qui ne compte qu'un très petit nombre de maladies reconnues (l'intoxication par le plomb, l'intoxication par le mercure et la maladie du charbon qui est une maladie bactérienne), comporte un certain nombre de failles sur les plans financier et social. Par ailleurs, la jurisprudence qui se développe s'avère être plus restrictive en termes d'indemnisation que ce que souhaitait le législateur lors de l'adoption de la loi. Par conséquent, en 1963, le Parlement adopte une nouvelle loi relative à la réparation et à la prévention des maladies professionnelles dans le secteur privé. Cette loi fera l'objet d'une coordination en 1970.

A l'instar du développement de la législation relative aux accidents du travail, la législation relative aux maladies professionnelles s'avère donc, à partir de 1927, plus favorable pour les travailleurs du secteur privé, du moins pour ceux qui sont dans les conditions pour l'invoquer, que pour les fonctionnaires.

... *Que faisait-on lorsque des maladies professionnelles ne figuraient pas sur cette liste?*

En effet, en raison de la liste limitée de maladies professionnelles, certaines maladies très répandues ne sont pas couvertes par la loi sur les maladies professionnelles. Tel est notamment le cas de la silicose, maladie des nombreux ouvriers mineurs excessivement répandue à l'époque, qui n'a été introduite dans la liste des maladies professionnelles reconnues qu'en 1963, bien longtemps après d'autres pays. En d'autres termes, même si des années 20 aux années 60, la législation sur les maladies professionnelles protège mieux les salariés que les fonctionnaires, de nombreux ouvriers ne sont en pratique pas protégés. En 1967, le législateur estime nécessaire d'offrir aux fonctionnaires une protection similaire à celle des salariés. Dès lors, en même temps qu'il réforme l'indemnisation des fonctionnaires en cas d'accident du travail, le législateur modernise et renforce la protection sociale des fonctionnaires atteints d'une maladie professionnelle.

On le voit, l'objectif du législateur en matière de maladies professionnelles est bien de traiter de manière similaire les travailleurs du secteur privé et du secteur public, en leur offrant une protection identique. Néanmoins, tout comme en accidents de travail, le choix du législateur se porte sur des textes légaux différents afin de « tenir compte des particularités du secteur public », particularités qui ne sont à nouveau pas précisées dans les travaux préparatoires... Par la suite, les législations respectives ont poursuivi leur chemin vers davantage encore d'harmonisation.

... *Qu'en était-il en matière de prestations familiales pour fonctionnaires, travailleurs du secteur privé et indépendants?*

Les fonctionnaires sont les premiers à bénéficier d'allocations familiales sur une base légale. En effet, dès 1919, les fonctionnaires de l'état ainsi que de certaines provinces et communes peuvent percevoir des allocations familiales. Les références précises du ou des textes officiels restent à ce stade un mystère mais leur existence est confirmée par

RELEVANTE WETENSCHAPPELIJKE PUBLICATIES

- FLOHIMONT, V., *Gelijkheid in de pensioenregelingen voor de werknemers, de ambtenaren en de zelfstandigen*, Brugge, die Keure, reeks Begasoz, 2013, 440 p.
- FLOHIMONT, V. et NEVEN, J.-F., Allocations familiales : différences de traitement entre salariés et indépendants à la veille (?) du transfert de compétences aux entités fédérées, in CANTILLON, B. et DUMONT, D. (dir.), in *Communautarisation kinderbijslag-Communautarisation des allocations familiales*, Bruxelles, Die Keure, Séminaires de l'association belge de droit du travail et de la sécurité sociale, 2013, vol. 1, pp. 105-125.
- FLOHIMONT, V., Appréhension des risques et troubles psychosociaux par la sécurité sociale : une comparaison des approches en droits belge et français, in LEROUGE, L., *Risques psychosociaux en droit social*, Paris, Dalloz, 2014, pp. 241-253.
- FLOHIMONT, V. et NEVEN, J.-F., Allocations familiales : les enjeux du transfert à mi-parcours, *RBSS*, 2015, *te verschijnen*.
- FLOHIMONT, V. et NEVEN, J.-F., Kinderbijslag: de uitdagingen halverwege de overdracht, *BTSZ*, 2015, *te verschijnen*.
- FLOHIMONT, V., Réforme des pensions : vers plus d'égalité entre catégories professionnelles, in *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, 2013, vol. 1, pp. 3-30.

