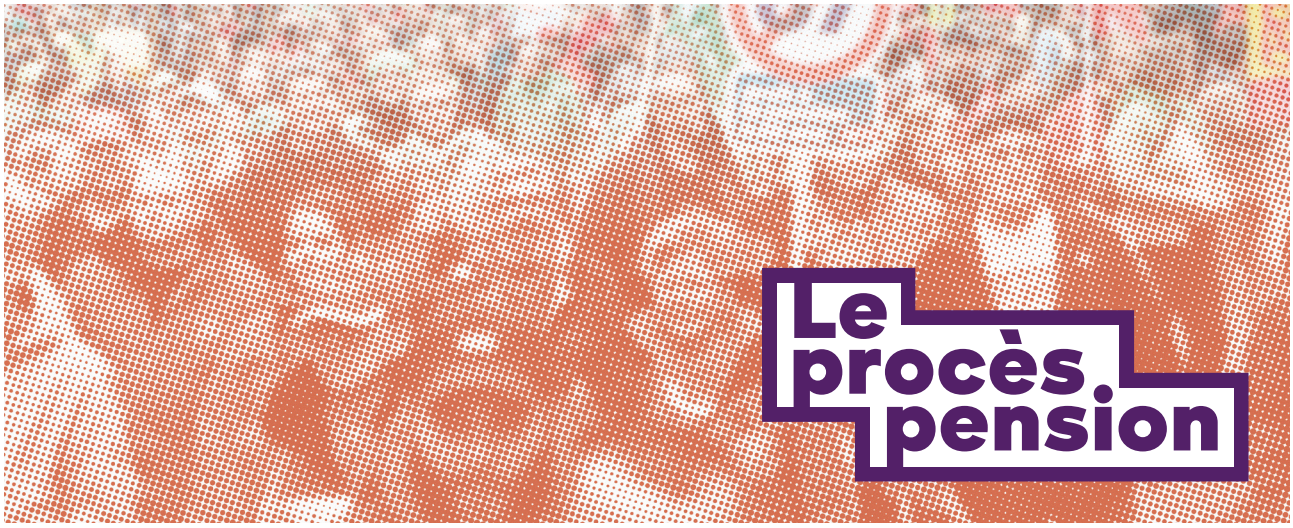
Pourquoi la nouvelle loi sur les pensions doit être annulée

Résumé de la requête devant la Cour constitutionnelle

Kim **De Witte** & Joppe **Leybaert**



L’enjeu du Procès pension

Notre pension est un droit, pas une faveur. C’est un droit pour lequel des générations de travailleurs se sont battues. Un droit pour lequel nous avons payé des cotisations sociales.

Aujourd’hui, ce droit est en danger. Gouvernement après gouvernement, nous devons travailler plus longtemps pour moins de pension. Avec sa Loi pension, le gouvernement Arizona entend à nouveau faire un grand pas dans cette direction.

Toute personne qui part à la pension avant l’âge de 67 ans risque de perdre jusqu’à 35 % de sa pension. Pas pour un an, mais pour le reste de sa vie. Les personnes qui ont commencé à travailler tôt risquent de perdre complètement leur droit à la pension anticipée. Et celles qui ont travaillé pendant des années dans la fonction publique verront leur pension réduite de plusieurs centaines d’euros par mois.

Le gouvernement affirme que cette réforme permettra de sauver les pensions de nos enfants et petits-enfants. C’est totalement faux. Les jeunes en sont les principales victimes. Ils en subiront pleinement les conséquences.

Car les partis de l’Arizona ne résolvent absolument aucun problème : le manque de structures d’accueil pour les enfants, la répartition inégale du travail et des tâches de soins dans la société, les discriminations sur le marché du travail, le manque d’emplois faisables. Ces réformes ne feront qu’aggraver les inégalités et la pauvreté.

N’existe-t-il donc aucune alternative ? Bien sûr que si. Nos pensions ne sont pas impayables. Il s’agit de choix politiques. Sur la manière dont nous partageons la richesse. Sur un financement juste de notre sécurité sociale. Sur l’argent que nous voulons consacrer aux armes de guerre.

Vous trouverez ci-dessous un résumé de la requête que nous allons déposer avec les avocats du Progress Lawyers Network. Nos pensions font l’objet d’une lutte sociale. Ça a toujours été le cas. Et cette lutte, nous ne la menons pas seuls. Avec 26 101 cosignataires, nous saisissons la Cour constitutionnelle. Nous voulons défendre, renforcer et transmettre aux générations futures le droit au repos et à la liberté en fin de vie. Voilà l’objectif du Procès pension.

Bonne lecture !



