

IMPACT DE LA FLEXIBILISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL SUR LA SECURITE SOCIALE

Une étude sur la protection sociale des travailleurs flexibles dans les règlements de pension

Greet Brosens
Hans Peeters
Gert Verschraegen
Annelies Debels
Veerle Van Gestel
Jos Berghman

Introduction

La sécurité sociale belge est née à une époque où dominaient les carrières-type masculines, à temps plein et ininterrompue. Or, au cours de ces dernières décennies, la flexibilisation du marché du travail a entraîné une multiplication des modèles de carrière « atypiques » (travail à temps partiel, interruption de carrière, contrats à durée déterminée, etc.). Les politiques se retrouvent dès lors face au défi majeur d'adapter les mécanismes de protection sociale à la flexibilisation du marché du travail et à la multiplication des modèles de carrière atypiques ou flexibles.

Dans cette étude, nous avons analysé ce défi à l'aide de la protection de la pension des travailleurs flexibles. La protection de la pension est, à plus d'un titre, un terrain de prédilection pour sonder les implications de la flexibilisation du marché du travail au niveau de la sécurité sociale. Ainsi, en Belgique, la protection de la pension est fortement liée au travail : l'accès et la participation aux différents régimes de pension dépendent étroitement de la carrière professionnelle du travailleur. Par ailleurs, le choix en faveur des pensions permet aussi d'analyser le rôle joué par les différents piliers de la sécurité sociale dans la protection des travailleurs flexibles. Or, dans le paysage belge des pensions, l'on sait que les pensions du premier pilier ont perdu du terrain au profit des régimes du deuxième et du troisième pilier.

Cette étude analysera donc dans quelle mesure les travailleurs flexibles sont protégés (participation ou non / degré de couverture) par les différents régimes de pension (premier, deuxième et troisième pilier) et quelles lacunes subsistent dans la protection sociale de ces travailleurs.

Concrètement, nous allons répondre aux questions suivantes :

- (1) Comment la sécurité sociale actuelle peut-elle offrir une protection efficace face à la flexibilisation croissante du marché du travail ? Nous examinerons en particulier comment aligner les différents piliers de pensions pour ce qui est du groupe des travailleurs à statut flexible et souvent précaire.

- (2) Quelles sont les mesures en vigueur qui influencent la participation des travailleurs flexibles aux régimes de pension belges ? Notre inventaire ne vise pas seulement à analyser l'impact de la carrière professionnelle sur l'accès à un régime de pension, mais également de dénoncer les lacunes et les discriminations (latentes ou non) en matière d'accès aux différents régimes de pension. Ce faisant, nous analysons tout particulièrement dans quelle mesure la configuration actuelle de la sécurité sociale est adaptée aux nouvelles formes de travail.
- (3) Quel rôle la concertation sociale joue-t-elle dans l'édification du droit complémentaire à la pension des travailleurs flexibles ? Dans quelle mesure la concertation sociale actuelle tient-elle compte de l'importance croissante du travail flexible ?

1. Cadre conceptuel, méthode et opérationnalisation

Tout au long de cette étude, nous allons jongler avec une série de concepts. Les principaux ont trait aux différentes formes de flexibilité et aux différents modes d'attribution d'une pension aux travailleurs.

La différence entre les trois piliers de pension est fonction de l'institution qui gère les flux financiers de redistribution. Le premier pilier regroupe toutes les réglementations en vertu desquelles les flux financiers sont contrôlés par des institutions publiques. Y figurent la pension des travailleurs salariés, la pension des fonctionnaires, la pension des travailleurs indépendants et le revenu garanti des personnes âgées.

