

UN CONTRAT SOCIAL PERFORMANT ET FIABLE

Commission de réforme des pensions 2020-2040



ANNEXE 3.3

Enregistrements du temps dans le régime
de pension de retraite des **travailleurs salariés**



Table des matières

1. Introduction.....	5
2. Le temps dans le régime actuel des travailleurs salariés	5
2.1. Où les données relatives au temps jouent-elles un rôle ?	5
2.2. Comment le temps est-il inscrit et pris en compte ?	6
2.3. La conversion des prestations à temps partiel en jours équivalents temps plein	6
2.4. L'imputation des jours équivalents temps plein sur le budget-temps complet.....	8
2.5. La fixation du salaire fictif	12
2.6. La détermination du plafond salarial	13
3. Règles de temps contestables.....	13
4. Règles relatives au temps nécessitant une analyse approfondie	13

Liste des tableaux

Tableau 1 : Données d'un individu anonyme pour l'année de carrière 1993	7
Tableau 2 : Données d'un individu anonyme pour l'année de carrière 1995	9

1. Introduction

Le temps de travail, ou la période qui y est assimilée, constitue, avec les rémunérations et la situation de famille, un élément essentiel de la formule de pension des travailleurs salariés. Les enregistrements du temps ne sont toutefois pas uniformes pour toutes les prestations et tous les enregistrements ne sont pas pris en considération lors de la détermination du droit à la pension.

Dans cette note, nous tentons de se faire d'abord une idée de la manière dont les enregistrements du temps sont réalisés et dont ils sont utilisés dans le régime existant de pension des travailleurs salariés. Cet aperçu sert de préalable pour traiter ensuite deux questions:

1. Le régime des travailleurs salariés contient-il des règles relatives au temps qui sont contestables sans analyse plus approfondie?
2. Le régime des travailleurs salariés contient-il des règles relatives au temps qui exigent au moins une analyse plus approfondie, parce qu'il s'agit des règles qui ne sont pas très claires?

Il va de soi que la réponse à ces questions est plutôt subjective. Dans la section qui suit, nous tentons de décrire les règles existantes d'une manière aussi neutre que possible afin de distinguer aussi nettement que possible la réponse à ces questions dans les deux sections suivantes.

Il convient de souligner préalablement que les données relatives au temps dans le régime des fonctionnaires et des indépendants sont enregistrées différemment que dans le régime des travailleurs salariés. Pour les fonctionnaires, nous travaillons normalement avec des mois et, pour les indépendants, avec des trimestres. Bien que le nombre de carrières mixtes est en augmentation et qu'il y a de plus en plus de données relatives au temps provenant des différents régimes qui doivent être combinées, nous nous pencherons ici uniquement sur les règles relatives au temps dans le régime des travailleurs salariés.

2. Le temps dans le régime actuel des travailleurs salariés

Dans cette section, nous brosons d'abord une image général des points où le temps enregistré joue un rôle dans le régime de pension de retraite des travailleurs salariés. Par la suite, nous fournirons également une image brute de la manière dont les données de temps sont inscrites et traitées dans le régime de pension des travailleurs salariés. Enfin, nous traiterons de quatre points plus spécifiques dans lesquels les données de temps jouent un rôle.

2.1. Où les données relatives au temps jouent-elles un rôle ?

Dans le régime de pension de retraite des travailleurs salariés, les données de temps jouent un rôle :

1. Lors du contrôle des conditions d'accès à la pension anticipée. Le contrôle de ces conditions est même réalisé exclusivement sur la base de ces données relatives au temps.
2. Lors du contrôle des conditions pour le droit minimum par année de carrière et le minimum garanti. La question de savoir si un de ces droits est finalement appliqué résulte finalement d'une combinaison des prestations de temps et de rémunérations.
3. Lors de la détermination du montant du droit à la pension. Le type de temps, à savoir s'il s'agit ou non d'une période assimilée et si oui, de quel type de période, a un impact

sur le revenu pris en considération afin de calculer le droit à la pension pour la période concernée.

4. Lors de la détermination du bonus de pension.

2.2. Comment le temps est-il inscrit et pris en compte ?

Lors de l'établissement des comptes individuels, trois modes d'enregistrement du temps sont utilisés :

1. Les prestations à temps partiel sont actuellement inscrites en heures prestées sur une base annuelle. La donnée « personne de référence » est également inscrite en combinaison avec cette donnée.
2. Les prestations à temps plein sont en principe inscrites sous la forme de jours sur une base annuelle sans autre indication de la période de temps dans laquelle ces prestations tombent.
3. Pour un nombre de périodes assimilées, telles que les accidents de travail, les maladies professionnelles et certaines périodes de travail à temps partiel, les jours ne sont pas inscrits, mais bien les dates de début et de fin des périodes correspondant à ces assimilations.