Kim **De Witte**
Spécialiste des pensions du PTB



Sofie **Merckx**
Cheffe de groupe du PTB à la Chambre

Que contestons-nous ? 4

1. Introduction d'un malus pension 6

a. Discrimination envers les travailleurs à temps partiel, en particulier des femmes 6

b. Discrimination envers les personnes peu qualifiées 11

c. Discrimination à l'égard des salariés et des fonctionnaires 13

d. Atteinte au principe de confiance légitime 14

e. Atteinte aux droits fondamentaux à la pension et à l'action collective 16

f. L'instauration d'un malus pension est injustifiable 17

2. Réduction progressive jusqu'à la suppression du droit à la pension anticipée 22

a. Discrimination envers les travailleurs à temps partiel 22

b. Discrimination envers les salariés et les fonctionnaires 24

c. Atteinte au principe de confiance légitime 25

d. Atteinte au droit fondamental à la pension 26

e. La suppression progressive du droit à la pension anticipée est injustifiable 26

3. Démantèlement du régime de pension des fonctionnaires 30

a. Violation du principe de confiance légitime et du droit de propriété 30

b. Atteinte au droit fondamental à la pension 32

c. Rien ne justifie le démantèlement de la pension des fonctionnaires 32

4. Un démantèlement du droit à la pension, pas un plan de sauvetage 35

Que contestons-nous ?

Les requérants contestent les trois principales dispositions de la loi du 30 mai 2026 portant la réforme des pensions, ci-après abrégée en « loi sur les pensions » : l'instauration d'un malus pension, la réduction progressive jusqu'à la suppression du droit à la pension anticipée et le démantèlement du régime de pension des fonctionnaires.

Introduction d'un malus pension

Le malus pension est une réduction définitive du montant de la pension. Toute personne qui cesse de travailler avant l'âge légal de la pension, fixé à 66 ans et bientôt à 67 ans, s'expose à ce malus. Il existe deux façons de l'éviter : continuer à travailler jusqu'à 66 ou 67 ans, ou remplir la double condition d'activité professionnelle. Cette double condition est la suivante : 35 années de carrière comprenant chacune au moins 156 jours travaillés ET un total d'au moins 7020 jours travaillés. Tous les jours travaillés sont pris en compte, tout comme certaines périodes assimilées comme le congé de maladie, le congé de maternité et le chômage temporaire. Les autres périodes, telles que les interruptions de carrière, le crédit-temps sans motif, les aménagements de fin de carrière, le chômage, le travail à temps partiel avec maintien des droits et les jours de grève, ne sont pas prises en compte.

Toute personne qui ne remplit pas la double condition d'activité professionnelle et qui cesse de travailler avant l'âge de 66 ans, et bientôt 67 ans, perd une partie de la pension qu'elle a constituée. Cette perte représentera bientôt 5 % par année de départ à la pension avant l'âge légal.[1] Le malus peut donc aller jusqu'à 35 %. Pour y échapper, les personnes qui risquent un malus doivent travailler en moyenne 22 mois de plus.[2]

Réduction progressive jusqu'à la suppression totale du droit à la pension anticipée

Toute personne ayant 42 ans de carrière peut prendre sa pension anticipée à partir de 63 ans. Il s'agit là d'un droit essentiel pour ceux qui ont commencé à travailler tôt, souvent dans un métier pénible. Lors du relèvement de l'âge légal de la pension à 67 ans, le gouvernement Michel s'est solennellement engagé à ce que ce droit soit maintenu, parallèlement à la prépension (RCC) et à un nouveau dispositif destiné aux personnes exerçant un métier pénible.

Cependant, depuis lors, la prépension a été supprimée, le dispositif prévu pour les métiers pénibles ne verra pas le jour et le droit à la pension anticipée est également totalement supprimé pour un certain nombre de requérants. Il en résulte que le droit fondamental à la pension en tant que tel est remis en cause, car les personnes qui ont commencé à travailler tôt ont généralement une espérance de vie plus courte et jouissent d'une bonne santé pendant une période bien moins longue.

Démantèlement du régime de pension des fonctionnaires

La pension d'un fonctionnaire est calculée sur la base de ce qu'on appelle le salaire de référence. Aujourd'hui, il s'agit du salaire moyen perçu au cours des dix dernières années de carrière. La loi sur les pensions calcule la moyenne sur l'ensemble de la carrière. La rémunération des fonctionnaires est nettement inférieure au début de leur carrière. Le salaire de référence va donc baisser considérablement, et par conséquent, le montant de la pension aussi.

Cela s'applique avec effet rétroactif. Un fonctionnaire ayant travaillé pendant vingt ans en pensant se constituer une pension d'un montant déterminé perdra plusieurs centaines d'euros par mois sur les droits à la pension qu'il a déjà acquis. Selon le centre d'expertise en matière de pensions Fediplus, une fois la mesure pleinement mise en œuvre, les fonctionnaires perdront près d'un tiers de leur pension.[3] Il s'agit là d'une réduction considérable, qui s'ajoute à une série d'autres mesures visant à réduire les pensions des fonctionnaires.

1. Introduction d'un malus pension

Le malus pension est contraire au principe d'égalité énoncé aux articles 10 et 11 de la Constitution. Le malus discrimine au moins trois groupes : les salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein, les personnes peu ou moyennement qualifiées par rapport aux personnes hautement qualifiées, et les salariés et fonctionnaires par rapport aux travailleurs indépendants. De plus, ce malus porte atteinte aux principes de confiance légitime et de sécurité juridique. Les citoyens peuvent compter sur le fait que les règles ne changeront pas soudainement et de manière radicale avec effet rétroactif, car cela engendre un sentiment profond de méfiance et d'insécurité juridique. Enfin, ce malus porte atteinte au droit fondamental à la pension et au droit à l'action collective, tous deux protégés par l'article 23 de la Constitution et par plusieurs traités internationaux.

a. Discrimination envers les travailleurs à temps partiel, en particulier des femmes

Les travailleurs à temps partiel font l'objet d'une inégalité de traitement à cause de ce malus. Pour bien comprendre cela, il faut d'abord s'arrêter un instant sur les différences actuelles entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel dans notre système de pension.