Les deuxième et troisième piliers regroupent les réglementations de sécurité sociale en vertu desquelles les flux financiers de redistribution sont contrôlés par des institutions privées. Le deuxième pilier se distingue du troisième par le fait qu'il est lié au marché du travail. Le deuxième pilier est donc géré au sein d'une entreprise ou d'une branche d'activité, ou encore d'une catégorie professionnelle ou d'un groupe professionnel. Le deuxième pilier comprend la pension sectorielle, la pension collective d'entreprise, la pension individuelle d'entreprise, la pension complémentaire libre des indépendants, la pension complémentaire pour certaines professions libérales et la pension complémentaire pour chefs d'entreprise indépendants. Le troisième pilier est accessible à tous, indépendamment du statut professionnel. L'assurance-vie individuelle et l'épargne-pension font partie des pensions du troisième pilier.

En ce qui concerne la flexibilité, nous faisons une distinction entre flexibilité temporelle, contractuelle et fonctionnelle. Dans le cas de la *flexibilité temporelle*, c'est le volume de travail du personnel de l'entreprise qui fait l'objet d'adaptations. Autrement dit, une modification intervient au niveau des horaires de travail ou de la durée des prestations de travail. Le travail d'équipes, les temps de travail variables et les heures supplémentaires sont des formes de flexibilité temporelle où c'est l'horaire de travail qui change. Nous pouvons postuler que ces formes de flexibilité n'ont aucune incidence sur la constitution de la pension. La durée de

travail totale prestée reste en effet inchangée par rapport à celle d'un travailleur « ordinaire ». Les formes typiques de flexibilité temporelle où la durée des prestations de travail varie sont le travail à temps partiel, l'interruption de carrière et le crédit-temps et le chômage temporaire.

On parle de *flexibilité contractuelle* dès lors que sont conclus des contrats de travail atypiques. Font partie des contrats atypiques les contrats à durée déterminée, le travail intérimaire, les contrats de remplacement, les contrats pour un travail nettement défini, les stages, les ALE, les jobs d'étudiants, le travail occasionnel, le travail à domicile, le personnel mis à disposition et le détachement. Dans le cas des pensions du premier pilier, le type de contrat n'a aucune incidence, mais pas dans le cas des pensions du deuxième pilier. Toutes ces formes de travail qui exigent une flexibilité contractuelle peuvent donc avoir des répercussions sur la constitution de pension du deuxième pilier.

Dans le cas de la *flexibilité fonctionnelle*, soit on observe au sein de l'entreprise des variations dans les tâches et/ou les fonctions des travailleurs, soit les travailleurs passent d'une entreprise ou d'un secteur à l'autre. Ces glissements peuvent être soit horizontaux, soit verticaux. Dans le cadre de la constitution de pension, cette forme de flexibilité a de l'importance dans le deuxième pilier des pensions.

La recherche comprend deux grands volets d'étude : une analyse de la teneur des conventions collectives de travail et une analyse empirique des données PSBH.

Le volet empirique utilise le Panel des Familles belges parce qu'à l'heure actuelle, il s'agit du seul ensemble de données où figure des informations sur la situation professionnelle qui peuvent être rattachées à des informations sur la protection de la pension. Cet ensemble de données est une réalisation du « Steunpunt Gezinsdemografisch Panel – Point d'Appui Démographie Familiale », attaché respectivement à l'Universiteit Antwerpen et à l'Université de Liège. Entre 1992 et 2002, le Point d'appui a recueilli des données longitudinales sur différents aspects des conditions de vie de la population belge. A partir de 1992, 4 439 ménages, ce qui représente en tout plus de 11 000 membres de ménage, ont été sondés. Depuis lors, ces personnes ont été réinterrogées chaque année. Une correction a été effectuée pour les répondants qui ont décroché.

Le PSBH permet d'identifier le type de contrat conclu par un travailleur (flexibilité contractuelle) et/ou de savoir s'il s'agit d'un travail à temps partiel (flexibilité temporelle). Quant à l'opérationnalisation de la flexibilité fonctionnelle, elle n'est possible dans le PSBH que par approximation et elle doit être longitudinale : elle se définit comme toute transition d'un travailleur individuel entre niveaux de fonctions, (tailles d')entreprises ou secteurs.

Des informations sur le montant de la pension sont disponibles dans le PSBH pour les premier et troisième piliers, mais non pour le deuxième. Le montant de la pension du premier pilier peut être relié à la carrière passée des répondants grâce à un sondage rétrospectif.

