

55 ans : dernière ligne droite ?

Herbert Maus – Form'action André Renard

L'âge normal de la pension pour un salarié¹ est de 65 ans. Une pension anticipée dès 60 ans est possible si le travailleur a cotisé au moins 35 ans dans un ou plusieurs régimes de pension (salarié, indépendant, fonctionnaire).



L'estimation de la pension future

A 55 ans, le travailleur reçoit un relevé de sa carrière professionnelle en tant que salarié en Belgique. Envoyé par l'Office National des Pensions (ONP), celui-ci constitue la base de l'estimation de sa pension future. Elle est calculée d'après les données qui figurent sur l'aperçu de carrière jusqu'à la fin de l'année de ses 52 ans². Au-delà et jusqu'à ses 65 ans, il est tenu compte des données de carrière de l'année de ses 53 ans. Cette estimation ne tient pas compte des droits constitués dans d'autres régimes de pension (occupation à l'étranger, fonctionnaire, indépendant). Les 45 années les plus avantageuses sont prises en considération. Généralement, il n'a pas été tenu compte des années de travail en début de carrière, qui sont néanmoins

mentionnées. Aussi, une estimation du montant de la pension en partant entre 60 et 64 ans est réalisable.

L'estimation de l'ONP n'ouvre aucun droit aux montants qui y sont mentionnés : il s'agit toujours d'une estimation qui ne tient pas compte de l'éventuel « bonus »³ pour les années travaillées à partir de 62 ans ou de la 44^e année de carrière. Néanmoins, elle permet de faire un « bilan » après une trentaine d'années de travail (jusqu'à 40 années pour ceux qui ont commencé à travailler très jeunes) et de se positionner avant les dix dernières années de travail éventuelles (55 à 65 ans). Le choix éventuel d'un crédit-temps d'un 1/5 voir d'une pension anticipée est à l'ordre du jour. Les conséquences d'une prépension doivent également être envisagées. Avant d'esquisser ces différents scénarios, la question du montant de la pension légale (brut - imposable - net) doit être soulevée.

Pension légale

Basée sur les principes de la répartition et de la solidarité, la pension légale pour une carrière complète représente au minimum 1.004,87 € par mois au taux isolé (1.255,70 €/mois au taux ménage). D'un niveau très modeste, aucune retenue ni sociale⁴ ni fiscale⁵ n'est appliquée.

Les salaires plus élevés, qui cotisent par solidarité au-delà d'un salaire annuel brut de 46.895,18€⁶ ont droit à une pension brute maximale de 1.840,32€ au taux isolé (2.300,40€ au taux ménage)⁷.

Pour les pensions qui ont pris cours à partir de juillet 2008, la valeur de la rémunération minimale par année de carrière s'élève à 19.131,53€⁸. Si la rémunération d'une année de carrière réévaluée à la date de prise de cours de la pension et correspondant à un régime de travail à temps plein est inférieure à ce minimum de ± 1.594€/mois, la pension est calculée sur base de ce dernier montant pour l'année considérée pour autant que cette amélioration ne donne comme résultat une pension supérieure à 1.100,36€/mois au taux isolé (1.375,45€/mois au taux ménage). La pension moyenne (à mi-hauteur entre le minimum et le maximum) représente 1.422,60€ brut/mois au taux isolé (1.778,25€ brut au taux ménage).

Les pensionnés touchent également un pécule de vacances d'un montant forfaitaire de 568,24€ brut pour un isolé (711,01€ brut pour un ménage), sur lequel un précompte de 2 à 20% est appliqué.

Le tableau ci-après montre que les pensions légales maximales et moyennes représentent respectivement 142 et 122% de la pension minimale au taux isolé (151 et 129% au taux ménage) en net. Approximativement, 1.425€, 1.005€ et 1.220€ pour respectivement la pension légale maximale, minimale et moyenne au taux isolé (approximativement 1.900€, 1.255€ et 1.625€ au taux ménage).

...

Crédit-temps d'1/5 temps

A partir de 55 ans, le salarié a un droit individuel au crédit-temps d'1/5 temps⁹. Celui-ci peut être obtenu pour un minimum de 6 mois et au maximum jusqu'à la date de la prise de la pension.