Une personne qui travaille à temps partiel ne cotise pas pour une pension à temps plein. Les personnes qui travaillent à temps partiel perçoivent un salaire à temps partiel, et la pension est calculée sur cette base. La pension des salariés à temps partiel est donc déjà inférieure à celle des salariés à temps plein. Le malus vient encore réduire ce montant. Cela représente une sanction *supplémentaire*.

Pour éviter cette sanction supplémentaire, les personnes ayant travaillé (pendant un certain temps) à temps partiel doivent renoncer à (une partie de) leur droit à la pension anticipée. Lors de l'audition devant la commission parlementaire, la Pr Ria Janvier a souligné à juste titre que cette condition « rend le système de pension anticipée inaccessible aux personnes qui ont travaillé à mi-temps toute leur vie ; ces personnes devront tout de même avoir une carrière de 45 ans », alors que pour les salariés à temps plein, une carrière de 42 ans suffit pour prendre une pension anticipée[4]. Il s'agit là d'une inégalité de traitement fondée sur le travail à temps partiel interdite par les directives européennes 97/81/CE et 79/7/EG.

Dans l'arrêt *Villar Láiz*, la Cour de justice de l'Union européenne a condamné l'Espagne pour avoir instauré une réduction supplémentaire des pensions pour les travailleurs à temps partiel. La Cour a estimé qu'une loi qui « entraîne à l'égard du groupe des travailleurs ayant travaillé à temps partiel

[...] une réduction du montant de la pension de retraite supérieure à celle qui résulterait de la seule prise en compte *pro rata temporis* de leur temps de travail » va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif de cette loi, à savoir la protection du système de sécurité sociale contributive.[5]

Mieux rémunérer le travail ?

« Qui a suffisamment travaillé n'a rien à craindre », ont déclaré le ministre des Pensions Jan Jambon et d'autres membres du gouvernement pour défendre le malus pension. Pourtant, cette affirmation est fausse. La condition d'au moins 156 jours travaillés ou assimilés sur une période de 35 ans entraîne des inégalités absurdes. L'histoire de la requérante Nadine en est une illustration.

Tout d'abord, une brève explication concernant cette règle des 156 jours. Le Service fédéral des pensions calcule les années civiles, du 1er janvier au 31 décembre. Pour pouvoir prendre une pension anticipée, vous devez avoir accumulé 42 années civiles comportant un nombre suffisant de jours travaillés ou assimilés. Une année civile complète compte 312 jours, samedis compris. Ces samedis sont comptabilisés à temps plein si vous travaillez à temps plein, et à temps partiel si vous travaillez à temps partiel. 156 jours correspondent donc à un emploi à mi-temps.

Avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les pensions, une année était prise en compte après 104 jours travaillés ou assimilés entre le 1er janvier et le 31 décembre. Les personnes qui avaient travaillé deux jours par semaine ne perdaient donc pas d'emblée une année entière. Il en allait de même pour les personnes qui avaient perdu leur emploi à la suite d'une restructuration et qui s'étaient retrouvées au chômage entre le 15 juin et le 31 décembre. Ou encore celles qui travaillaient à mi-temps et qui avaient pris une semaine de congé sans solde ou participé à une action collective pendant une journée. Tous ces événements font aujourd'hui que votre année professionnelle ne compte plus 156 jours, ce qui peut entraîner un malus. L'histoire de Nadine montre à quel point cela est injuste.

> *La requérante Nadine travaille depuis l'âge de dix-sept ans. Elle a exercé différents métiers. Elle a passé sa première année de travail au ministère des Travaux publics, puis elle a travaillé quatre ans dans un café-restaurant, ensuite dix ans dans un centre sportif, et entre-temps, elle a occupé divers postes d'intérim. Depuis 2001, elle travaille comme coursière dans un laboratoire médical.*
>
> *Le fils de Nadine, Quinten, est né 10 semaines trop tôt. Lorsqu'on a réalisé à quel point il aurait besoin de soins, son père a quitté la famille et Nadine s'est retrouvée seule avec Quinten. Quand il avait dix mois, Nadine a commencé à travailler à mi-temps au laboratoire médical.*
>
> *Nadine totalise 9808 jours de carrière. Mais il lui manque quelques jours sur plusieurs années pour que ces années de carrière soient prises en compte dans le calcul du malus. En 2007, 2008 et 2009, cela représente*

respectivement cinq, six et cinq jours. C'était justement une période où Quinten avait besoin d'un accompagnement intensif de la part de Nadine.