- FLOHIMONT, V., Gelijkheid in de sociale zekerheid. Wordt het recht op sociale zekerheid in vraag gesteld?, in *Tijdschrift voor Sociaal recht*, 2008, vol. 1, pp. 73-88.
- FLOHIMONT, V., Comparaison et comparabilité dans la jurisprudence de la Cour constitutionnelle: rigueur ou jeu de hasard, in *Revue belge de droit constitutionnel*, 2008, vol. 3, pp. 217-235.
- FLOHIMONT, V., Les CPAS aujourd'hui : instrument de solidarité publique ou poubelle sociale ?, in *Démocratie*, octobre 2014, vol. 10, pp. 5-9.
- Voir aussi : <https://directory.unamur.be/staff/vflohimo/publications>

COMITÉS DE RÉDACTION

- Comité de rédaction de *Tijdschrift voor Sociaal Recht/Revue de droit social*
- Comité de rédaction de la Collection 'Begasoz/Abetrass' (collection d'ouvrages chez Die Keure de la 'Belgisch Genootschap voor Arbeids- en Socialezekerheidsrecht/Association belge pour le droit du travail et de la sécurité sociale')
- Comité de rédaction de la Revue de Droit familial
- Comité de rédaction de la collection 'Droit en mouvement/Recht in beweging' (directeur)
- Inspiration board 'HR Square'

plusieurs sources : dossiers individuels de fonctionnaires fédéraux, notules du conseil des ministres de 1920 et travaux préparatoires de la loi 14 avril 1928 visant l'insertion dans les cahiers des charges des entreprises de l'Etat d'une clause relative à l'allocation familiale. Durant cette période, les travailleurs du secteur privé, du moins une partie d'entre eux, ne sont pas en reste puisque certains employeurs leur octroient également des allocations familiales. Ce 'cadeau' de certains patrons aux salariés avec enfants – 'cadeau' qui ne doit pas être considéré comme de la rémunération – est non seulement le fruit d'une réaction au travail des femmes et des enfants, courant au XIXème siècle, mais permet également aux employeurs d'échapper à l'octroi d'augmentations de salaire à tout le personnel. En outre, certains patrons sont convaincus que les pères de famille sont plus fidèles à l'entreprise que les célibataires, qui n'ont de cesse que de bouger, de voyager et de changer d'emploi. Le législateur est d'ailleurs du même avis lorsqu'il déclare : « Si l'allocation familiale répond à un noble sentiment de solidarité (...), il convient d'ajouter qu'en règle, le père de famille travaille plus et mieux qu'un autre. Il est moins nomade que le célibataire et plus attaché à l'entreprise. Enfin, il prépare l'industrie nationale,

dans la personne de ses enfants, la main-d'œuvre de demain ». Nous sommes en effet au sortir de la première guerre mondiale.

... Mais un 'cadeau' n'est pas un engagement et dépend toujours de la bonne volonté de l'employeur ?

La première étape vers la légalisation des allocations familiales dans le secteur privé trouve sa source dans la loi du 14 avril 1928. Sur la base de cette loi, les entreprises qui ont un contrat avec une administration publique sont tenues d'octroyer des allocations familiales aux travailleurs salariés chargés d'exécuter ce contrat. Sans entrer dans les détails, cette loi de 1928 repose sur un triple objectif : introduire plus d'égalité entre fonctionnaires et salariés lorsque ces derniers exécutent une mission pour les pouvoirs publics suite à un appel d'offres (objectif d'harmonisation), repeupler le pays au sortir de la guerre (objectif démographique) et soutenir financièrement les familles avec enfants (objectif social).

L'étape suivante vise la généralisation des allocations familiales dans le secteur privé. La loi du 14 avril 1928 avait en effet introduit un traitement à deux vitesses des travailleurs salariés selon qu'ils prestaient ou non pour le secteur public. Le 4 août 1930, le législateur adopte donc la loi portant généralisation des allocations familiales afin de traiter de manière identique tous les travailleurs du secteur privé et de lutter contre la dénatalité. Quelques années plus tard, en 1936, les fonctionnaires sont soumis à cette loi et bénéficient d'allocations familiales au même titre que les salariés. Cette harmonisation entre salariés et fonctionnaires ne signifie cependant pas que le législateur oublie les indépendants.

... Et les indépendants ?

