BIEN PREPARÉ POUR PLUS TARD :

POURQUOI LES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES SONT ESSENTIELLES !

TABLE DES MATIÈRES

1. AVANT-PROPOS
2. LE PAYSAGE DES PENSIONS EN BELGIQUE
3. PREMIER PILIER
   3.1. ÉTAT DES LIEUX
   3.2. IMPACT DU VIEILLISSEMENT
   3.3. COÛT CROISSANT
4. DEUXIEME PILIER
   4.1. RÔLE DU DEUXIEME PILIER
   4.2. ÉTAT DES LIEUX
   4.3. QUE NOUS RÉSERVE L'AVENIR ?
5. ET LES INDÉPENDANTS ?
6. DEUXIEME PILIER : PRINCIPAUX ATOUTS

1. AVANT-PROPOS

Chaque Belge a droit, après une vie de dur labeur, à de vieux jours sans souci financier. Pour cela, il doit pouvoir bénéficier d'une pension qui lui permet de maintenir son niveau de vie.

À une époque où les glissements démographiques, les incertitudes économiques et les défis sociaux mettent sous pression le modèle de pension traditionnel, le rôle des pensions complémentaires devient de plus en plus fondamental. Le vieillissement de la population, l'augmentation de l'espérance de vie et la pression croissante sur les finances publiques démontrent clairement que la pension légale (premier pilier) ne suffit plus à elle seule pour garantir un revenu décent après le départ à la retraite. Les chiffres sont clairs : la pension légale en Belgique est relativement basse, notre taux de remplacement (le rapport entre le revenu après la pension et le revenu avant la pension) figure parmi les moins élevés d'Europe, et le coût budgétaire du vieillissement augmentera fortement d'ici à 2050.

Dans ce paysage complexe et en constante évolution, le deuxième pilier des pensions – la pension complémentaire constituée par le biais de l'employeur, du secteur ou en tant qu'indépendant – n'est pas un luxe, mais une nécessité. Il constitue un instrument essentiel pour préserver le niveau de vie des futurs retraités et renforcer la confiance dans le système des pensions.

Le présent document examine en profondeur le rôle du deuxième pilier de pension et décrit comment les pensions complémentaires peuvent faire en sorte que les retraités bénéficient à l'avenir d'une pension adéquate. Il se concentre en premier lieu sur la situation des travailleurs salariés, mais examine également dans une rubrique distincte le contexte spécifique des indépendants.

2. LE PAYSAGE DES PENSIONS EN BELGIQUE

Le système des pensions en Belgique repose sur trois piliers. Dans la littérature, il est question parfois aussi d'un quatrième pilier. Chaque pilier a son propre rôle et mode de financement. La combinaison de ces piliers de pension constitue une solution solide, mais aussi nécessaire pour pouvoir profiter de vieux jours à l'abri des soucis financiers une fois à la retraite.

PREMIER PILIER : LA PENSION LÉGALE VIA L'ÉTAT

Le premier pilier de pension constitue la base du système belge des pensions. Il s'agit d'une pension légale versée et financée par l'État (par le biais de la Sécurité sociale) sur la base d'un **système de répartition** : les contributions de la population active sont immédiatement redistribuées sous forme de pensions aux retraités actuels. Le système de la pension légale est basé sur le statut : il existe des différences entre les pensions des fonctionnaires, des salariés et des indépendants. Pour l'avenir, une harmonisation accrue entre les différents statuts constitue d'ores et déjà un objectif du gouvernement De Wever I.

DEUXIÈME PILIER : LA PENSION COMPLÉMENTAIRE VIA L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Le deuxième pilier englobe les **pensions complémentaires** qui sont constituées dans le cadre de l'activité professionnelle. Pour les salariés, cela se fait au moyen de plans de pension collectifs mis en place par l'employeur ou le secteur. Pour les indépendants, il existe différents systèmes individuels tels que les conventions individuelles de pension souscrites par la société (EIP) ou en tant que personne physique (CPTI) ou la Pension libre complémentaire des travailleurs indépendants (PLCI).