La plupart des règles dans le régime des travailleurs salariés sont exprimées en jours équivalents temps plein (ETP) qui doivent être prouvés. Le calcul de la pension minimum garantie pour les travailleurs salariés selon le critère strict (PMG-strict) constitue l'exception à la règle.¹ Dans ce cas, nous travaillons finalement avec des années. Étant donné que le contrôle de l'accès à la PMG-strict est, par essence, également un contrôle qui est exprimé en jours ETP, on peut affirmer que le régime belge des pensions pour travailleurs salariés est un régime qui fonctionne avec des jours ETP sur base annuelle.

Afin de déterminer le droit à la pension, toutes les données relatives au temps sont encore converties en données correspondant à une semaine de 6 jours, bien que la norme pour les prestations réelles soit devenue désormais la semaine de 5 jours. Comme point de référence pour une occupation à temps plein, on parle par conséquent de 312 jours ETP, à savoir 52×6 . Une durée inférieure à 312 jours ETP correspond à une prestation à temps partiel (en termes de pension).

Il convient également de souligner qu'il est nécessaire que la période soit enregistrée pour pouvoir être utilisée dans la formule de pension. La durée prestée de nombreuses prestations n'est pas enregistrée et ne peut donc pas être utilisée (par exemple, le travail ménager, le travail au noir). Le régime traite toutes ces prestations de manière identique. Elles ne génèrent aucun droit à la pension.

2.3. La conversion des prestations à temps partiel en jours équivalents temps plein²

Les prestations à temps partiel sont converties en jours ETP. Le problème qui se pose en la matière est le fait que l'enregistrement du travail à temps partiel n'a été réalisé correctement qu'à partir de 1991. Avant 1990, en cas de travail à temps partiel, on enregistrait un nombre de jours de travail qui n'étaient pas nécessairement prestés comme jours à temps plein. Dans le passé, on ne mentionnait également aucune personne de référence ni aucune heure. L'enregistrement de la personne de

¹ Voir la note « Conditions d'accès et règles de calcul des régimes minimums » (V10).

² Reprise du document « Optrekking van aantal dagen.docx » (Sujet : FW : Technische Documenten RVP en Time : 6/11/2013 17:23:00)

référence et des heures est seulement complet depuis 1992. À compter de ce moment, les heures et la personne de référence sont toujours mentionnés dans le cas d'un emploi à temps partiel. Il en résulte que la conversion de certains enregistrements du temps en jours ETP n'est pas constante dans le temps. Les principes suivants ont été adoptés pour le traitement, par l'administration, des données relatives au temps :

- De 1955 à 1977 inclus : il est supposé que le travail à temps partiel n'existait pas.
- De 1978 à 1991 inclus: si le salaire enregistré est inférieur au salaire minimum, il est supposé que le temps presté exprimé sous la forme d'un pourcentage d'un emploi à temps plein est égal au rapport du salaire enregistré divisé par le salaire minimum.
- À partir de 1992 : si l'intéressé travaille à temps partiel depuis 1992, deux données complémentaires sont toujours enregistrées sur le compte individuel de pension:

le nombre d'heures qu'il a travaillé au total au cours de cette année calendrier et

le nombre d'heures de travail par semaine qui correspond à un emploi à temps plein du régime de travail ; on nomme ceci avec le terme technique « personne de référence ».

Ces données supplémentaires permettent de calculer le nombre de jours à temps plein selon la formule:

$(312 \times \text{nombre d'heures de travail par an}) / (\text{nombre d'heures par semaine de la personne de référence} \times 52)$.

Ce mode de calcul est également appliqué au travail en équipes dans le cadre duquel plus de 8 heures sont généralement prestées par jour de travail et une semaine complète de travail compte moins de 5 jours ou moins de 38 heures par semaine.

Nous illustrons ci-après les principes applicables depuis 1992 à l'aide d'un exemple. Dans le tableau 1, nous fournissons un nombre de données d'un individu anonyme pour l'année de carrière 1993. Outre l'année de carrière, nous communiquons également successivement le salaire annuel, les jours de travail, les jours assimilés, un code de carrière, les heures prestées et les données de la personne de référence (colonne heures/semaine).