Elle devrait pouvoir prendre sa retraite le 1er février 2027, après 43 années travaillées. Cependant, en vertu de la nouvelle loi sur les pensions, elle subirait alors un malus pouvant atteindre 24 %, soit 440 euros.[6] *Cela représente 440 euros de moins par mois, jusqu'à la fin de sa vie. Nadine devrait donc se contenter d'une petite pension de 1 398 euros brut.*

Pour éviter le malus, elle devra travailler trois ans de plus. Une lourde sanction pour s'être occupée de Quinten.

Comparons maintenant Nadine à une personne qui a travaillé trois jours par semaine pendant 42 ans. Cette personne totalise 7 862 jours (42 ans × 312 jours × 3/5). Elle peut prendre sa pension à 63 ans, sans malus. Pourtant, Nadine, qui a travaillé 25 % de plus, va se voir infliger un malus. Un malus de pas moins de 440 euros par mois. Pour le reste de sa vie. Pour éviter ce malus, elle devra travailler trois ans de plus. Elle aura donc une carrière de 46 ans derrière elle. Est-ce que cela revient à « mieux rémunérer le travail » ?

Il y a des milliers de Nadine dans notre pays. Des aides ménagères, des soignants, des caissières, des réassortisseurs, des ouvriers du bâtiment, des pompiers, des employés de bureau et bien d'autres personnes qui ont travaillé à temps plein pendant une partie de leur carrière et à temps partiel pendant une autre partie. Une personne ayant travaillé à temps plein pendant 32 ans, puis deux jours par semaine pendant 10 ans tout en conservant ses droits, se verra appliquer un malus si elle souhaite prendre sa pension à 63 ans. Les personnes ayant travaillé trois jours par semaine pendant 42 ans ne se voient pas appliquer de malus. La première personne a déjà travaillé 40 % de plus que la seconde, mais elle doit travailler trois ans de plus pour pouvoir prendre sa pension anticipée sans malus.[7] Ce n'est que de cette façon qu'elle pourra atteindre 35 années, à raison d'au moins 156 jours par an.

De plus, les règles sont modifiées avec effet rétroactif. Il a été dit à plusieurs reprises à Nadine que son emploi à temps partiel ne lui ferait pas perdre son droit à la pension anticipée. Aujourd'hui, elle perd soudainement ce droit. Nadine ne peut plus changer les choix qu'elle a faits dans le passé. Elle devra travailler trois ans de plus ou vivre ses vieux jours dans la pauvreté. Cette mesure est indéfendable.

Les femmes sont désavantagées

Le malus constitue une discrimination directe fondée sur le travail à temps partiel et une discrimination indirecte fondée sur le sexe. Les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. Selon Statbel, plus de 4 femmes salariées sur 10 travaillent à temps partiel. Chez les hommes, ce chiffre est à peine de 1,5 sur 10.[8] Dans certains groupes, ce pourcentage est encore plus élevé, notamment parmi les mères seules, les femmes peu qualifiées et les salariées plus âgées.[9] Plus de la moitié des

femmes qui travaillent à temps partiel n'ont pas choisi cette option de leur propre volonté.

Les causes du travail à temps partiel structurel sont bien documentées. Les femmes continuent d'assumer la majeure partie des tâches liées aux soins et aux travaux ménagers. Cela ressort notamment de l'utilisation des congés thématiques. La grande majorité des aidants proches reconnus sont des femmes.[10] De nombreuses tâches liées aux soins étaient et sont d'ailleurs encore effectuées en dehors des régimes officiels de congés. Ce sont justement ces périodes qui ne sont pas prises en compte pour le malus. L'histoire de la requérante Hilde en est une illustration.

Hilde a commencé à travailler à temps plein en août 1986. À la suite d'un incendie survenu dans son usine en octobre 1988, elle a été licenciée. Elle s'est retrouvée au chômage. À partir de 1989, elle a travaillé à temps partiel contre son gré, au départ 9 heures par semaine chez Center Parcs, avec maintien de ses droits et en percevant une allocation de garantie de revenu (AGR). Depuis 1993, Hilde s'occupe de son fils, porteur d'un handicap grave. Comme il existait à l'époque peu de régimes de congé adaptés, Hilde a concilié son travail et la prise en charge de son fils grâce au statut de « travail à temps partiel avec maintien des droits ». Ce n'était pas un luxe, mais une nécessité.

Pour lui éviter les trajets en bus extrêmement longs qui l'attendaient autrement, Hilde a décidé de l'amener à l'école et d'aller le chercher tous les jours. De plus, elle l'a accompagné à de nombreuses reprises chez des médecins, à l'hôpital, chez des psychologues, des orthophonistes et dans des services spécialisés. Elle a donc continué à travailler à temps partiel afin de pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale, d'autant plus qu'une petite fille est venue agrandir la famille en 1996. Une aidante proche avant la lettre, donc. En 2012, Hilde a divorcé et, depuis lors, elle assume entièrement les dépenses de sa famille et s'occupe seule de son fils.

Hilde devait pouvoir prendre sa pension en février 2029, après 43 années de travail. Ce n'était pas trop tôt, car la combinaison de son travail de soins et de son emploi dans le nettoyage a mis son corps à rude épreuve. Elle a subi une opération pour une hernie cervicale, a eu des infiltrations dans le dos, souffre de douleurs chroniques à l'épaule et au bras et est atteinte d'ostéoporose depuis l'âge de 42 ans. Elle estime donc qu'il n'est pas réaliste pour elle de travailler jusqu'à l'âge légal de la pension, fixé à 67 ans.