Quant à la pension du troisième pilier, des informations sont disponibles sur le montant des cotisations que les répondants paient dans ce cadre. Le montant des pensions tant du premier que du troisième pilier a été introduit en tant que variable dépendante dans plusieurs modèles de régression linéaire multivariée.

Des informations sur l'affiliation à une pension du deuxième et du troisième pilier sont également disponibles dans le PSBH (l'affiliation à une pension du premier pilier n'est pas pertinente ; elle intervient automatiquement). A remarquer que le sondage du deuxième pilier de pensions dans le PSBH porte presque exclusivement sur des pensions du deuxième pilier au niveau de *l'entreprise*. Etant donné qu'il s'agit d'une variable dépendante dichotomique, la régression logistique est la technique indiquée pour analyser cette donnée. Comme l'information sur la participation à la pension du deuxième pilier est disponible sous une forme longitudinale, des analyses encore plus sophistiquées sont envisageables. Concrètement, la structure du panel permet d'analyser la carrière des travailleurs d'une manière plus dynamique et de calculer l'incidence des transitions entre niveaux de fonction, tailles d'entreprise et secteurs (autrement dit l'incidence de la flexibilité fonctionnelle) sur une base individuelle. Pour ce faire, nous avons opté pour deux techniques différentes. D'abord, nous avons estimé un modèle logit à effets constants (« fixed-effects »). Ce modèle offre pour avantages de pouvoir vérifier s'il n'y a pas d'hétérogénéité non observée et d'être moins sensible aux biais par attrition et à certaines assumptions du modèle qu'un modèle à effets aléatoires (« random-effects »). Cependant, ce modèle n'est pas très performant et requiert un nombre suffisant d'observations. C'est pourquoi ensuite nous avons aussi estimé un modèle logit avec des erreurs standard robustes via des équations estimantes généralisées (« generalised estimating equations », GEE). Cette technique permet de vérifier s'il n'y a pas une dépendance qui se produit entre les observations en raison de la structure en panel des données. A l'aide de ce modèle, nous avons analysé si une évolution s'est produite entre 1996 et 2002 dans le sens d'une meilleure protection des travailleurs flexibles.

Dans le deuxième volet d'étude, nous nous penchons sur le lien entre travail flexible et pensions du deuxième pilier dans le cadre de la concertation sociale au niveau sectoriel. Il a été procédé à une analyse en coupe instantanée de toutes les CCT nationales ou interprofessionnelles et de toutes les CCT sectorielles en vigueur en 2004. Les CCT d'entreprise ne sont pas reprises dans l'analyse parce qu'il n'existe aucune banque de données où l'on puisse consulter ces CCT. Il faudrait dès lors concevoir une analyse du contenu des CCT d'entreprise d'un genre tout à fait différent. Dans les CCT interprofessionnelles, nous n'avons trouvé aucune disposition explicite sur la constitution des droits de pension, a fortiori sur les pensions complémentaires. Nous pouvons en conclure qu'en tous les cas, si elles existent, les dispositions liées à la pension sont reléguées à un niveau inférieur, et donc moins uniforme.

Pour rassembler toutes les CCT pertinentes au niveau sectoriel, nous avons eu recours à la banque de données Juridisk et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. En combinant les possibilités des deux sources de données précitées, nous avons dressé un inventaire de

toutes les CCT sectorielles relatives aux pensions complémentaires qui étaient en vigueur en 2004. Cet inventaire comptait 174 CCT sectorielles, toutes retenues pour les soumettre à une analyse de contenu.

2. Les principaux résultats de recherche

Nous présentons un aperçu des principaux résultats dans le schéma 1 ci-joint. Ce schéma montre plus exactement l'incidence d'un travail de type flexible sur l'affiliation aux différents piliers de pension et sur le montant de la pension dans les piliers de pension respectifs. Pour cela, nous établissons une distinction entre les principales formes de flexibilité : flexibilité temporelle (travail à temps partiel, interruption de carrière/crédit-temps), flexibilité contractuelle et flexibilité fonctionnelle. Pour chacune de ces formes, nous tentons de savoir

- 1) sur quelle base les travailleurs sont affiliés aux piliers de pension respectifs ;
- 2) en cas d'affiliation : quelle est l'incidence du contrat de travail flexible sur le degré de constitution de pension.