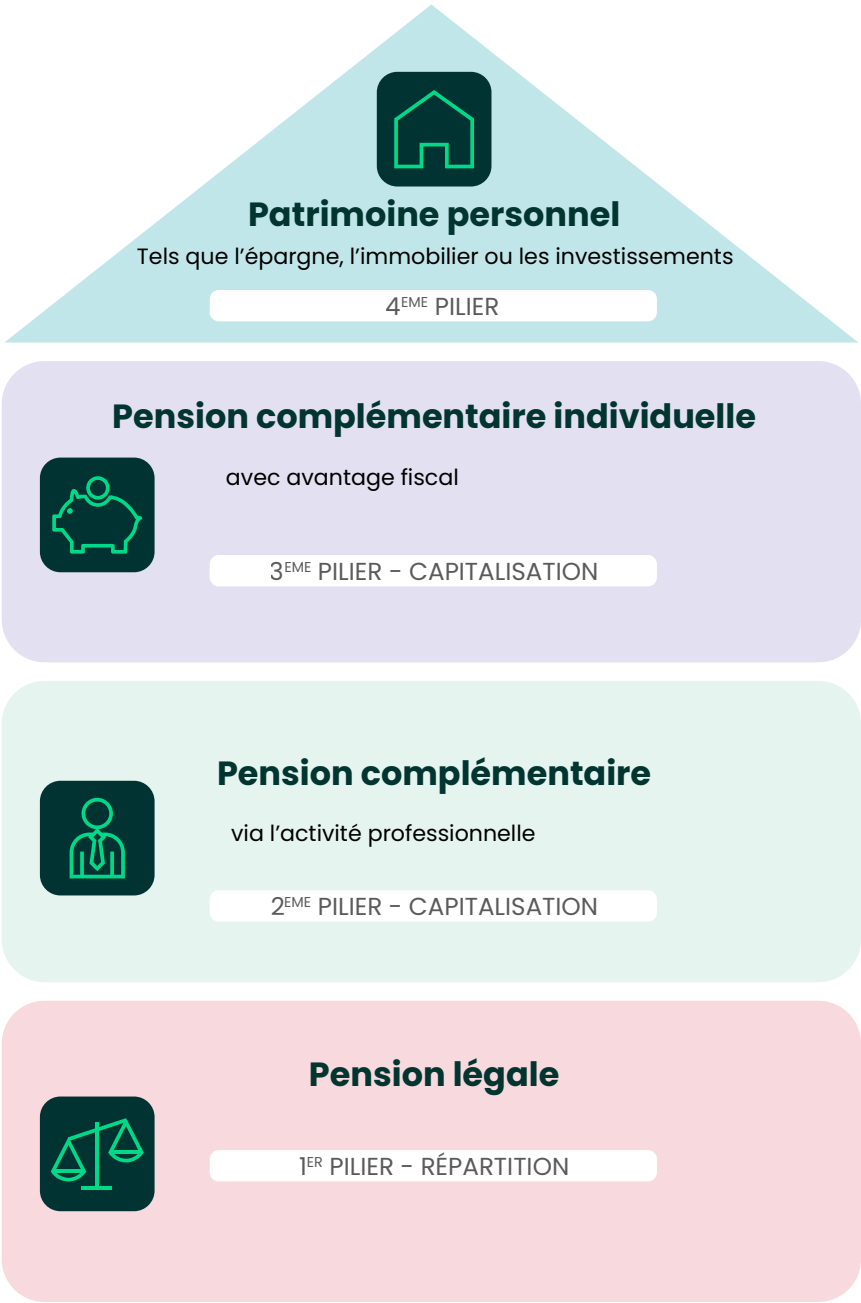
Ces pensions – gérées par les assureurs ou des institutions de retraite professionnelle (IRP, aussi appelées fonds de pension) et encouragées fiscalement – reposent sur la **capitalisation** : les contributions sont investies et génèrent à terme une pension complémentaire pour la personne concernée.

TROISIÈME PILIER : CONSTITUTION D'UNE PENSION SUR BASE INDIVIDUELLE ET VOLONTAIRE

Le troisième pilier consiste en la **constitution sur base volontaire et individuelle** d'une pension par le biais de l'épargne-pension ou de l'épargne à long terme. Ce pilier repose également sur la capitalisation et bénéficie jusqu'à certains plafonds d'un avantage fiscal. Dans le cadre de ce pilier – auquel chaque Belge a accès – quelque 3 millions de personnes se constituent aujourd'hui une pension supplémentaire.

QUATRIÈME PILIER : LE PATRIMOINE INDIVIDUEL

Bien qu'il ne soit pas officiellement reconnu comme pilier, ce qu'on appelle le quatrième pilier englobe d'autres initiatives personnelles comme l'épargne sans avantage fiscal, les placements ou l'acquisition d'un bien immobilier. Ce pilier joue également un rôle dans l'indépendance financière des retraités.



3. LE PREMIER PILIER

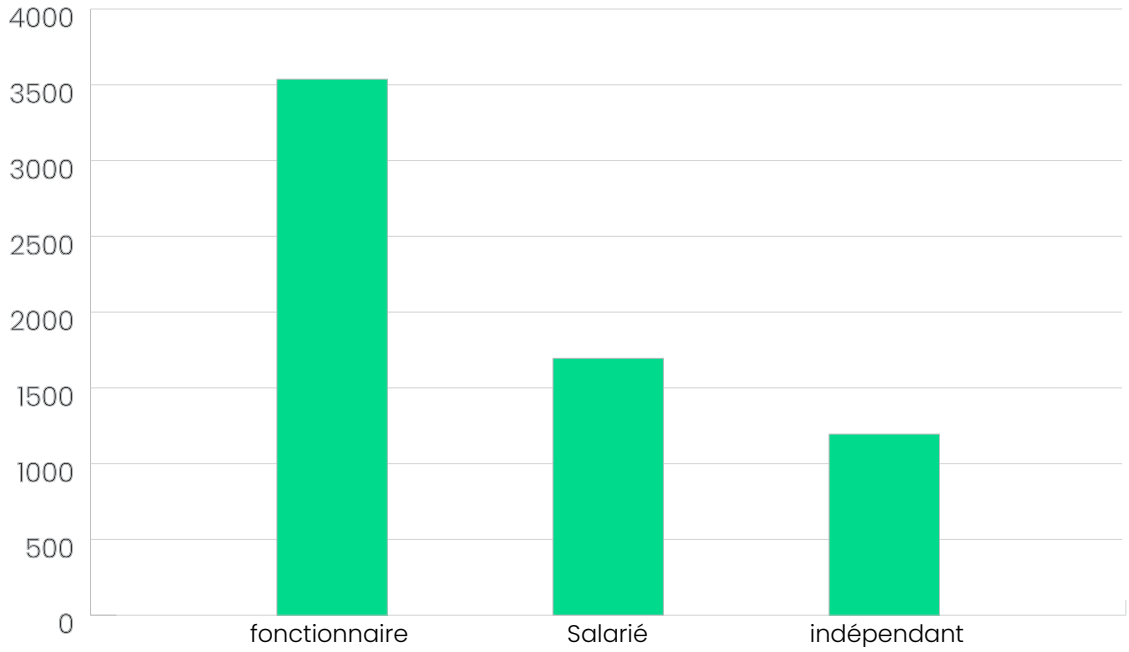
3.1 ÉTAT DES LIEUX

Un certain nombre de défis se posent pour la pension légale. Les retraités qui ne peuvent compter que sur le premier pilier se retrouvent avec un montant de pension insuffisant et une baisse considérable de revenu au moment du départ à la retraite. En outre, le financement du système est, comme on le constatera plus loin, sous pression.