Tableau 1 : Données d'un individu anonyme pour l'année de carrière 1993

Année de carrière	Salaire	Jours de travail	Jours assimilés	Code	Heures de travail	Heures/semaine
1993	9000	170	11	000	0	0
1993	3650	116	16	028	388	37,50

Nous scindons l'explication ci-après en la conversion respectivement des jours de travail et des jours assimilés dans le cas d'un travail à temps partiel.

Conversion des jours de travail dans le cadre d'un travail à temps partiel.

Pour l'année 1993, on constate un emploi à temps plein de 170 jours de travail (code carrière 000), d'une part, et un emploi à temps partiel renseignant 338 heures prestées par an (code carrière 028), d'autre part.

Le code 000 est un code général utilisé afin d'indiquer certaines prestations d'ouvriers. Ce code inclut tant les prestations de travail que, jusqu'à un certain moment dans le temps, un nombre de prestations assimilées telles que les jours assimilés de chômage, de maladie et d'invalidité. Le code 028 est utilisé pour préciser qu'il s'agit des données salariales et de temps de travail d'un ouvrier fournissant des prestations à temps partiel.

La référence d'un emploi à temps plein dans le secteur dans lequel l'ouvrier concerné est actif s'élève à 37,50 heures par semaine. Dès lors, pour 52 semaines de travail, le point de référence correspond à $52 \times 37,50$ ou 1950 heures.

Le calcul du nombre d'ETP par rapport à la personne de référence : $(388/1950) \times 312 = 62,08$ arrondi à 62 EPT (jours équivalents temps plein)

Conclusion : les 116 jours de travail, dans le cadre du travail à temps partiel, sont ramenés à 62 jours de travail à temps plein. Le nombre d'ETP pour l'année 1993 s'élève à 232 jours de travail (170 + 62).

Conversion des jours assimilés dans le cadre d'un travail à temps partiel.

Le nombre de jours assimilés dans le cadre d'un emploi à temps partiel doit être réduit dans la même proportion que les jours de travail. Le coefficient de réduction est le suivant : le nombre de jours de travail réduits de l'année de carrière entière / le nombre de jours de travail non réduits de l'année de carrière entière.³

$$232/286 = 0,81146$$

Nombre de jours assimilés : $16 \times 0,8112 = 13$

Conclusion : les 16 jours assimilés sont ramenés à 13 jours à temps plein. Le nombre d'ETP pour l'année 1993 s'élève à 24 jours assimilés (11 + 13).

2.4. L'imputation des jours équivalents temps plein sur le budget-temps complet

Point A : les assimilations gratuites

Un travailleur peut avoir travaillé moins de 312 jours et recevoir quand même une prestation pour 312 jours.

- a. Tel est le cas si l'on applique la règle des 285 jours. Si 285 jours ou plus, mais moins de 312 jours sont constatés sur une base annuelle, le nombre total des jours est automatiquement (et dès le début du processus de calcul de la pension) porté à 312 jours. Les jours supplémentaires gratuits sont valorisés à un salaire fictif.⁴
- b. Des jours gratuits peuvent également être attribués lorsque la pension minimum garantie est calculée selon le critère strict. Dès qu'une personne satisfait aux conditions, toutes les années pour lesquelles il y a au moins un jour presté ou assimilé sont portées à 312 jours.

³ Il est à remarquer que cette fraction tient compte de tous les jours de travail, et donc également des jours prestés à temps plein. La raison y afférente et le motif pour lequel ce ne sont pas seulement les jours prestés à temps partiel qui sont utilisés, ne sont pas clairs.

⁴ Voir également à ce sujet la note « Nota_CeSO_V2 2013-12-17.docx », rubrique « De gratis gelijkstelling ».

Dans ce cadre, on peut souligner que, dans le cas de la règle des 285 jours ou de l'application de la pension minimum garantie selon le critère strict, le temps supplémentaire ajouté a un impact direct. Le temps qui est ajouté afin de parvenir à 312 jours ETP est toujours valorisé à un salaire fictif.