A partir de 1938, les indépendants avec enfants perçoivent aussi des allocations familiales mais sur la base d'une législation qui leur est propre. Lors des débats relatifs à la loi de 1930 pour travailleurs salariés, le législateur avait envisagé d'accorder également des allocations familiales aux indépendants mais en cette première moitié du XX^{ème} siècle, le point de vue dominant dans la société n'est pas de soumettre les indépendants aux mêmes normes que les autres catégories professionnelles. Lorsqu'il est question de protection sociale, les mouvements d'indépendants eux-mêmes ne sont d'ailleurs pas preneurs de ce qu'ils considèrent comme une 'immixtion de l'Etat' dans leur indépendance, même s'il s'agit de leur offrir une protection supplémentaire. La volonté du législateur est d'offrir aux indépendants des allocations familiales « au moins égales ou équivalentes à celles dont les travailleurs jouissent » mais en raisons de difficultés pratiques, organisationnelles et

financières, les allocations familiales accordées aux enfants des indépendants sont largement inférieures à celles octroyées dans les autres régimes.

... *N'est-ce pas encore le cas aujourd'hui que les indépendants perçoivent des allocations familiales moindres ?*

Non, heureusement. Durant des années, le législateur a progressivement uniformisé les montants des prestations. C'est ainsi que la suite de l'histoire des allocations familiales en matière d'harmonisation entre catégories professionnelles consiste surtout en une succession d'alignements, essentiellement du régime des indépendants sur les autres régimes. La cerise sur le gâteau, si l'on peut dire, est la récente loi du 4 avril 2014 portant modification des lois coordonnées du 19 décembre 1939 relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés, désormais dénommées 'loi générale relative aux allocations familiales' (LGAF). Cette loi, adoptée dans la foulée des lois relatives au transfert de compétences de l'Etat fédéral vers les entités fédérées et de l'accord de gouvernement 2010-2014, uniformise, avant le transfert effectif des prestations familiales vers les entités fédérées, les dispositions applicables à toutes les catégories professionnelles (salariés, indépendants, fonctionnaires). Contrairement à ce que nous avons vu en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, dans le domaine des prestations familiales, toutes les catégories professionnelles sont soumises aux mêmes dispositions légales. Le secteur des prestations familiales est certainement le secteur qui connaît la plus grande harmonisation entre catégories professionnelles.

Aperçu de la législation pertinente



8 septembre – 30 novembre 2015

Loi du 10 août 2015 visant à relever l'âge légal de la pension de retraite et modifiant les conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et l'âge minimum de la pension de survie

(MB 21 août 2015 (titre adapté par erratum))

Arrêté royal du 6 octobre 2015 modifiant l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, en ce qui concerne l'âge légal de la pension

(MB 15 octobre 2015)

Arrêté royal du 6 octobre 2015 modifiant l'article 52 de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés

(MB 21 octobre 2015)

Arrêté royal du 26 octobre 2015 pris pour les années 2016, 2017, 2018 et 2019 en exécution des articles 16, alinéa 1er, 2) de la loi du 24 octobre 2011 assurant un financement pérenne des pensions des membres du personnel nommé à titre définitif des administrations provinciales et locales et des zones de police locale et modifiant la loi du 6 mai 2002 portant création du fonds des pensions de la police intégrée et portant des dispositions particulières en matière de sécurité sociale et contenant diverses dispositions modificatives

(MB 3 novembre 2015)

Avis du 30 octobre 2015 concernant l'indexation, à partir du 1^{er} janvier 2016, des montants annuels visés aux articles 78, 80, 82, 85 et 86 de la loi-programme du 28 juin 2013

(MB 6 novembre 2015)

Arrêté royal du 29 octobre 2015 portant désignation du président du Conseil académique institué par la loi du 21 mai 2015 portant création d'un Comité national des Pensions, d'un Centre d'Expertise et d'un Conseil académique

(MB 9 novembre 2015)

Arrêté royal du 29 octobre 2015 portant désignation des membres du Conseil académique institué par la loi du 21 mai 2015 portant création d'un Comité national des Pensions, d'un Centre d'Expertise et d'un Conseil académique

(MB 9 novembre 2015)

Arrêté royal du 29 octobre 2015 portant dispositions relatives au régime de fin de carrière pour des membres du personnel du cadre opérationnel

(MB 25 novembre 2015)

18

1-3 Relèvement progressif de l'âge de la pension

4-5 Cumul d'une pension de survie dans le régime des travailleurs salariés

5 Le Conseil académique soutient la réforme des pensions

6 Revenus autorisés pour les pensionnés du secteur public

7 Arrêtés d'exécution pour les travailleurs harmonisés

8-9 Carrière mixte : pas toujours la même date de prise de cours

9-10 Réduction du taux de cotisation pension de base 2016-2019

11-17 Coup d'œil sur les pensions de retraite au travers de l'histoire

18 Aperçu de la législation pertinente 08/09/2015 – 30/11/2015