- Montants de pension peu élevés

En 2024, la pension légale moyenne pour quelqu'un avec une carrière pure en tant que travailleur salarié s'élève à 1.695 euros brut par mois, soit bien moins que celle d'un fonctionnaire. Pour un indépendant avec une carrière pure, ce montant est encore plus bas : 1.195 euros. Pour de nombreux retraités, ce montant ne suffit pas à garantir de vieux jours financièrement sans souci, certainement si l'on tient compte aussi des frais de soins de santé qui augmentent souvent avec l'âge. En outre, ce montant est à peine plus élevé que le seuil de pauvreté en Belgique qui s'élève pour un isolé à 1.520 euros par mois.

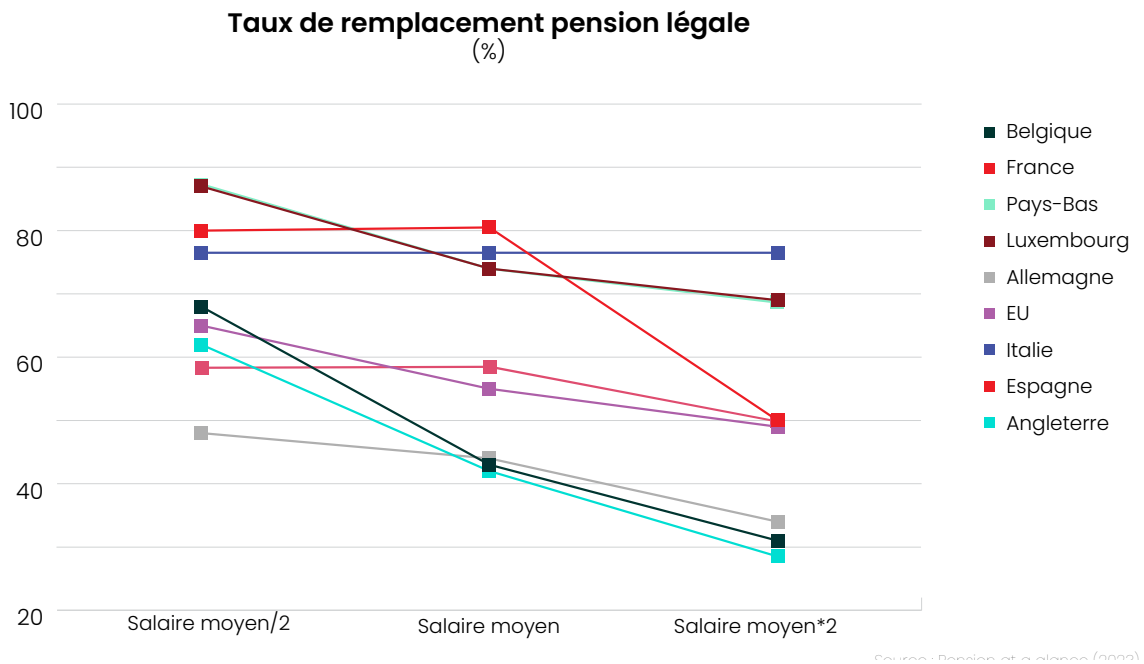
Pension de retraite brute moyenne
(isolé, avec une carrière pure)



- Faible taux de remplacement

Le taux de remplacement – qui représente le rapport entre le revenu après la retraite et le revenu avant la retraite – est faible en Belgique si l'on compare avec d'autres pays européens. Cela signifie que de nombreux travailleurs salariés voient

leur niveau de vie baisser fortement une fois arrivés à la retraite. Pour un salarié avec un salaire mensuel brut moyen (4.256 euros), le taux de remplacement brut s'élève à environ 45 %. En Europe, ce taux s'élève pour un salaire moyen à 54 %. Pour les revenus plus élevés, le taux de remplacement en Belgique chute même à quelque 30 %. Cela est dû au plafond salarial du premier pilier. La pension légale est en effet calculée sur la base du salaire : plus le salaire est élevé, plus importante est la pension que l'on peut constituer. Cependant, un plafond salarial s'applique : au-delà de celui-ci, tout salaire supplémentaire ne résulte plus en une pension légale plus élevée, alors que des cotisations sociales sont encore retenues sur cette partie. De ce fait, il existe donc une grande solidarité au sein du système de la pension légale des hauts vers les bas salaires étant donné que les hauts revenus participent au financement de ce système, mais pour la partie dépassant le plafond salarial, ils ne constituent ni ne perçoivent aucune pension supplémentaire.