Point B : limitation à maximum 312 jours sur une base annuelle

On peut prêter plus de 312 jours ETP sur une base annuelle, mais seuls 312 jours sont retenus. Ce cas pourrait se présenter pour une personne qui occupe plusieurs emplois à temps plein. Cela ne semble pas impossible dans les secteurs où 3 jours à 12 heures par jour sont autorisés pour une prestation à temps plein. En théorie, on ne peut travailler deux fois trois jours chez le même employeur, mais bien au sein du même secteur. Si plus de 312 jours ETP sont constatés sur une base annuelle, on applique le système en cascade suivant:⁵

- a. les jours de travail priment sur les jours assimilés ;
- b. les jours assimilés à plafond élevé priment sur les jours assimilés à plafond bas ;⁶
- c. les jours assimilés à plafond élevé ou bas priment sur les jours assimilés sur base d'un salaire limité ;
- d. les jours assimilés à plafond élevé ou bas et les jours assimilés sur base d'un salaire limité priment sur les jours ACPG et les jours SCPG ;⁷
- e. Les jours ACPG priment sur les jours SCPG.

Ci-après, un exemple plus concret est donné, dans lequel ce système en cascade est déterminant.

Tableau 2 : Données d'un individu anonyme pour l'année de carrière 1995

Année de carrière	Salaire	Jours de travail	Jours assimilés	Code	Heures de travail	Heures / semaine
1995	0	0	77	154	0	0
1995	3417	174	0	518	436	37,50
1995	1626	26	0	402	165	38

Le code 154 est utilisé pour indiquer les prestations d'un employé au chômage dans le cas où ce chômeur perçoit une allocation journalière complète. Le code 158 désigne les prestations d'un travailleur qui travaille avec maintien des droits dans l'assurance-chômage et qui a droit également à

⁵ Puisé dans le document « Optrekking van aantal dagen.docx », voir courriel dont l'objet est : FW : Technische Documenten RVP en Time : 6/11/2013 17:23:00.

⁶ S'il s'agit de pensions prenant cours à partir de 2007, certaines périodes à partir de l'année du 58^e anniversaire peuvent être assimilées sur la base d'un montant plafond différencié. Jusqu'à ce jour, le salaire total était limité aux mêmes montants plafonds. Il existe désormais des montants plafonds distincts inférieurs (plafond bas) pour les salaires fictifs relatifs à certaines périodes assimilées à partir de l'année du 58^e anniversaire : il s'agit uniquement des périodes de chômage complet ou d'inactivité « volontaire », comme dans le régime du chômage avec complément d'entreprise, de l'interruption de carrière à temps plein et du crédit-temps à temps plein. (Repris du document "Gelijkstellingen-opnemeninfinalenotagelijkstellingen.docx", voir le courriel dont l'objet est : FW : Technische Documenten RVP en Time : 6/11/2013 17:23:00.

⁷ L'abréviation ACPG signifie « avec conservation des droits à une prestation de garantie de revenus » et SCPG signifie « sans conservation des droits à une prestation de garantie de revenus ».

partir de 1998 à une prestation de garantie de revenu (PGR). Enfin, les prestations sous le code 402 sont celles d'un individu qui travaille avec le statut « emploi intermittent ».⁸

Outre les données enregistrées dans le tableau susvisé, les dates de début et de fin du contrat de travail à temps partiel sont également connus sous le code 518. La date de début du contrat de travail à temps partiel est mai 1995 et la date de fin est décembre 1995. Le code 518 désigne l'emploi à temps partiel avec une prestation de garantie de revenus (ACPG). Le statut ONEM vaut donc durant 8 mois. Vingt-six jours sont comptabilisés par mois complet, à savoir $312/12$ ou au maximum 8×26 jours = 208 jours assimilés.

Le nombre de jours assimilés qui est retenu dans l'année de carrière avec ACPG correspond, en principe, au nombre maximal de jours assimilés ACPG réduit des jours de travail ETP également prestés sous ce régime.

Sur la base des données disponibles, le nombre de jours de travail ETP sous le régime ACPG est déterminé comme suit : $(436/1950) \times 312 = 70$.

Théoriquement, seraient donc retenus 138 jours assimilés ACPG, à savoir $208 - 70$.

Toutefois, il y a également 77 jours de chômage complet (code 154) et 26 jours ETP relatifs à un travail à temps partiel comme employé par intermittence (code 402) ($26 = (165/(38 \times 52)) \times 312$).