Ce schéma nous permet de formuler quelques recommandations pour les recherches complémentaires à réaliser.

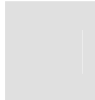
En ce qui concerne le **premier pilier** des pensions légales, aucun problème ne se pose pour l'affiliation, mais bien pour le degré de constitution de pension. Tout comme les travailleurs non flexibles, les travailleurs flexibles sont automatiquement affiliés au régime de pension légale. Cependant, les différentes formes de flexibilité ont bel et bien une incidence sur le degré de constitution de pension. Pour ce qui est du travail à flexibilité temporelle, il faut faire une distinction entre travail à temps partiel et interruption de carrière. L'interruption de carrière s'avère bien protégée : le degré de constitution de pension reste inchangé grâce au système des journées assimilées. Bien que l'interruption de carrière puisse avoir un effet indirect sur le montant de la pension légale (du fait que le travailleur a raté quelques échelons de carrière), nous n'observons aucun effet direct sur le montant de la pension à verser. Le travail à temps partiel, en revanche, s'avère avoir un impact important sur le degré de constitution de pension. Certes, le système des journées assimilées est appliqué au travail à temps partiel, mais de manière très limitée. Ce constat est corroboré par notre analyse empirique : la pension moyenne des travailleurs flexibles est nettement inférieure à la pension moyenne des travailleurs non flexibles. Quant à la flexibilité fonctionnelle et celle contractuelle, enfin, elles ne posent pas problème dans le premier pilier.

Contrairement au premier pilier, des problèmes peuvent se poser dans le **deuxième pilier** tant au niveau de l'affiliation que du degré de constitution de pension.

En ce qui concerne l'affiliation des travailleurs à flexibilité temporelle, le cadre législatif (disposition anti-discrimination) stipule qu'il est interdit de faire une distinction entre

Schéma 1. Protection de la pension des travailleurs flexibles, aperçu schématique

		Flexibilité temporelle		Flexibilité contractuelle	Flexibilité fonctionnelle	
		Temps partiel	Interruption de carrière/crédit-temps			
Premier pilier	Affiliation	Automatique	Automatique	Automatique	Automatique	
	Couverture	Montant pension proportionnellement réduit	Montant pension inchangé – absences assimilées	Pas d'incidence	Pas d'incidence	
Deuxième pilier	Affiliation	Entreprise	Pas d'affiliation	Pas d'incidence	Exclusion	Dépend de l'opérationnalisation ; examinable dans une faible mesure
		Secteur	Pas d'affiliation	Pas d'incidence	Exclusion	Exclusion
	Couverture	Entreprise	Non examinable sur la base des données PSBH	Non examinable sur la base des données PSBH	Non examinable sur la base des données PSBH	Non examinable sur la base des données PSBH
		Secteur	Montant pension proportionnellement réduit	Montant pension proportionnellement réduit – sauf absences assimilées	Pas d'incidence	Exclusion
Troisième pilier	Affiliation	Participation égale	Non examinable sur la base des données PSBH	Participation égale	Non examinable sur la base des données PSBH	
	Couverture	Participation égale	Non examinable sur la base des données PSBH	Participation égale	Non examinable sur la base des données PSBH	

 = nécessite des recherches complémentaires

travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein.¹ Cette interdiction vaut tant au niveau de l'entreprise que de celui du secteur.

Les travailleurs à flexibilité contractuelle, en revanche, peuvent bel et bien être exclus d'une pension du deuxième pilier. Il ressort en effet de notre analyse empirique que les travailleurs sous contrat à durée déterminée participent en moyenne moins à une pension collective d'entreprise que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée. L'analyse du contenu des CCT montre que de telles inégalités se rencontrent aussi au niveau sectoriel. Quant à l'impact de la flexibilité fonctionnelle, enfin, elle ne peut être mesurée que de manière très réduite au niveau de l'entreprise. Au niveau sectoriel, l'exclusion des travailleurs à flexibilité fonctionnelle s'est avérée très fréquente. L'affiliation à un régime de pension est en effet souvent tributaire de l'accomplissement d'une période d'emploi donnée dans le secteur.