Problème : si elle part à la pension anticipée, elle subira un malus de 24 % sur sa petite pension de 1 728 euros brut par mois. Cela représente 415 euros de moins. Après déduction du malus, il lui resterait encore 1 313 euros. Une pension bien au-dessous du seuil de pauvreté. Hilde travaille depuis 1986 et en est à sa quarantième année de carrière. Elle est lourdement pénalisée pour des « choix » qu'elle a faits dans le cadre du système juridique en vigueur à l'époque.

Les femmes travaillent également plus souvent dans des secteurs où le travail à temps partiel est la norme. Dans les maisons de repos, 80 % du personnel est composé de femmes et plus de deux personnes sur trois travaillent à temps partiel. Il en va de même dans le secteur du nettoyage. Là, on compte 85 % de femmes et là aussi, plus de deux personnes sur trois travaillent à temps partiel.[11]

La répartition inégale entre travail à temps plein et travail à temps partiel entraîne déjà un écart considérable en matière de pension. Selon le Service fédéral des pensions, en 2024, la pension moyenne des femmes était inférieure de pas moins de 21 % à celle des hommes.[12] Le Bureau du Plan et le Conseil pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes affirment que cette inégalité va encore s'accentuer avec la nouvelle loi sur les pensions.[13]

C'est surtout le malus qui pèse lourdement dans ce contexte, affirme le Bureau du Plan sur base des chiffres de 2025 et 2026.[14] Ils concluent que cette mesure « contribue à creuser l'écart de pension entre les femmes et les hommes dans les trois régimes de pension », c'est-à-dire pour les salariés, les indépendants et les fonctionnaires.[15]

La cause principale réside dans le critère des 156 jours. Toute personne travaillant à temps partiel pendant un certain temps a, par définition, plus de mal à atteindre le nombre de jours requis par an. De plus, de nombreuses périodes qui sont importantes pour les femmes ne sont pas assimilées.

Le gouvernement affirme que toutes les périodes de soins sont assimilées. Ce qui est faux. Les personnes qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier d'un congé d'aidant sont laissées pour compte. Il en va de même pour les personnes qui s'occupent d'un proche plus longtemps que ne le permet le congé.[16] Ou pour les personnes qui ont pris une interruption de carrière à temps partiel et ont pris en charge des tâches de soins avant la mise en place des congés d'aidant officiels, c'est-à-dire avant 1996.[17] Le fait que même les années pendant lesquelles le congé d'aidant n'existait pas encore entraînent un malus est une véritable aberration.

Ce sont également principalement les femmes qui travaillent à temps partiel *avec maintien des droits*. Ce statut s'applique aux personnes qui travaillent à temps partiel contre leur volonté et perçoivent une allocation complémentaire (AGR). En 2025, cela concernait en moyenne 15 695 femmes, contre 6 074 hommes.[18] Parmi ces femmes, un tiers (5 150) travaillaient moins qu'à mi-temps.[19] Leur activité ne sera plus prise en compte dans le calcul du malus, bien qu'on leur ait expressément indiqué que le « maintien des droits » impliquait qu'il n'y aurait aucune incidence négative sur leur pension. Des droits déjà acquis sont supprimés avec effet rétroactif. Un tiers des personnes soumises au malus ont à leur actif au moins cinq années civiles de « travail à temps partiel *avec maintien des droits* » au cours de leur carrière.[20]

Les exemples des requérantes Nadine et Hilde illustrent bien le caractère injuste, arbitraire et discriminatoire du malus. Elles ne sont pas seules. Elles représentent des centaines de milliers de femmes. Le Bureau du

Plan : « 37 % des salariées prenant une pension anticipée risquent de se voir appliquer un malus ».[21] Chez les hommes, ce chiffre s'élève à 14 %. Pour les requérantes, ce constat suffit pour pouvoir parler d'un désavantage particulier. Elles renvoient à cet égard à l'arrêt *Waltraud Brachner*, dans lequel la Cour de justice a jugé que la directive 79/7/EEG s'oppose à une disposition ayant pour effet qu'un pourcentage nettement plus élevé de pensionnées que de pensionnés soit exclu du bénéfice d'une majoration exceptionnelle des pensions.