3.2. IMPACT DU VIEILLISSEMENT

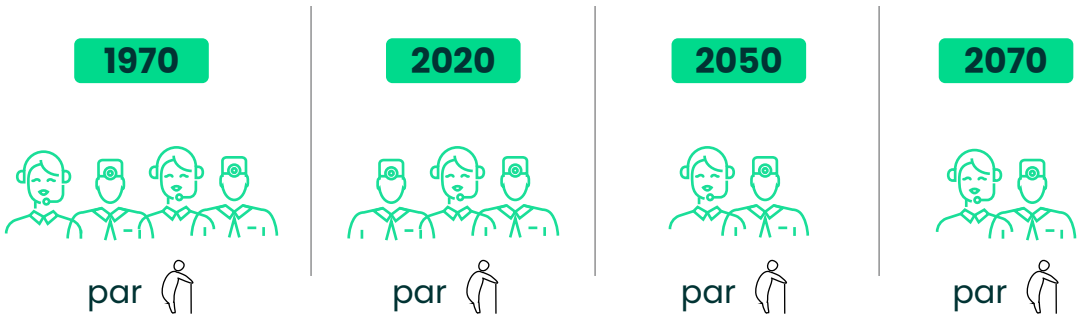
La pension légale en Belgique est impactée dans une mesure importante par le vieillissement de la population (du fait de sa constitution sur la base de la technique de répartition), ce qui entraîne un double effet.

- Taux de dépendance

  La population belge vieillit à un rythme rapide. Avec le départ à la retraite de la génération des baby-boomers et l'allongement de la durée de vie, le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans augmente considérablement. Là où auparavant il y avait quatre actifs pour un retraité, il n'y en aura plus que deux d'ici à 2050. Cela signifie que **de moins en moins de travailleurs** contribueront au financement **de plus en plus de pensions légales**.

Le « taux de dépendance », c'est-à-dire le rapport entre le nombre de retraités et le nombre de travailleurs, devient plus important.

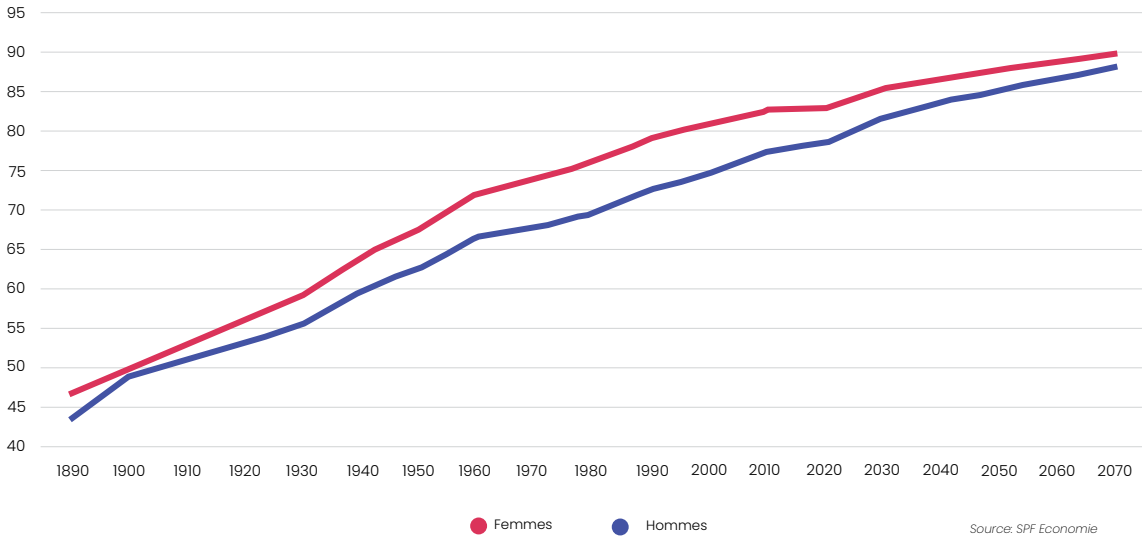
Espérance de vie et niveau de vie en hausse



Source : Comité d'étude sur le vieillissement (2025)

Depuis l'introduction du système de pension actuel dans les années 50, l'espérance de vie a augmenté de plus de 14 ans. D'ici à 2060, on s'attend à ce que les plus de 65 ans vivent en moyenne encore 5 à 6 ans de plus qu'aujourd'hui. Ce qui signifierait jusqu'à environ 86 ans pour les hommes et 89 ans pour les femmes. Cela allonge considérablement la durée de paiement des pensions légales. En outre, les retraités d'aujourd'hui ne sont plus ceux d'hier : leur niveau de vie est aujourd'hui plus élevé et ils sont souvent encore actifs avec beaucoup de projets et d'activités, ce qui nécessite un certain apport financier.

Evolution de l'espérance de vie à la naissance selon le sexe (1890-2070)