En ce qui concerne le degré de constitution de pension, nous constatons que les différents types de travail à flexibilité temporelle ont un impact significatif. Tant les travailleurs à temps partiel que les travailleurs en interruption de carrière ont droit à une pension collective d'entreprise qui est nettement inférieure aux pensions du deuxième pilier des travailleurs à temps plein qui n'ont pas pris de pause-carrière. Pour ces travailleurs à flexibilité temporelle, le montant de la pension est proportionnellement réduit du temps de travail non presté. Si, toutefois, la réglementation de pension inclut une disposition relative aux absences assimilées pour le travail à temps partiel et l'interruption de carrière, cette diminution proportionnelle de la pension du deuxième pilier peut s'annuler. Il ressort de nos analyses des CCT que les dispositions relatives aux absences assimilées figurent dans certaines CCT et s'appliquent alors aux travailleurs en interruption de carrière, mais jamais aux travailleurs à temps partiel. Ce qui signifie que chez les travailleurs à temps partiel, le temps de travail non presté se reflétera toujours et intégralement dans le montant de la pension du deuxième pilier ; pour les travailleurs qui prennent une pause-carrière, certains secteurs prévoient une assimilation de l'absence. Quant à la flexibilité contractuelle, elle peut elle aussi avoir en principe un impact sur le degré de constitution de pension. Notre analyse des CCT révèle toutefois qu'en aucun cas, ce n'est vrai. Au niveau de l'entreprise, malheureusement, ce point n'a pas pu être examiné. La flexibilité fonctionnelle, enfin, s'est révélée d'une grande importance au niveau sectoriel pour ce qui est du montant de la pension constituée. Le degré de constitution d'une pension complémentaire était souvent lié au nombre d'années de service dans le secteur en question.

Contrairement au deuxième pilier des pensions, la *participation* des travailleurs au **troisième pilier** des pensions est un choix individuel. Tout le monde est libre d'y participer et de déterminer le montant de ces cotisations individuelles. Il n'empêche qu'il est possible de constater en matière de participation des différences factuelles entre groupes sociaux. Ainsi,

¹ Pour les travailleurs en interruption de carrière, la question de l'affiliation ne se pose pas: les travailleurs qui prennent une pause-carrière sont déjà affiliés ou non à une pension collective d'entreprise. Le fait de prendre une pause-carrière n'a aucune incidence sur l'affiliation ou non-affiliation du travailleur en question.

il se pourrait que les travailleurs flexibles participent au troisième pilier des pensions pour compenser leur non-participation au deuxième pilier des pensions. Or, l'analyse empirique ne corrobore pas cette hypothèse. Ni les travailleurs à flexibilité temporelle, ni les travailleurs à flexibilité contractuelle ne participent significativement plus au troisième pilier des pensions.

Quant aux différences de couverture de pension, elles n'ont pu être examinées que dans une faible mesure. Si l'on se base sur les résultats limités, aucune différence significative n'est apparue. A savoir si, oui ou non, les travailleurs à flexibilité fonctionnelle participent moins et quel est leur degré de participation, nous n'avons pas pu l'examiner.

3. La nouvelle Loi sur les Pensions complémentaires (LPC)

En ce qui concerne nos constats relatifs au deuxième pilier des pensions, il nous faut y ajouter une réserve. Tant nos analyses des pensions d'entreprise (données PSBH, 1996-2001) que celles des pensions sectorielles (analyse du contenu des CCT, situation 1/12/2004) reposaient sur un cadre législatif qui a été modifié par la loi sur les pensions complémentaires (LPC). Or, on peut s'attendre à ce que cette LPC assure une meilleure protection de la pension pour les travailleurs flexibles.