L'employeur doit être averti par écrit au moins 3 mois à l'avance (6 mois si l'entreprise occupe au maximum 20 travailleurs)¹⁰. Le travailleur doit indiquer la date de prise de cours souhaitée et proposer la manière dont il souhaite réduire ses prestations. Le jour, les demi-journées ou heures de crédit-temps d'1/5 temps doivent être convenus avec l'employeur.

L'allocation de crédit-temps, versée par l'Onem représente 205,67€ imposables par mois (133,63€ net) pour le travailleur non isolé (248,08€ pour le travailleur isolé).

Aussi, un travailleur marié dont le conjoint a également des revenus, perd ± 8% de sa rémunération annuelle nette avec un salaire brut temps plein de 2.500€/mois (16€/h en régime 36 h/sem.). Son net mensuel temps plein de 1.510€ doit être remplacé par un salaire mensuel net à 4/5 temps de 1.297€ auxquels il faut ajouter les 133,63€ net de l'ONEm, à savoir 1.430€ au total. Etant donné qu'il n'y a pas de compensation pour la perte sur le pécule de vacances et la prime de fin d'année, la perte mensuelle de 5,2% représente ± 8% sur base annuelle¹¹.

Les heures de travail interrompues sont assimilées automatiquement à des prestations pour le calcul de la pension pendant toute la période de crédit-temps sollicitée, c'est-à-dire, le cas échéant, jusqu'à l'âge de la pension.

Prépension

La prépension n'est pas une pension anticipée. Même si en pratique, patrons et syndicats s'accordent souvent sur une logique de «double volontariat»¹², il s'agit en droit d'un licenciement par l'employeur. L'employeur doit notifier un délai de

préavis, soit rompt le contrat de travail à durée indéterminée moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.

La prépension n'est pas une pension anticipée. Il s'agit en droit d'un licenciement par l'employeur.

Pour bénéficier de la prépension, le travailleur licencié doit remplir toutes les conditions prévues par la Convention Collective du Travail qui lui est applicable. En fonction de l'âge au moment de la fin du contrat¹³, un certain nombre d'années de travail sont exigées. Pour la réalisation de ce passé professionnel, il est tenu compte :

- de toutes les journées de travail salarié ;
- de journées assimilées telles que les journées de maladie indemnisées, de chômage temporaire,...
- d'autres périodes assimilées telles que les périodes de service militaire ou objeteur de conscience, de travail comme fonctionnaire, de crédit-temps (pour une durée limitée), de chômage complet (pour une durée limitée) etc.

Vu la complexité du calcul des périodes assimilées, le travailleur « âgé » peut obtenir « à l'avance » un calcul de son passé professionnel en introduisant un formulaire de demande C17 - Passé professionnel auprès du service chômage de son syndicat. En faisant cette demande 6 mois avant le début d'un éventuel préavis ou d'une éventuelle rupture du contrat de travail, il aura la certitude de bénéficier de la prépension en cas de licenciement.

Dans toutes les entreprises du secteur privé, le travailleur licencié à partir de 60 ans a droit à la prépension s'il justifie d'un passé professionnel d'au moins 30 ans (hommes) ou 26 ans (femmes).

A partir de 58 ans, et toujours en cas de licenciement, 37 années sont exigées à partir de 2010 (35 ans jusqu'à fin 2009) pour un homme et 33 années pour une femme (30 ans jusqu'à fin 2009). Ceci en application d'une CCT de secteur¹⁴ ou d'entreprise. A partir de 2012, il faudra justifier 38 années de passé professionnel pour un homme et 35 pour une femme (38 à partir de 2014). Pour ces prépensions avec une longue carrière 40 années seront exigées plus que probablement à partir de 2015¹⁵ et ce type de prépension risque de disparaître à partir de 2017¹⁶.