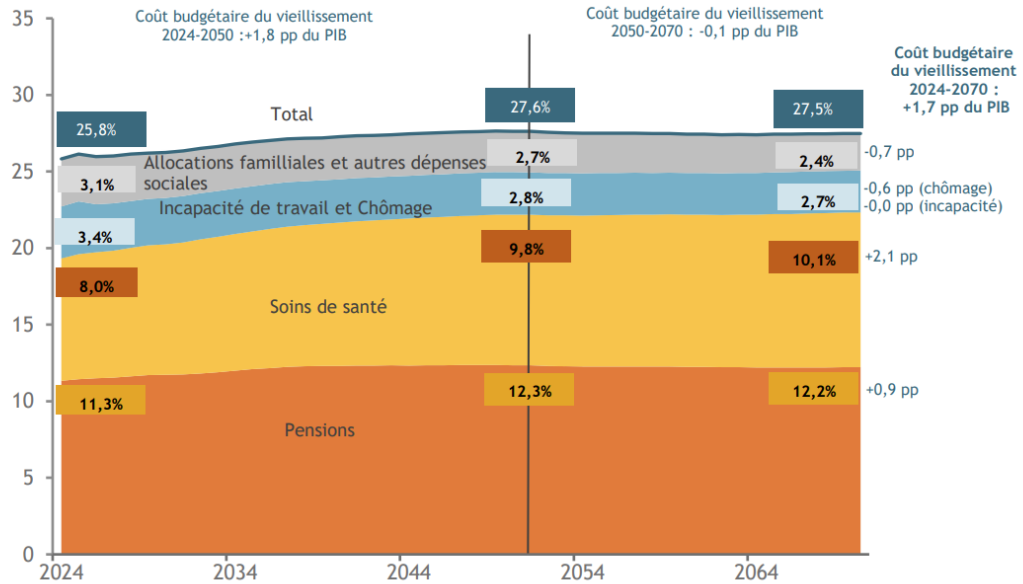


3.3. COÛT CROISSANT

Il est clair que le vieillissement a un impact important sur le coût du premier pilier : les dépenses pour les pensions sont en forte hausse, sont supportées par moins de personnes et doivent être maintenues plus longtemps.

Selon les estimations les plus récentes, la part des charges des pensions, exprimée en fonction du PIB, augmentera de 1 % d'ici à 2050, ce qui représente un coût supplémentaire de 6,15 milliards d'euros en valeur monétaire actuelle. Ce coût était encore beaucoup plus élevé ces dernières années, mais les récentes mesures en matière de pension prévues dans l'accord de gouvernement ont permis de le réduire de moitié.

Evolution des dépenses sociales (en % du PIB) **et du coût budgétaire du vieillisement**
(en point de pourcentage du PIB)



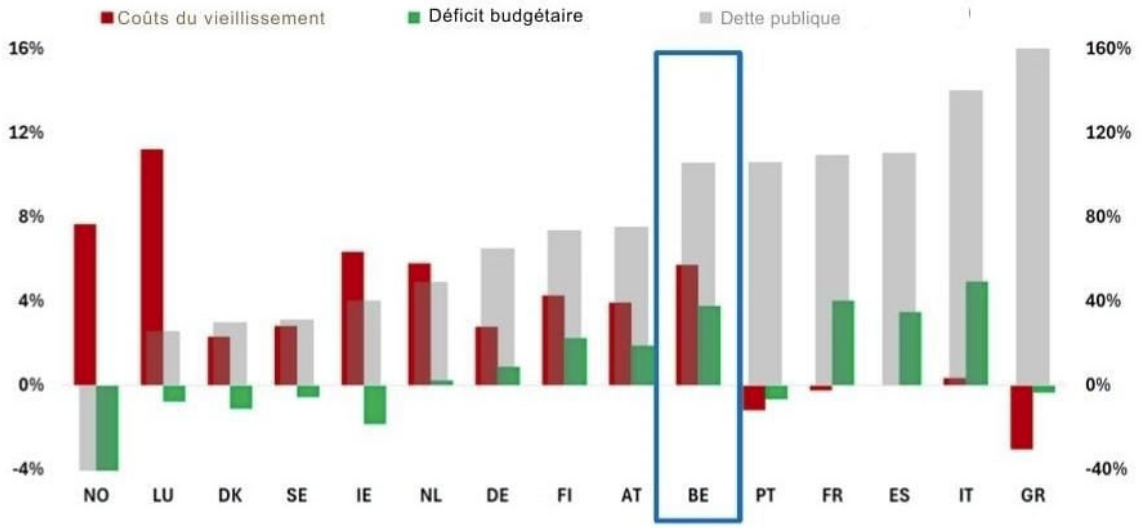
Source : Comité d'étude sur le vieillissement, rapport 2025.

En outre, le financement de la pension légale est aujourd'hui déjà fortement sous pression. Un tiers des pensions légales payées ne sont à l'heure actuelle déjà plus financées par les cotisations de sécurité sociale, ce qui oblige l'État à intervenir par le biais d'autres sources de financement.

Le vieillissement ainsi que le fait que moins de travailleurs devront contribuer au financement des pensions de plus de retraités ne feront qu'accroître cet impact. La Belgique se trouve donc aujourd'hui dans une position peu enviable en comparaison d'autres pays : elle cumule un déficit budgétaire important, une dette publique considérable et un coût du vieillissement élevé[1] (cf. ci-après).

[1] Il s'agit ici du coût du vieillissement avant les mesures récentes en matière de pensions.

Comparaison internationale (% du PIB)



Source: Trends « L'état de la Belgique en 12 graphiques » (2024)

Continuer à financer la pension légale va donc devenir un sérieux défi. De plus, d'un point de vue social, elle n'offre pas assez de garanties pour le maintien d'un niveau de vie satisfaisant (voir section 3.1.) et donc aussi pour des vieux jours financièrement sans souci. C'est la raison pour laquelle il est crucial de renforcer le système de la pension légale par des piliers complémentaires comme le deuxième pilier.

4. LE DEUXIÈME PILIER

4.1. RÔLE DU DEUXIEME PILIER

La combinaison de la pension légale et d'une pension complémentaire permet de relever le taux de remplacement sans trop déséquilibrer le budget de l'État. Un retraité peut de cette manière maintenir son niveau de vie une fois à la retraite.

Les pensions complémentaires constituent pour l'État - grâce au mécanisme de soutien fiscal - une piste financièrement viable pour permettre aux retraités de bénéficier à l'avenir d'une pension suffisante. Par l'encouragement fiscal des pensions complémentaires, l'État crée un effet de levier car chaque euro de soutien fiscal génère plusieurs euros de pension pour la personne concernée. En impliquant également l'employeur (et le travailleur salarié) dans le financement, on obtient un système financièrement viable.