Nous prévoyons que l'introduction de la LPC aura un impact positif sur la participation des travailleurs flexibles. La non-affiliation au plan de pensions sectoriel n'est plus acceptée que pour les travailleurs temporaires sous contrat de moins d'un an. En outre, la LPC met fin à la pratique de mesures discriminatoires telles que les conditions d'ancienneté dans les plans de pensions existants.

Au niveau de la couverture, nous escomptons également un effet positif suite à l'introduction de la LPC. La LPC introduit en effet un nouveau type de pension complémentaire, à savoir l'engagement social de pension. Pareil engagement doit contenir au moins deux périodes d'assimilation. Dans la mesure où ces périodes d'assimilation portent sur des périodes d'inactivité de travailleurs à flexibilité temporelle, on peut s'attendre à ce que cette mesure débouche sur une meilleure couverture. Reste à savoir si tous les types de travailleurs à flexibilité temporelle seront mieux protégés. La législation en vigueur stipule qu'un régime social de pension doit comprendre au moins deux périodes assimilées. Si le crédit-temps et l'interruption de carrière peuvent avoir valeur de période assimilée, le travail à temps partiel, lui, ne le peut pas.

Dans la construction de la protection de la pension des travailleurs flexibles, les partenaires sociaux jouent un rôle prépondérant. Ils peuvent contribuer dans une forte mesure à la généralisation de la participation des travailleurs flexibles aux régimes de pension complémentaires. Il ressort de notre analyse des CCT qu'il subsiste d'importantes différences entre groupes de travailleurs flexibles (par exemple : les travailleurs à temps partiel vs les travailleurs en pause-carrière ; les contrats à durée déterminée versus les contrats à durée indéterminée) pour ce qui est de la participation et de la couverture dans les différents piliers

de pensions. Comme nous l'avons signalé ci-dessus, nous avons de bonnes raisons de croire que l'introduction de la LPC les effacera en grande partie, mais pas pour tous les types de travailleurs à flexibilité temporelle. Les travailleurs à temps partiel en particulier continuent de bénéficier d'une protection de pension inférieure à celle des autres travailleurs à flexibilité temporelle. Sans doute incombe-t-il aux partenaires sociaux de remédier à cette situation. Les différences significatives entre les différents types de travailleurs flexibles appellent en tout cas un débat sur la protection de la pension pour les situations de travail atypiques.

4. Recommandations de l'étude

La présente recherche a permis de dresser un état des lieux de la protection sociale des travailleurs flexibles dans le contexte actuel de constitution des pensions. Les données disponibles ne nous permettent toutefois pas d'examiner chaque aspect de cette protection (avec la même précision). Les cellules hachurées en gris dans le schéma 1 signalent les principales lacunes dans notre étude.

Dans le **deuxième pilier des pensions**, la principale lacune se situe au niveau de la couverture. Il ressort de notre analyse comparative des données d'enquête disponibles (PSBH) et des données administratives (le Cadastre des pensions) que les enquêtes ne conviennent pas pour examiner cette problématique. Les dispositifs de pension complémentaires représentent en effet une matière délicate et complexe pour les répondants ; de plus, pour pouvoir disposer de réponses fiables, il faut souvent pouvoir fournir une information adéquate sur la constitution d'une pension qui s'étale sur une longue période. Quant aux données administratives (le Cadastre des pensions), elles permettent certes d'analyser la couverture, mais non le lien avec la carrière de l'intéressé. Pour pouvoir établir ce lien, il faudrait relier les banques données suivantes : le Cadastre des pensions, la Datawarehouse Marché du travail (DWHT), la banque de données de l'Office national des Pensions (BD-ONP), le Compte Individuel Multisectoriel – Multisectorielle Individuelle Rekening (CIMIRe) et le Registre national (RN). Les informations des différentes banques de données peuvent être reliées entre elles grâce au numéro d'identification sécurité sociale (NISC) dont disposent toutes les personnes connues auprès des institutions belges de sécurité sociale.