Aussi, il n'y aura à moyen terme plus de prépension avant 60 ans que dans des situations exceptionnelles, à savoir notamment :

- à partir de 56 ans sur base d'un passé professionnel de 40 ans et sous condition d'avoir travaillé au moins 3 mois avant ses 17 ans ;
- également à partir de 56 ans sur base d'un passé professionnel d'au moins 33 ans dont 20 ans de travail de nuit ou dans le secteur du bâtiment ;
- à partir de 58 ans avec 35 ans de travail et la prestation de travaux lourds en fin de carrière ou pour certains travailleurs moins valides ou souffrants d'un problème physique sérieux (CCT n° 91).

En attendant, et toujours en cas de licenciement, certaines entreprises peuvent encore appliquer des prépensions après 38 années de travail à partir de 55 ans jusqu'à fin 2010, 56 ans jusqu'à fin 2012 et 57 ans jusqu'à fin 2014¹⁷.

De même, une entreprise en difficulté ou en restructuration pourra prépensionner à partir de 55 ans (voir 52 et exceptionnellement 50 ans) si le travailleur a au moins 20 ans de travail (ou 10 ans dans le secteur).

...

Quant au montant de la prépension, l'addition des allocations de chômage et du complément (au moins la moitié de la différence entre le salaire net de référence et le chômage) représente à titre d'exemple au moins¹⁸ 1.354€ brut pour le travailleur marié dont le conjoint à des revenus et 1.477€ brut pour le salarié marié dont le conjoint n'a pas de revenus, ceci sur base d'un salaire brut de 2.500€/mois. Dans l'hypothèse du ménage avec un seul revenu, il n'y a pas de retenues sur les 1.477€¹⁹. Par contre, dans l'hypothèse du ménage avec 2 revenus, la prépension nette ne représente que 1.165€²⁰.

Conclusion

Relever de façon uniforme l'âge légal de départ à la retraite n'a pas de sens. L'élément déterminant est et doit rester la carrière professionnelle : celui qui a commencé à travailler et à cotiser très jeune (par exemple à 15 ans) mérite de se reposer plus tôt. De même, le caractère pénible de certains métiers (travail de nuit, métiers lourds, travail en continu,...) devrait permettre le droit à la pension avant l'âge « normal » et après une carrière plus courte (par exemple 40 au lieu de 45 ans). Ceux qui font des

études au-delà de 20 ans peuvent régulariser celles-ci en cotisant sur base volontaire à hauteur du salaire minimum interprofessionnel garanti. Ceci dans les dix ans de la fin de leurs études pour ainsi arriver à une carrière complète. Les périodes de service militaire, maladie, prépension, chômage involontaire,... sont assimilées et doivent le rester. Le niveau moyen de la pension légale doit être rehaussé de façon significative. A titre de comparaison, la pension des fonctionnaires représente 75% du traitement moyen des cinq dernières années de carrière. Un monde de différence avec la pension du salarié et ses 60% (au taux isolé) du salaire moyen de l'ensemble de sa carrière professionnelle. Aussi, une harmonisation du pourcentage par rapport aux fonctionnaires constitue un défi à relever pour les années à venir.

En attendant, ceux qui ont 55 ans, s'ils ont le choix, se posent la question de travailler moins (crédit-temps d'1/5), de prendre la pension anticipée ou de bénéficier, en cas de licenciement, d'un statut de prépensionné... voir de continuer à travailler le plus longtemps possible.

Relever de façon uniforme l'âge légal de départ à la retraite n'a pas de sens.

Rappelons que la pension, y compris la pension anticipée et le crédit-temps d'1/5 sont des droits individuels. L'accord de l'employeur n'est pas indispensable. La prépension par contre est la conséquence d'un licenciement même si le travailleur a parfois le choix (prépension sur base du « double volontariat »). Le « statut financier » respectif est aussi important que le statut social. Le prépensionné ne peut bénéficier d'une pension anticipée. Il ne pourra avoir droit à sa pension qu'à partir de 65 ans. Aussi, avant de «sprinter» vers la ligne d'arrivée, il reste parfois quelques virages à prendre.