La combinaison de la répartition (pension légale) et de la capitalisation (pension complémentaire) permet en outre de limiter les risques de financement propres à chacun de ces deux systèmes. Par ailleurs, il existe d'autres atouts qui sont expliqués dans la dernière section.

4.2. ÉTAT DES LIEUX

- TAUX DE COUVERTURE

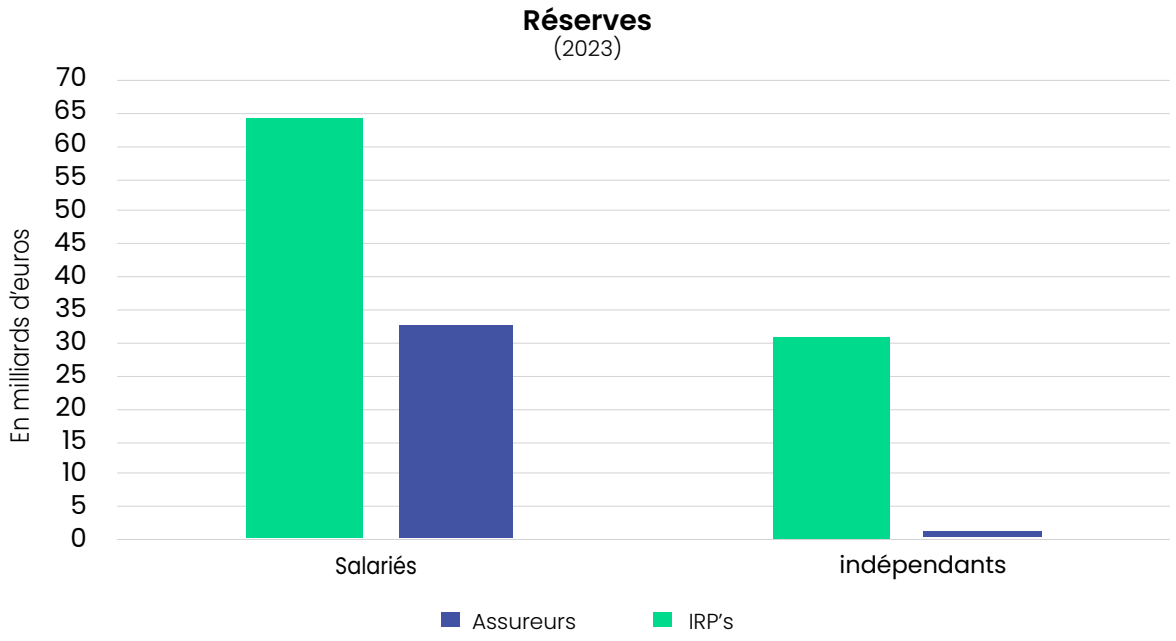
En Belgique, le deuxième pilier est entre-temps bien répandu mais il n'est certainement pas encore universel : dans son aperçu sectoriel annuel, la FSMA indique qu'en 2024, quelque 4,1 millions de travailleurs étaient affiliés à un plan de pension complémentaire. 79 % de l'ensemble des travailleurs ayant actuellement un emploi se constituent activement une pension complémentaire. Ce nombre a jusqu'à présent continué à augmenter de manière constante chaque année depuis 2004 (introduction de la loi sur les pensions complémentaires, en abrégé LPC).

- GESTION

La gestion d'un plan de pension complémentaire est assurée soit par une entreprise d'assurances, soit par une IRP (fonds de pension). Bien que les assureurs (24) soient moins nombreux que les fonds de pension (127) à gérer des pensions complémentaires, la très grande majorité des réserves de pension acquises sont gérées par une entreprise d'assurances (74 % contre 26 %).

Si l'on s'intéresse au nombre de plans de pension, on constate que plus de 95 % des employeurs optent pour un assureur pour la gestion de leur plan de pension. La majorité de ces plans sont gérés au sein de la branche 21.

Cette préférence des employeurs s'explique en partie par la sécurité offerte par les produits d'assurance de la branche 21 grâce à la garantie d'un rendement fixe, éventuellement complété d'une participation bénéficiaire annuelle, ce qui permet de couvrir (partiellement ou totalement) le rendement minimum à respecter par les employeurs.



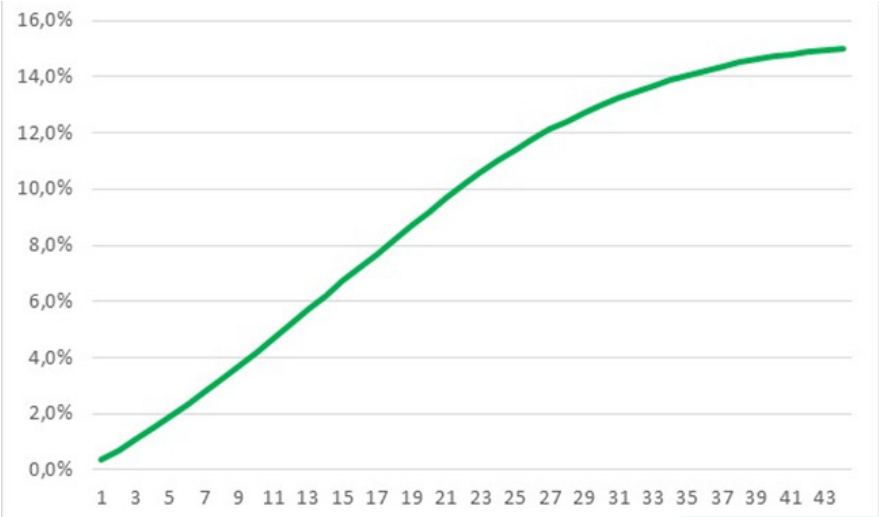
- CONTRIBUTIONS & TAUX DE REMPLACEMENT

Bien que le deuxième pilier ait connu une belle croissance au cours des deux dernières décennies, le taux de contribution moyen reste trop faible pour se constituer une pension complémentaire à part entière. L'introduction progressive d'une contribution minimale de 3 % pour chaque travailleur est indispensable pour porter dans un premier temps le taux de remplacement belge (+9 %) au niveau de la moyenne européenne (54 %) pour un salaire moyen. Il s'agirait d'un premier pas dans la bonne direction, même si cela reste insuffisant, en particulier pour les salaires moyens et élevés pour lesquels une contribution minimale comprise plutôt entre 7 et 9 % est nécessaire pour obtenir un taux de remplacement approprié.