Pour ce qui des données sur le **troisième pilier des pensions**, il ressort du schéma 1 que les données de participation et de couverture des travailleurs en interruption de carrière/crédit-temps, d'une part, et des travailleurs à flexibilité fonctionnelle, d'autre part, ne sont pas disponibles à l'heure actuelle. Il n'existe pas de lien direct entre travail flexible et protection dans le troisième pilier des pensions. De plus, les analyses même limitées au niveau des travailleurs sous contrat partiel ou temporaire ne font pas apparaître de différences de participation. Pourtant, si l'on veut dresser un état des lieux global de la protection de la pension en Belgique, l'on se doit d'y inclure aussi le troisième pilier des pensions. En ce qui concerne l'interruption de carrière/le crédit-temps, on pourrait utiliser les données fiscales pour réaliser des recherches complémentaires. Quant à retracer la carrière

des travailleurs à flexibilité fonctionnelle, la tâche est beaucoup plus ardue encore. En effet, il faut suivre le trajet professionnel de ces travailleurs sur plusieurs années de carrière. De plus, il faut systématiquement reposer la question de leur participation au troisième pilier. En raison d'une formulation non adéquate de la question dans les vagues d'enquête 5 à 10 incluse, les données PSBH ne nous permettent pas d'y répondre. Dans la nouvelle enquête conçue pour succéder au PSBH, l'EU-SLC, la question des cotisations dans le troisième pilier des pensions n'est même plus du tout posée.

5. Considérations finales

Dans cette étude, nous avons examiné dans quelle mesure la protection de la pension en Belgique était adaptée à la flexibilisation du marché du travail et à l'apparition de modèles de carrière flexibles. La question qui se pose est celle de savoir dans quelle mesure les régimes de pension hérités du milieu du siècle précédent sont encore fondés sur quelques présupposés traditionnels concernant la participation au marché du travail (carrières standard masculines, à temps plein et ininterrompue).

Nos analyses révèlent que la couverture de la pension est optimale pour les travailleurs qui exercent un emploi à temps plein tout au long de leur carrière professionnelle. Le travail à temps partiel entraîne en revanche des droits de pension réduits. Cela vaut dans une moindre mesure pour les interruptions de carrière faisant suite à une pause-carrière/un crédit-temps. Comme le système des journées assimilées s'applique beaucoup moins au travail à temps partiel, la protection de la pension des travailleurs à temps partiel est nettement inférieure à celle des travailleurs en pause-carrière/crédit-temps. Ainsi, la couverture de pension des travailleurs en pause-carrière/crédit-temps est moins détériorée par leur absence professionnelle que celle des travailleurs à temps partiel. Ce constat appelle, selon nous, un nouvel examen du système des assimilations pour les travailleurs à flexibilité temporelle. Le principe d'égalité postule qu'à situation similaire, les gens doivent être traités d'une manière similaire. Est-il légitime que certaines absences donnent droit et d'autres pas à une assimilation et que, de ce fait, certains groupes de travailleurs aient droit à une couverture de pension bien meilleure que celles d'autres groupes ?

Au constat d'une moindre protection de la pension pour les travailleurs à temps partiel, il convient d'ajouter une deuxième remarque. Tout comme dans la plupart des pays européens, le travail à temps partiel est essentiellement une affaire de femmes en Belgique. Les femmes obtiennent sept fois plus pour un emploi à temps partiel que les hommes. Ce qui implique que les femmes courent en moyenne un risque majeur de couverture de pension insuffisante. L'on sait en outre qu'aujourd'hui, plus qu'autrefois, les femmes courent le risque de se retrouver un jour isolées. La hausse des taux de divorce et le rétrécissement des familles font que le risque vieillesse est moins partagé au sein de la famille. Dans l'optique de la lutte contre la pauvreté chez les pensionnés, nous qualifierions ce double constat d'assez inquiétant. Faute de mesures complémentaires, la protection de pension moins bonne pour les femmes aux

carrières irrégulières entraînera, dans le contexte social actuel, une hausse de la pauvreté parmi les femmes pensionnées.