Après application de ces règles, nous obtenons donc 311 jours (à savoir $70 + 138 + 77 + 26$) pour cet individu. On pourrait donc s'attendre à ce qu'un seul jour soit ajouté afin de parvenir aux 312 jours. Tel n'est toutefois pas le cas. Les 138 jours ACPG seront dans ce cas ramenés à 112 ($96 + 77 + 112 = 285$) afin de pouvoir procéder à une augmentation de 27 jours assimilés normaux, parce que ces jours assimilés normaux sont davantage valorisés que les jours ACPG.⁹

Conclusion : 96 jours de travail, 104 jours assimilés ($77 + 27$) et 112 jours ACPG = 312 jours.

Deux règles d'adaptation sont donc combinées dans cet exemple : d'une part, la règle des 285 jours et d'autre part, la limitation à 312 jours.

Il peut être toutefois souligné que, au contraire des exemples sous le point A ci-dessus, la limitation aux 312 jours ETP n'a aucun impact sur le montant du droit à la pension. En effet, aucun montant nominal n'est réduit ou supprimé en raison de cette limitation. La limitation des montants nominaux est induite par le plafond maximum qui est appliqué sur base annuelle à la somme des revenus comptabilisés. La règle des 312 jours a toutefois un impact indirect en ce sens que la réduction à 312 jours a une influence sur le montant journalier moyen sur une base annuelle qui, à son tour, est utilisé pour la valorisation ultérieure des périodes assimilées. Dans la section suivante, nous détaillerons la fixation de ce montant journalier moyen.

⁸ La notion « ouvrier intermittent » est définie à l'article 200 de l'Arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 (MB 31 juillet 1996) (Arrêté d'exécution de la loi Maladie).

⁹ Tant pour les jours assimilés « normaux » que pour les jours ACPG, un salaire fictif est fixé sur la base des données « salaire » de l'année x-1, pour la valorisation dans l'année x. Toutefois, dans le cas de jours ACPG, une limitation supplémentaire est fixée selon laquelle le salaire total de l'année x, à savoir le total du salaire réel et du salaire fictif, ne peut pas excéder le salaire de l'année x-1. Cette limitation ne s'applique pas aux jours assimilés « normaux » (voir Put (2009), p. 702 (item 1536)).

On peut souligner que dans le cadre de l'assouplissement récent du principe d'unité de la carrière, aucune modification n'a été apportée à cette règle des 312 jours.¹⁰ L'unité de la carrière a toutefois été reformulée d'un principe en année à un principe en jour. Désormais, on travaillera avec une limite de 45*312 jours, où les jours les plus avantageux durant la carrière complète seront sélectionnés et non plus les 45 années les plus avantageuses.

Le maintien de l'unité de la carrière comme principe déterminant pour les individus avec une carrière pure en qualité de travailleur salarié a uniquement pour conséquence qu'un nombre de jours n'est plus pris en considération lors de la fixation du droit à la pension en cas de dépassement de la limite. Dans le régime des travailleurs salariés, il n'est plus possible, à quelques exceptions près, de parvenir de manière « accélérée » à une carrière complète. Par « accéléré », on entend ici que les jours ou les années prestées sont comptabilisés à une valeur supérieure à leur prestation réelle, à savoir une multiplication par un facteur supérieur à 1. L'exception au principe « un jour ou une année de prestations correspondent à un jour ou une année de constitution de la pension » est entre autres maintenue pour les droits antérieurs des mineurs ou marins.¹¹

Il en va différemment en cas des carrières pures en qualité de fonctionnaire ou de cumul des droits dans le secteur public avec des droits d'autres secteurs. Dans le secteur public, des tantièmes supérieurs à 1/60 sont en effet maintenus et ont pour conséquence que les prestations réelles sont majorées afin de vérifier si une carrière complète est atteinte ou non.

Point C : rationnement des jours sur la base du profil de la carrière complète

Des jours peuvent ne plus être comptabilisés en raison de conditions applicables à la carrière propre :

- a. ce cas se présente si une année est éliminée en raison de l'application de l'unité de la carrière. L'assouplissement de ce principe a été récemment approuvé. À l'avenir, les jours seront davantage pris en compte que les années, mais il subsiste une limite supérieure au nombre total de jours pris en considération à savoir, 312*45.¹²
- b. Cela était le cas dans l'année de prise de la pension, à savoir que les mois entre le début de l'année et le moment de prise de la pension n'étaient pas comptabilisés, mais ce principe est abrogé en raison des mesures récemment approuvées.¹³
- c. Ce cas se présente également quand vous avez épuisé votre crédit pour certaines assimilations, par exemple, dans le cas du crédit-temps.¹⁴

Nous illustrons notre propos par un exemple d'un crédit épuisé :¹⁵

¹⁰ Voir <http://www.presscenter.org/nl/pressrelease/20131219/ministerraad-van-19-december-2013> pour l'assouplissement de l'unité de la carrière.