Il ressort d'un rapport thématique[2] rédigé par Sigedis que de nombreux travailleurs (à savoir 76 %) n'atteignent toutefois pas à l'heure actuelle le taux de contribution de 3 % visé. Une estimation montre qu'un montant total de 1,89 milliard d'euros de contributions supplémentaires serait nécessaire pour atteindre un taux de contribution de 3 %. En 2023, quelque 4,7 milliards d'euros de contributions ont été versées dans des plans pour travailleurs salariés, ce qui signifie qu'une hausse de 40 % des contributions annuelles est nécessaire pour combler l'écart de contribution.

Même des contributions modestes peuvent toutefois faire une différence à long terme, surtout si elles sont progressivement relevées. Le graphique ci-dessous l'illustre : à la fin de la carrière, le taux de remplacement est relevé de presque 16 % via le deuxième pilier. En combinaison avec la pension légale, cela donne déjà un taux de remplacement considérablement plus élevé.

Constitution d'un taux de remplacement complémentaire en fonction de la contribution versée dans le 2e pilier



Source : propres calculs d'Assuralia

Hypothèse : démarrer avec une contribution de 2 % qui est augmentée de 0,5 % tous les 2 ans jusqu'à max. 7 %

[2] Cf. rapport thématique sur la constitution d'une pension complémentaire chez les salariés : https://www.pensionstat.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/20a8ad78d927df7ad0d4a0d22451c2ec04356edf/rapport-thematique---la-constitution-dune-pension-complementaire-chez-les-salaries-en-belgique.pdf

4.3. QUE NOUS RÉSERVE L'AVENIR ?

- ÉLARGISSEMENT & APPROFONDISSEMENT

Il est clair que le deuxième pilier de pension en Belgique se situe à un tournant crucial. À l'heure actuelle, environ 79 % de la population active se constitue une pension complémentaire par le biais du deuxième pilier et la majorité des contributions sont relativement faibles.

Afin qu'il puisse jouer pleinement son rôle, il convient de procéder à un élargissement (plus de personnes qui se constituent une pension du deuxième pilier) et un approfondissement (des contributions plus élevées) du deuxième pilier. L'intention du gouvernement d'imposer d'ici 2035 une contribution minimale de 3 % pour tous les travailleurs, en ce compris les contractuels du secteur public, représente déjà un pas dans la bonne direction. Sans cette double évolution, le deuxième pilier risque de ne pas pouvoir remplir pleinement son rôle sociétal de complément structurel à la pension légale. Le rôle des partenaires sociaux dans ce cadre ne peut certainement pas non plus être oublié : ils restent aux commandes lorsqu'il s'agit d'introduire et d'adapter des plans.

Les idées suivantes peuvent constituer une aide en vue d'aboutir à un élargissement et un approfondissement :

→ Un cadre réglementaire et fiscal stable, juridiquement sûr et efficace en termes de coûts. Les pensions complémentaires constituent en effet un engagement à long terme dont les règles doivent être connues au préalable et rester inchangées. Déroger à cette règle crée une incertitude et de la méfiance et dissuade les employeurs et les indépendants d'introduire des pensions complémentaires[3] ou de les augmenter. Une enquête du bureau d'étude IPSOS réalisée à la demande d'Assuralia en 2021 révèle qu'une majorité d'employeurs et d'indépendants sont ouverts à la conclusion d'un plan de pension ou à son augmentation. Pour 78 % des employeurs (et 87 % des indépendants), un cadre stable est toutefois une condition essentielle pour franchir effectivement ce pas.

→ Les partenaires sociaux pourraient, par le biais de la concertation sociale, définir une trajectoire de croissance visant à aboutir à une constitution de pension complémentaire « à part entière ». Pour que cela reste financièrement viable pour l'employeur, plusieurs pistes sont envisageables :

- utiliser une partie de la norme salariale bisannuelle pour des contributions de pension complémentaires au sein du deuxième pilier ou permettre des contributions en sus de la norme salariale ;

- il existe de nombreux avantages extralégaux soutenus fiscalement alors qu'il existe de grandes différences au niveau de l'importance sociétale de chacun de ces avantages. Il est dès lors essentiel de positionner les

[3] https://press.assuralia.be/pensions-complementaires--les-employeurs-aspirent-a-la-stabilite

pensions du deuxième pilier comme étant l'un des avantages extralégaux les plus intéressants pour les employeurs, étant donné leur grande importance sociétale.

- TRANSPARENCE & DIGITALISATION

La transparence et la connaissance des pensions complémentaires constituent une pierre angulaire essentielle du succès futur du deuxième pilier de pension. La nouvelle législation relative à la transparence contribue à une meilleure communication (numérique) d'informations aux affiliés. Les travailleurs peuvent voir clairement quel montant de pension ils se constituent, quelles contributions sont versées, quels rendements sont réalisés et quels frais sont imputés. Une communication claire au sujet de ces éléments renforce la confiance dans le système et stimule la prise de conscience relative à la pension.