En Autriche, 75 % des hommes pensionnés, mais seulement 43 % des femmes pensionnées, ont pu bénéficier d'une augmentation exceptionnelle de leur pension. La Cour de justice a déclaré à ce sujet : *« Un tel écart est suffisamment important pour constituer un indice significatif susceptible de fonder la conclusion [...] selon laquelle l'exclusion des pensions minimales de l'augmentation exceptionnelle [...], désavantage en fait un pourcentage considérablement plus élevé de femmes pensionnées que d'hommes pensionnés. »*[22]

Compte tenu du fait que près de trois fois plus de femmes que d'hommes sont touchées par le malus, on peut parler d'un désavantage particulier pour les femmes. Dans une affaire opposant l'Espagne à la Cour de justice, cette dernière a estimé que le législateur ne pouvait pas se retrancher derrière le fait que le préjudice était causé par les conditions sociales. Même si cette règle ne fait aucune distinction fondée sur le sexe et semble neutre, elle enfreint le droit européen dans la mesure où, dans les faits, elle touche beaucoup plus de femmes.[23]

b. Discrimination envers les personnes peu qualifiées

Le malus est calculé par rapport à l'âge légal de la pension. Une personne qui, à l'instar du Premier ministre, Bart De Wever, ou du ministre des Pensions, Jan Jambon, a commencé à travailler à 25 ou 24 ans, ne pourra jamais se voir infliger de malus. Seules les personnes qui ont commencé à travailler plus tôt et qui peuvent donc prendre leur pension plus tôt sont concernées.

Il faut avoir travaillé au moins 42 ans pour pouvoir prendre une pension anticipée. Après 42 années de travail, une personne qui a commencé à travailler à 24 ou 25 ans a atteint l'âge légal de la pension, fixé à 66 ans et bientôt à 67 ans. Étant donné que le malus est avant tout lié à l'âge légal de la pension, et non au nombre d'années travaillées, il discrimine les personnes qui commencent à travailler plus tôt et peuvent donc prendre leur pension anticipée, *par rapport* à celles qui commencent à travailler plus tard. Dans la pratique, cela revient à désavantager les personnes peu ou moyennement qualifiées par rapport aux personnes hautement qualifiées.

Les personnes peu qualifiées ne commencent pas seulement à travailler plus tôt, elles sont également surreprésentées dans les métiers physiquement pénibles et nocifs pour la santé. En règle générale, cela fait qu'elles

vivent moins longtemps et, surtout, beaucoup moins longtemps en bonne santé. L'espérance de vie en bonne santé chez les personnes peu qualifiées est en moyenne de 62 ans pour les hommes et de 61 ans pour les femmes. Pour leurs homologues hautement qualifiés, ces chiffres s'élèvent respectivement à 73 et 74 ans.[24] L'espérance de vie à 25 ans est également nettement inférieure . Des études récentes font état d'une espérance de vie inférieure d'environ neuf ans pour les hommes peu qualifiés et de six ans pour les femmes peu qualifiées.[25] Si l'on considère l'espérance de vie à 65 ans, les écarts sont moins marqués, car parmi les 10 % des personnes les plus pauvres, une sur trois décède avant d'avoir atteint l'âge légal de la pension.

Le droit à la pension anticipée garantit à toute personne dont l'espérance de vie (en bonne santé) est plus courte un droit équivalent au repos et à la liberté, en bonne santé, dans la dernière période de sa vie.

Prendre sa pension plus tôt ≠ profiter plus longtemps de sa pension

Dire qu'une personne qui prend sa pension plus tôt peut, par définition, en profiter plus longtemps est faux. Nous ne sommes pas égaux face à la mort. C'était d'ailleurs l'une des principales motivations de la suppression du malus qui existait avant 1990 dans le régime de pension des salariés. Le gouvernement a justifié cette suppression par les différences de niveau d'éducation, de revenus, de capacités physiques et de conditions de travail entre les salariés. Selon le gouvernement, l'ancien système prévoyant un malus ne tenait pas suffisamment compte de cet aspect.[26]

Le Pr Herman Deleeck avait déjà établi à l'époque un lien explicite entre l'espérance de vie, la classe sociale et la longueur de la période durant laquelle la pension est perçue. Il affirmait que les classes sociales plus aisées bénéficient de plus d'années de pension en raison de leur espérance de vie plus longue. Sur l'ensemble de leur vie, elles profitent donc relativement davantage des dépenses liées aux pensions. Les cotisations des groupes sociaux les plus défavorisés contribuent donc à financer les pensions des groupes sociaux les plus favorisés sur une période plus longue. Le droit à la pension anticipée, auquel les couches sociales défavorisées ont davantage recours, constitue une correction de cette redistribution inversée.[27]

Dans le système de malus pour les salariés tel qu'il existait autrefois, on tenait en outre compte des métiers pénibles. Auparavant, un salarié pouvait prendre sa pension sans malus s'il démontrait avoir exercé une profession pénible ou nocive pour la santé pendant au moins douze ans au cours de sa carrière ou pendant cinq ans au cours des quinze dernières années. Le législateur avait reconnu que la nature et la pénibilité du travail pouvaient justifier qu'une personne prenne sa pension plus tôt. Dans le système de malus mis en place par le gouvernement avec la nouvelle loi sur les pensions, il n'est plus du tout tenu compte de la pénibilité du métier et des différences en matière de santé ou d'espérance de vie.

Le gouvernement part du principe que tout le monde vit désormais beaucoup plus longtemps et reste en bonne santé. Ce qui est faux. « C'est la population

qui vieillit, pas l'être humain », explique le Pr Patrick Deboosere, démographe et président du Conseil supérieur de statistique de Belgique. « Le nombre de personnes âgées augmente. De moins en moins de personnes meurent prématurément, ce qui fait augmenter l'espérance de vie moyenne. »

Cependant, cela ne signifie pas que tout le monde peut désormais travailler plus longtemps. Cela ne signifie pas non plus que tout le monde reste en bonne santé jusqu'à 75 ans. « Nous sommes toujours de la même espèce que nos ancêtres. Une fois que nous dépassons les 50 ans, nous restons confrontés aux processus du vieillissement », explique le Pr Deboosere. Nos membres, nos articulations, nos organes et nos sens s'usent toujours aussi vite. Le corps humain n'a pas changé au cours des 200 dernières années.