¹¹ Voir <http://www.onprvp.fgov.be/nl/profes/news/paginas/reformoverview.aspx#c> pour consulter quelques exemples.

¹² Voir <http://www.presscenter.org/nl/pressrelease/20131219/ministerraad-van-19-december-2013> pour l'assouplissement de l'unité de la carrière.

¹³ Voir <http://www.presscenter.org/nl/pressrelease/20131219/ministerraad-van-19-december-2013> pour l'assouplissement de l'unité de la carrière. Il s'agirait ici plutôt de la réforme des derniers mois de carrière et non de l'unité de carrière

¹⁴ Il convient de souligner qu'il existe deux types de réduction des jours. Certaines réductions sont appliquées sur une base annuelle (la règle des 312 jours), d'autres ne produisent leurs effets qu'après la vérification d'une condition relative à la carrière (l'unité de la carrière, le nombre maximum de mois de crédit-temps, etc.).

Un individu travaille initialement 32 heures par semaine dans une entreprise où le travail à temps plein est fixé à 36 heures, mais interrompt sa carrière jusqu'à la moitié d'un régime de travail à temps plein, à savoir 18 heures.¹⁶ Au total, l'individu travaillera donc 14 (32-18) heures x 52 en moins. Dans l'entreprise concernée, ces 728 heures représentent 121 jours, à savoir $((14*52)/(36*52))*312$. Si l'individu n'a aucun enfant de moins de 6 ans à charge, il/elle dispose alors d'un « crédit » total de 312 jours. Si l'interruption de carrière est appliquée selon le même principe pendant trois années consécutives, seuls 70 jours pourront encore être assimilés gratuitement au cours de la troisième année et à partir de la quatrième année, il n'y en a plus du tout.

Point D : rationnement des jours sur la base du statut

Certains jours peuvent ne plus être comptabilisés, car on dispose d'un statut déterminé :

- a. Tel est le cas si on est en couple et que son conjoint ouvre le droit à la pension au taux ménage.¹⁷

2.5. La fixation du salaire fictif

Certaines prestations sont valorisées à un salaire forfaitaire, d'autres à un salaire réel et d'autres encore à un salaire fictif. En principe, le montant journalier fictif est calculé comme la somme des rémunérations réelles, forfaitaires et fictives de l'année civile précédente divisée par les prestations constatées. Des exceptions sont possibles si aucune donnée de référence n'est disponible pour l'année précédente, ainsi, les données salariales de l'année-même ou, dans certains cas, de la première année d'activité suivant une période d'inactivité sont alors reprises.¹⁸ En principe, le salaire journalier fictif est recalculé annuellement, indépendant du temps précis consacré au travail au cours de l'année précédente.

Cette méthode peut avoir pour conséquence qu'un individu, qui, toutes autres propriétés étant constantes, travaille à mi-temps une année entière, ait pour une année donnée un autre droit de pension que si le même individu avait travaillé une demi-année à temps plein et s'il avait eu une interruption complète de carrière une demi-année. Le premier individu a en effet plus de chance de percevoir des salaires réels élevés au cours de la période que l'autre individu en interruption complète. Cette différence sera probablement infime, car elle ne peut influencer que sur les salaires se situant entre la limite inférieure minimale et la limite supérieure. Elle ne peut également produire ses effets qu'à partir de la deuxième année de ce type d'interruption. Au cours de la première année de l'interruption, les périodes assimilées sont en effet valorisées au même salaire fictif.

En ce qui concerne la fixation du salaire fictif, il peut être souligné que la limitation à 312 jours n'est pas liée à une limitation des salaires pris en considération. Si les salaires réels étaient perçus sur plus de 312 jours, le montant journalier fictif, qui est utilisé pour valoriser les périodes assimilées, peut

¹⁵ Sur la base du Mémento ONP, p. 20.

¹⁶ Bien que l'individu ne possède aucun emploi à temps plein, il est admis au bénéfice d'une interruption de carrière partielle par un travailleur « à temps plein ». Dans l'entreprise où 36 heures est la norme, les 32 heures représentent en effet plus de $\frac{3}{4}$ d'un emploi à temps plein.