La digitalisation joue un rôle de plus en plus grand dans l'accessibilité et la compréhension des informations relatives aux pensions. La plateforme en ligne www.mypension.be devient de plus en plus le point central. Via ce site Internet des autorités, les citoyens peuvent consulter d'une manière conviviale leurs droits constitués au sein des premier et deuxième piliers. Plus de 3 millions de Belges ont déjà vérifié leur situation de pension via ce site.

D'éventuelles lacunes dans la constitution de la pension peuvent ainsi également être détectées. Cela permet aux travailleurs de faire des choix éclairés concernant une constitution complémentaire via le troisième pilier ou des initiatives individuelles (quatrième pilier). Cela contribue dès lors à l'éducation du citoyen en matière de pensions.

5. ET LES INDÉPENDANTS ?

Comme le montrent les chiffres mentionnés précédemment, les indépendants disposent en moyenne (par comparaison avec les fonctionnaires et les travailleurs salariés) du montant de pension légale le plus bas (1.195 euros brut par mois). Bien qu'ils auraient tout intérêt à se constituer un deuxième pilier de pension complémentaire bien étoffé, nous constatons que le pourcentage d'indépendants qui se constituent à l'heure actuelle un deuxième pilier est relativement plus faible que celui des travailleurs salariés.

En 2024, 56 % des indépendants se sont constitués activement une pension complémentaire dans le cadre de leur job actuel. La grande majorité (59 %) des travailleurs indépendants affiliés ont souscrit une Pension libre complémentaire pour indépendants (convention PLCI). Une minorité d'indépendants sont affiliés par le biais d'un plan de pension pour dirigeants d'entreprise indépendants (individuel ou collectif), mais la réserve moyenne acquise par le biais d'un tel plan pour dirigeant d'entreprise indépendant est 5 fois supérieure à la réserve moyenne acquise par le biais d'une convention PLCI (75.000 euros contre 15.000 euros). À titre de comparaison : pour les travailleurs salariés, la réserve acquise moyenne s'élève à 18.346 euros.

D'année en année, le nombre d'affiliés continue pour l'instant de croître légèrement. Un point frappant est que les indépendants cumulent souvent plusieurs affiliations : pas moins d'un indépendant sur trois cumule ainsi une PLCI avec un EIP ou une CPTI. Ces indépendants disposent également de la réserve acquise moyenne la plus élevée, à savoir 141.742 euros.

Les indépendants commencent souvent tardivement à se constituer une pension complémentaire. Durant les premières années, de nombreux indépendants investissent en effet tous leurs moyens financiers dans le développement de leur entreprise. En outre, il existe encore beaucoup d'ignorance chez les indépendants en ce qui concerne la constitution d'une pension complémentaire. Une sensibilisation accrue des indépendants pourrait donc permettre une poursuite de l'élargissement. Un cadre réglementaire stable est ici aussi indispensable en vue d'un développement futur. L'importance de la pension complémentaire pour les indépendants est également soulignée dans l'accord de gouvernement De Wever I : il y est notamment question d'augmenter le montant maximal de la contribution PLCI.

6. LE DEUXIÈME PILIER : PRINCIPAUX ATOUTS

Le deuxième pilier de pension n'est pas un luxe mais une nécessité structurelle. Il joue un rôle crucial dans le paysage des pensions :

V EN TANT QUE COMPLÉMENT DU PREMIER PILIER.

Comme démontré précédemment, la pension légale ne permet pas de bénéficier d'un revenu suffisant après la retraite. Le deuxième pilier permet de remédier à cette situation et de tirer le **taux de remplacement** vers le haut. Il contribue ainsi au maintien d'un niveau de vie suffisant après la retraite.

V EN TANT QUE PILIER DURABLE ET TOURNÉ VERS L'AVENIR.

Contrairement au système de répartition du premier pilier, le deuxième pilier est basé sur la capitalisation. Cela le rend moins sensible aux chocs démographiques et à la pression budgétaire. En outre, la combinaison d'un système de répartition et d'un système de capitalisation permet une **répartition** du **risque financier**.

V EN TANT QU'ÉLÉMENT INTÉRESSANT DU PACKAGE SALARIAL.

Par le biais du deuxième pilier, les employeurs ou les secteurs peuvent contribuer au bien-être de leurs travailleurs. Cela renforce leur attractivité sur le marché du travail. Le deuxième pilier tient également compte du fait que les pensions sont une **responsabilité partagée** : implication de l'employeur, du travailleur et de l'État. Il montre en outre que le travail est récompensé, s'inscrivant ainsi dans la politique du gouvernement visant à mettre/maintenir les gens au travail.

V EN TANT QU'ÉLÉMENT D'UN CONSENSUS POLITIQUE ET SOCIÉTAL

Depuis l'introduction de la loi sur les pensions complémentaires (LPC), le développement du deuxième pilier bénéficie d'un **large soutien**. Le gouvernement De Wever I reconnaît également l'importance de poursuivre son développement, notamment en prévoyant une contribution minimale de 3 % pour tous les travailleurs d'ici 2035.

V EN TANT QUE SOUTIEN DE L'ÉCONOMIE BELGE

Les réserves de pension du deuxième pilier (quelque 130 milliards d'euros) sont investies notamment dans des actions, obligations, travaux d'infrastructure, etc., soutenant ainsi **l'État et l'économie belges**. Elles contribuent également à la réalisation de l'objectif d'une transition vers une société plus durable.