

## Les pensions d'entreprise deviennent un must pour alléger la pression sur la pension légale

*Aon Hewitt a analysé 378 plans de pension complémentaire auprès de 216 entreprises belges*

**Bruxelles, le 22 novembre 2010** – Aon Hewitt Belgium a présenté ce lundi son étude comparative trisannuelle sur les plans de pension dans les entreprises belges. Cette étude, qui en est à sa septième édition, révèle qu'un employé perçoit une pension légale nette qui vaut seulement 62% de son dernier salaire net. Un plan de pension complémentaire moyen permet d'élever ce taux à quelques 86%. Une pension complémentaire est donc un must. Pour un cadre, ces taux sont respectivement de 40% sans et 81% avec pension complémentaire. A ce jour, un peu plus d'1 million de travailleurs, ou 4 travailleurs du secteur privé sur 10, ne profitent pas encore d'un plan de pension complémentaire. Le besoin d'une pension complémentaire est renforcé par le vieillissement de la population et l'âge réel de départ à la retraite peu élevé, qui font augmenter le coût des pensions pour les autorités de façon exponentielle.

### **Grande diversité dans les pensions d'entreprise**

Aon Hewitt note une très grande diversité dans les pensions d'entreprise : le meilleur plan est vingt fois mieux que le moins bon. On observe également des différences importantes entre les catégories.

Un employeur épargne 1,35% du salaire brut de l'ouvrier pour les vieux jours de ce dernier. Pour un employé, ce pourcentage s'élève à 3,2%, soit plus du double.

En outre, seuls 60% des travailleurs du secteur privé bénéficient d'une pension complémentaire. La plupart de ces plans sont relativement récents. Ces plans ne complètent dès lors pas suffisamment la pension légale.

### **Plus de promesse à long terme, mais davantage de flexibilité**

Les entreprises continuent à modifier leurs plans de pension, essentiellement par la transformation des plans but à atteindre en plans charges fixées, qui constituent deux tiers des plans de pension. Il y a une décennie, nous observions la proportion inverse.

Pour les plans but à atteindre, l'employeur promet un certain capital pension, ce qui implique un risque de financement pour l'employeur. Dans le cas d'un plan charges fixées, l'employeur s'engage à verser annuellement un certain montant afin de constituer une pension, mais il ne fait pas de promesse quant au montant final de cette pension.

On compte 20% de plans cafétaria parmi les plans de pension. Un plan cafétaria est un plan de type charges fixées dans lequel l'employeur alloue un certain budget global de primes au travailleur, qui choisit ensuite librement le niveau des couvertures décès et invalidité. Les primes pour ces couvertures sont d'abord prélevées du budget alloué. Le solde est ensuite affecté au financement d'un capital retraite.

Le travailleur a de cette manière, périodiquement, l'opportunité de réajuster librement le niveau de ses couvertures, par exemple en fonction de sa situation familiale.

### **La pension légale ne stimule pas l'allongement de la carrière**

Il ressort d'une récente étude européenne d'Aon Hewitt que presque la moitié des travailleurs souhaitent encore toujours partir à la retraite avant 65 ans. Ils sont aussi prêts pour cela à percevoir une retraite moindre. L'impact sur leur pension légale est actuellement relativement limité.

En cas de retraite anticipée à 60 ans, la pension légale de retraite est réduite d'environ 10% de sa valeur, ce qui correspond à la perte de 5 des 45 années de service dans la formule de pension. L'impact est donc faible. La diminution ne tient en effet pas compte du fait que la retraite est versée cinq ans de plus et cinq ans plus tôt. La formule de pension légale n'encourage donc pas les travailleurs à travailler plus longtemps.

L'impact d'une retraite anticipée sur la pension complémentaire est toutefois beaucoup plus important. Aon Hewitt constate en effet que la pension complémentaire est réduite en moyenne d'un tiers en cas de départ à la retraite à l'âge de 60 ans.

### **L'harmonisation du statut ouvriers-employés**

L'harmonisation du statut des ouvriers et des employés constituera un des sujets brûlants dans la concertation sociale de cet automne. Le statut d'ouvrier belge est actuellement un des moins avantageux en Europe, tandis que c'est plutôt l'inverse en ce qui concerne les employés. Une harmonisation s'impose, mais la question se pose de savoir comment elle va s'opérer. Il va de soi qu'une généralisation des acquis liés au statut employé est difficilement tenable. S'il fallait par exemple affilier les ouvriers au même plan de pension que les employés, cela coûterait environ 400 millions d'euros en plus par an aux employeurs belges. Ceci engendrerait pour les entreprises concernées un relèvement du handicap salarial par rapport à nos voisins de 2% en moyenne.

**//fin du communiqué**

### **Note à la rédaction**

#### **Concernant l'Aon Hewitt Pension Survey 2010**

Dans la Pension Survey 2010, Aon Hewitt, conseiller indépendant en employee benefits, analyse les plans de pension complémentaire dans les entreprises belges. Il s'agit de la plus grande étude en son genre en Belgique. Aon a analysé 378 plans de pension complémentaire auprès de 216 entreprises belges dans 14 secteurs différents, comptant ensemble plus de 250.000 travailleurs. Vous pouvez télécharger l'étude complète ici : <URL>.

#### **Concernant Aon Hewitt**

Aon Hewitt est leader de marché mondial en Human Capital Consulting, Benefits Administration et HR Business Process Outsourcing. Aon Consulting et Hewitt Associates sont dorénavant connus sous le nom de Aon Hewitt, comptant 29.000 collaborateurs dans 90 pays. Aon Hewitt fait partie de Aon Corporation. En Belgique, Aon Hewitt a également une position de leader sur le marché. Voir aussi [www.aonhewitt.com](http://www.aonhewitt.com).

**Pour plus d'informations à ce sujet, n'hésitez pas à contacter :**

Simon De Schryver  
Thirtythree  
GSM +32 477 55 31 61  
simon@thirtythree.be

Colette de Dessus les Moustier  
Aon Hewitt Belgium  
GSM + 32 476 80 84 11  
colette\_de\_dessus\_les\_moustier@aon.be