¹⁷ Bien que le régime existant pour la pension de survie ne soit pas abordé ici, il peut être souligné qu'un problème afférent aux jours non valorisés se pose également. Étant donné que la pension de survie s'élève à maximum 110% de la pension de retraite complète du conjoint décédé, l'effort de travail du conjoint survivant n'est généralement pas totalement traduit dans la pension de survie finale.

¹⁸ Voir Put (2009), p. 702 (item 1534)).

donc être supérieur au montant journalier moyen réel, pour autant que la somme totale des salaires réels soit inférieure au montant maximum des salaires pris en considération.

2.6. La détermination du plafond salarial

Si le salaire total par année civile est supérieur à un plafond déterminé, seul le montant de ce plafond est pris en considération dans le calcul de la pension. Ces montants plafonds diffèrent selon l'année civile et la catégorie professionnelle. Dans le cas d'un travail à temps partiel, le plafond salarial est multiplié par une fraction dont le numérateur comprend le nombre de jours équivalents temps plein a) qui sont pris en considération pour le calcul de la pension et b) qui ne sont pas valorisés au droit minimum par année de carrière, et dont le dénominateur est 312.¹⁹

Le fait que le numérateur de la fraction comprenne le nombre de jours ETP implique donc que, pour l'application du plafond salarial, aucune différence n'est faite si un individu travaille à temps plein une demi-année et ne travaille pas l'autre moitié de l'année ou si le même individu, tous autres éléments étant constants, travaille une année complète à temps partiel, à la moitié des prestations de la personne de référence.

3. Règles de temps contestables

On peut se demander si, lors du traitement des données relatives au temps dans le régime existant, des règles sont appliquées qui nécessitent une modification, parce que les règles actuelles sont contestables. A cet égard, seule une règle saute aux yeux, à savoir celle du relèvement de 285 jours à 312 jours.

Premièrement, cette règle a été introduite au cours d'une période durant laquelle les enregistrements du temps étaient nettement plus incertains qu'à l'heure actuelle. Quand cette règle a été introduite, elle devait compenser l'éventuelle iniquité de l'incertitude dans les enregistrements du temps en plaçant sur un même pied d'égalité chaque personne dans une zone de temps déterminée.²⁰

Deuxièmement, l'application de cette règle peut avoir également des conséquences importantes, tel qu'illustré dans l'exemple sous le point B dans la section 2.4. Bien que l'individu concerné possède des jours enregistrés suffisants pour atteindre les 312 jours, la règle des 285 jours est cependant encore appliquée, parce que les jours attribués sur la base de cette règle sont davantage valorisés que certains autres jours effectivement enregistrés.

4. Règles relatives au temps nécessitant une analyse approfondie

Le caractère contestable de tous les autres principes de traitement du temps qui ont été analysés dans la section 2 semble nettement moins évident. Nous énumérons ci-dessous plusieurs points qui pourraient être discutés :

1. Une remarque évidente concerne le fait que les prestations de temps doivent être correctement enregistrées si elles doivent déboucher sur l'octroi correct d'un droit. Cette

¹⁹ Voir l'article 7 de l'Arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

²⁰ Voir à ce sujet également la note "Nota_CeSO_V2 2013-12-17.docx", rubrique "De gratis gelijkstelling".

observation relative à l'enregistrement correct des données peut être formulée pour tous les éléments servant d'inputs pour la formule de pension. La question qui se pose est donc de savoir si la probabilité d'erreurs dans l'enregistrement de ces éléments de temps est plus grande que celle afférente aux autres éléments, tel le salaire. Ce n'est pas clair si une étude empirique, permettant de répondre à cette question, est disponible.

2. Comme il ressort des exemples dans la section 2, la personne de référence est un concept primordial dans la conversion des prestations à temps partiel en équivalents à temps plein. À notre connaissance, il n'existe aucun aperçu des concepts de personne de référence qui sont utilisés dans tous les secteurs et, plus spécifiquement, des motifs pour lesquels ces concepts diffèrent. À défaut d'un tel aperçu, il est impossible de juger si ces différences sectorielles sont équitables ou inéquitables. Il est toutefois certain que le système devient plus opaque en raison des traitements inégaux des heures dans les secteurs, mais cette constatation ne suffit pas pour parler d'une injustice.
3. L'utilisation du concept de personne de référence illustre également que des particularités du marché du travail sont importées dans le système de pension. On peut donc se poser la question de savoir si telle est effectivement la volonté, à savoir importer des spécificités du marché du travail dans le régime de pension, et, si tel est le cas, dans quelle mesure.
4. Les conséquences de l'éventuel abandon de la règle des 312 jours ne sont pas claires:
 - a. L'abandon de cette règle sans autre adaptation engendrera probablement une réduction du salaire journalier moyen et donc, une valorisation moindre de certaines périodes assimilées. Dans la mesure où cette modification dans la valorisation est réalisée dans la zone entre un minimum et un maximum, cela impliquera un droit de pension inférieur.
 - b. En combinaison avec la suppression de cette règle, on pourrait également proposer la suppression ou le relèvement du plafond maximum. Les conséquences de l'application de cette règle ne peuvent, a priori, pas être totalement prévues.