Il subsiste également d'importantes disparités en matière d'espérance de vie. L'espérance de vie est une moyenne. Tous les individus ne correspondent pas à cette moyenne. « C'est comme si l'on calculait le revenu moyen des clients d'un café et que Marc Coucke y entrait soudainement », illustre le Pr Deboosere. « Le revenu moyen va monter en flèche, mais ce n'est pas pour autant que les autres clients sont soudainement devenus beaucoup plus riches. C'est la même chose pour l'espérance de vie. »[28]

Ce ne sont pas seulement le risque de mortalité et le risque de maladies graves qui sont plus élevés chez les personnes peu qualifiées. Le risque de chômage est également nettement plus élevé parmi ce groupe. En 2024, le taux de chômage des personnes peu qualifiées était près de trois fois plus élevé que celui des personnes hautement qualifiées, et plus d'une fois et demie supérieur à celui des personnes moyennement qualifiées.[29] Le chômage n'est pas assimilé dans le calcul du malus. La requérante Hilde en est la preuve vivante. Hilde s'est retrouvée au chômage à la suite d'un incendie d'usine. S'en est suivie une période de travail à temps partiel involontaire avec maintien des droits. Ces deux périodes ne sont pas assimilées dans le cadre du malus. Elles entraînent un malus pouvant atteindre 24 % si Hilde souhaite prendre une pension anticipée après 43 ans de carrière.

c. Discrimination à l'égard des salariés et des fonctionnaires

Comme le souligne le Conseil d'État, l'acquisition des droits à la pension diffère fondamentalement dans les trois régimes. Pour les travailleurs indépendants, seul le paiement des cotisations est pris en compte. Dès lors qu'une cotisation minimale a été versée pendant deux trimestres, l'année civile entière est prise en compte. Un « conjoint aidant » qui, dans les faits, ne travaille qu'un ou deux jours par semaine, mais pour lequel le partenaire verse à deux reprises une cotisation minimale de 391 euros par trimestre, ne perd pas d'années de carrière.

Pour les salariés et les fonctionnaires, l'accumulation des droits à pension est liée aux jours effectivement travaillés ou assimilés. Un salarié travaillant à mi-temps qui prend un jour de congé sans solde ou qui participe à une journée d'action collective organisée par ses collègues risque donc de perdre une année entière de carrière dès que ses jours de congés de circonstance sont épuisés. C'est disproportionné.

Le principe d'égalité inscrit dans notre Constitution n'impose pas seulement de traiter de manière égale les cas égaux. Il impose également de traiter différemment les cas différents. Pour un travailleur indépendant, le nombre de jours « travaillés » dépend uniquement du versement d'une cotisation sociale minimale pendant deux trimestres au cours d'une même année. Pour les salariés et les fonctionnaires, cela dépend des jours effectivement travaillés et des jours assimilés.

La manière dont le malus est conçu désavantage les salariés et les fonctionnaires par rapport aux travailleurs indépendants. C'est également ce qui ressort de l'analyse d'impact réalisée par le Bureau du Plan. Seuls 4 % des femmes indépendantes et moins de 1 % des hommes indépendants risquent un malus, contre 37 % des femmes salariées et 14 % des hommes salariés.

d. Atteinte au principe de confiance légitime

La nouvelle loi sur les pensions porte atteinte aux attentes légitimes. Les règles sont modifiées avec effet rétroactif pour des droits à la pension déjà accumulés et acquis. Le Conseil d'État critique ce point. Il affirme qu'« un certain nombre de personnes [...] pourraient devoir travailler plusieurs années de plus en raison d'un changement de règles auquel elles n'ont pas la possibilité de s'adapter étant donné qu'il s'applique également pour le passé ».[30]

La Cour européenne des droits de l'homme a condamné l'Espagne en 2023 pour un régime similaire. L'arrêt *Del Pino Ortiz* portait sur de nouvelles règles entrant en vigueur avec effet immédiat.[31] Conséquence, un certain nombre de femmes ont perdu leur droit à la pension de survie. Selon la Cour, en vertu de la législation alors en vigueur, elles pouvaient s'attendre à avoir droit à cette pension. Les nouvelles règles trahissaient cette confiance et l'Espagne a dû modifier sa législation.

Les salariés en Belgique pouvaient compter sur la possibilité de prendre une pension anticipée s'ils remplissaient la condition de carrière des 104 jours par an. Ils savaient que leur pension correspondrait alors à ce qu'ils avaient accumulé jusqu'alors. L'introduction du malus annule cela.

La pension légale n'est ni une faveur, ni un acte de générosité, ni une libéralité de la part de l'employeur. C'était le cas dans un très lointain passé. Actuellement, il s'agit d'un droit subjectif au regard du gouvernement lui-même. C'est également un droit qu'on acquiert par son propre travail.