PENSION DE RETRAITE :
Brut - Imposable - Net

1. PENSION MAXIMUM (employé(e) – carrière complète)

<u>ISOLE</u>		<u>MENAGE</u>
1.840,32€	Brut	2.300,40€
- 65,33€ (3,55%)	Retenues	- 81,66€ (3,55%)
<hr/>		<hr/>
1.774,99€	Imposable	2.218,74€
- 348,05€	Précompte	- 325,45€
1.426,94€	Net	1.893,29€

2. PENSION MINIMUM (carrière complète)

(A titre de comparaison : GRAPA 892,99€ (majoré) et 595,33€ (de base))

<u>ISOLE</u>		<u>MENAGE</u>
1.004,87€		1.255,70€
	Brut = Imposable = Net	
1.280,53€	Plancher 3,55%	1.517,60€
2.053,05€	Cotisation de solidarité à partir de	2.373,58€

3. PENSION « MOYENNE »

(A mi-hauteur entre le minimum et le maximum, ce qui correspond à un salaire moyen indexé de 28.452€/an)

<u>ISOLE</u>		<u>MENAGE</u>
1.422,60€	Brut	1.778,25€
- 50,50€ (3,55%)	Retenues 3,55%	- 63,13€
<hr/>		<hr/>
1.372,10€	Imposable	1.715,12€
- 149,45€	Précompte	- 89,18€
1.222,65€	Net	1.625,94€

¹ Depuis cette année, il n'y a plus de différence homme-femme.

² Dernière année de rémunération enregistrée au moment de l'estimation.

³ Plus précisément 2,1224 euros par jour d'occupation effective.

⁴ Les revenus de remplacement (pensions, prépensions,...) ne donnent pas lieu au prélèvement de cotisations sociales. Ceci selon le principe que l'inactif, qui n'a plus de salaire, ne cotise plus. Des cotisations « soins de santé » sont

-
- néanmoins appliquées aux pensions : 1,80% jusqu'en septembre 1983 ; 2,55% jusqu'en septembre 1992 ; 3,55% depuis lors. De même des cotisations « chômage » et « pensions » sont prélevées sur les prépensions.
- ⁵ Il y a un précompte à partir d'une pension mensuelle imposable de 1.035 euros (isolé et ménage à 2 revenus) et 1.485 euros (ménage à un seul revenu).
- ⁶ Montant indexé de 2008.
- ⁷ Il s'agit de la pension maximale employé.
- ⁸ 21,26 euros de pension mensuelle pour une année de travail.
- ⁹ Indépendamment du droit des travailleurs plus jeunes pour lesquels un quota de 5% de l'effectif de l'entreprise est applicable. Si le travailleur de 55 ans ou plus exerce une « fonction-clé » au sein de l'entreprise, l'employeur peut reporter de 12 mois maximum l'exercice du droit au crédit-temps d'1/5 temps.
- ¹⁰ Ce délai d'avertissement peut être modifié de commun accord avec l'employeur.
- ¹¹ 8% pour un salaire moyen de 2.500 euros brut/mois. 5% pour un « petit salaire », 10% pour un salaire plus élevé.
- ¹² Le travailleur est candidat à la prépension et l'employeur est disposé à le licencier avec paiement d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage.
- ¹³ Le dernier jour du préavis presté ou le dernier jour travaillé s'il s'agit d'un licenciement avec paiement d'une indemnité de rupture. (La date de l'annonce du licenciement collectif s'il s'agit d'une prépension dans le cadre d'une restructuration).
- ¹⁴ Ce type de CCT sectorielle existe dans la plupart des (sous)commissions paritaires.
- ¹⁵ Sauf si le taux d'emploi des travailleurs de plus de 55 ans augmente au moins une fois et demi aussi vite en Belgique que dans l'Union Européenne des 15. Ceci sur base d'un rapport du Conseil supérieur pour l'emploi en 2011 au plus tard.
- ¹⁶ Idem (15) sur base d'un rapport du Conseil Supérieur pour l'emploi en 2013 au plus tard.
- ¹⁷ Ce système de prépension basée sur des CCT conclues dans les années quatre-vingt et renouvelées depuis lors sans interruption disparaîtra au 01.01.2015.
- ¹⁸ Certaines conventions d'entreprise prévoient un complément plus important que la moitié de la différence entre le salaire net de référence et les allocations de chômage.
- ¹⁹ Brut = imposable = net.
- ²⁰ 88 euros de retenues sociales (6,5%) et 101 euros de précompte.