La réflexion sur les conséquences des points 4a et/ou 4b doit donc, par essence, quasiment se baser sur du matériel empirique complémentaire. Le point 4a plus particulièrement souligne également que l'évaluation de l'équité ou de l'iniquité de l'utilisation de certains enregistrements du temps doit être évaluée dans le système entier, à savoir en tenant compte de l'existence de minimums et de maximums. Certains effets, qui pourraient survenir en l'absence de ces seuils, ne sont pas observés dans un système prévoyant ces seuils.

5. Il est impossible de dire si un temps considérable sera « perdu » lors de la conversion des enregistrements du temps. Une perte évidente résulte de l'application des règles d'arrondissement. Les heures enregistrées sont converties en jours. Le nombre de jours est ensuite arrondi vers le haut ou le bas afin de pouvoir travailler avec des unités entières. La perte éventuelle de cette règle de conversion peut toutefois être considérée comme très limitée. Aucun autre exemple n'a pu être trouvé qui indique une perte de temps lors de la conversion des prestations à temps partiel en prestations à temps plein.
6. Actuellement, on travaille avec des périodes annuelles délimitées sur la base d'une année administrative. Cela a notamment des conséquences sur l'octroi de certains droits. Pour une personne qui, sur une période de deux ans, travaille une année de janvier à décembre et qui

ne travaille pas l'autre année, et qui ne possède pas également des périodes assimilées, il y a donc une année de plus de 208 jours ETP. Cette année peut être comptabilisée en vue de l'octroi de la pension minimum garantie sur la base du critère strict. Si le même individu fournissait les mêmes prestations du mois de juin de l'année t-1 au mois de mai de l'année t, aucune de ces deux années ne serait prise en compte afin de vérifier s'il est satisfait aux conditions pour la pension minimum garantie selon le critère strict.

7. Dans la section 2.3, la manière dont les jours assimilés, constatés dans le cadre d'un emploi à temps partiel, doivent être réduits, est illustrée par un exemple. La fraction par laquelle les jours assimilés sont multipliés est égale au nombre de jours de travail réduit de toute l'année de carrière divisé par le nombre de jours de travail non réduit de toute l'année de carrière. Cette fraction contient donc, tant au numérateur qu'au dénominateur, tous les jours de travail, également les jours prestés à temps plein. La raison de ceci et la raison pour laquelle on ne travaille pas seulement avec des jours prestés à temps partiel ne sont pas claires.
8. Enfin, on peut s'interroger sur ce qu'est une période de temps correcte afin d'évaluer la capacité de gain d'un individu. Par « capacité de gain », on entend ici la capacité d'un individu à obtenir un revenu déterminé durant une unité de temps déterminée. S'agit-il d'un jour, d'une année, de la carrière complète, etc. ? Et ce choix doit-il être lié au choix qui est fait lors de la détermination du taux de remplacement. Peut-on par exemple, s'en tenir à la pratique actuelle pour évaluer cette donnée sur la base d'une année récente dans un système dans lequel le taux de remplacement pour un individu de référence est fixé en fonction du salaire moyen de toute la carrière ?



© 2014

SPF Sécurité sociale

Centre administratif Jardin Botanique
Tour des Finances
Boulevard du Jardin Botanique 50
1000 Bruxelles

**Les membres de la Commission de réforme
des pensions 2020-2040**

Jos Berghman, Jacques Boulet, Bea Cantillon,
Pierre Devolder, Jean Hindriks, Ria Janvier, Alain
Jousten, Françoise Masai, Gabriel Perl, Erik
Schokkaert, Yves Stevens, Frank Vandenbroucke

Editeur responsable

Frank Vandenbroucke

D/2014/10.770/25