La pension est calculée *au prorata* des années de travail reconnues et du salaire perçu. La loi sur la modernisation des pensions des salariés stipule que « le droit à la pension de retraite est acquis, par année civile, à raison d'une fraction des rémunérations brutes réelles, fictives et forfaitaires ».[32]

L'acquisition du droit n'a donc pas lieu à la fin, à l'âge de la pension ou au moment du départ effectif à la pension. L'acquisition a lieu plus tôt. Elle est liée à la durée de la carrière et aux salaires perçus. Le malus réduit donc des droits accumulés et acquis. Il va ainsi à l'encontre d'un principe fondamental de l'accord de gouvernement lui-même, à savoir le « maintien des droits acquis ».[33]

La suppression des droits à pension déjà accumulés et acquis entraîne en outre une perte financière importante, ou une perte d'années de tranquillité et de liberté à la fin de sa vie. Si les gens avaient pu prévoir cela, ils auraient, dans de nombreux cas, fait d'autres choix.

Par exemple, le choix d'un emploi à mi-temps plutôt que de deux jours par semaine, le choix d'un jour de congé payé plutôt qu'un jour de congé sans solde d'un commun accord avec l'employeur, le choix d'un congé d'aidant officiel dès que ces périodes ont été introduites dans notre législation sociale, le choix d'une nouvelle répartition des tâches au sein de la famille lorsqu'il n'était pas encore question de congés d'aidant ou que le congé d'aidant de l'un des partenaires était épuisé.

Les conjoints auraient pu convenir que l'un d'entre eux travaillerait à quatre cinquièmes et l'autre à trois cinquièmes, au lieu que l'un d'entre eux travaille à deux cinquièmes, ce qui lui ferait perdre son droit à la pension anticipée. Une condition indispensable est bien sûr que les règles soient connues au moment du choix et qu'elles ne soient pas appliquées avec effet rétroactif.

La requérante Nadine démontre qu'il peut s'agir de quelques jours qui ont des conséquences irréparables. En 2007, 2008 et 2009, il manque respectivement à Nadine cinq, six et cinq jours travaillés pour que ses années d'ancienneté soient prises en compte dans le calcul du malus. À cette époque, le droit à la pension ne prévoyait pas encore de seuil de 156 jours travaillés. 104 jours suffisaient pour avoir droit à la pension anticipée et au montant de pension correspondant. À cause d'un total de seulement 16 jours de travail manquants, Nadine subira aujourd'hui une réduction de 24 % de sa pension si elle prend sa pension anticipée après 43 années de carrière.

Le législateur ne tient pas compte du fait que les gens ne peuvent pas changer leur passé. Il prévoit que le malus entrera en vigueur le 1er janvier 2027. Les requérantes Hilde et Nadine perdront ainsi leur droit à la pension anticipée. À moins qu'elles ne choisissent de passer leurs vieux jours dans une grande pauvreté, en raison d'un malus qui leur fera perdre 24 % de leur pension. Il s'agit d'une atteinte manifeste aux principes de confiance légitime et de sécurité juridique.

e. Atteinte aux droits fondamentaux à la pension et à l'action collective

Le nouveau système de malus entraînera une baisse substantielle du montant de la pension pour de nombreuses personnes, voire la perte partielle ou totale du droit à la pension anticipée. Les faits contredisent l'affirmation du gouvernement selon laquelle il suffirait aux personnes concernées de travailler quelques mois de plus. Les personnes qui risquent un malus devront travailler en moyenne 22 mois de plus pour l'éviter.[34]

Les personnes dont l'espérance de vie est plus courte bénéficient de toute façon d'une pension plus courte. Encore l'écourter de deux ans représente une différence énorme. Nous ne sommes pas tous égaux face à la mort, mais nous ne le sommes pas non plus dans la vie. L'espérance de vie en bonne santé dans notre pays est de 63,7 ans. Il s'agit là aussi d'une moyenne, beaucoup de personnes se situent donc au-dessous de celle-ci. La pension anticipée garantit un droit à la pension équivalent aux personnes dont l'espérance de vie est plus courte et qui jouissent d'une bonne santé pendant moins longtemps.

L'instauration d'un malus pension porte donc atteinte au droit fondamental à la pension des requérantes Hilde et Nadine, ainsi que de nombreuses autres personnes se trouvant dans des conditions de travail et de vie similaires.

L'article 23 de la Constitution prévoit une obligation de standstill pour le gouvernement. Cette obligation stipule que le niveau de protection existant ne peut être démantelé sans raison valable. Pour les salariés, le malus a été supprimé en 1991 à cause de l'injustice qu'il engendrait envers les personnes dont l'espérance de vie est plus courte et qui vivent moins longtemps en bonne santé. Les écarts en matière d'espérance de vie et d'espérance de vie en bonne santé n'ont pas diminués. Tant l'âge que les conditions de carrière requises pour avoir droit à la pension anticipée ont déjà considérablement augmenté. En 1991, l'âge de la pension anticipée était encore de 55 ans pour les femmes et de 60 ans pour les hommes, avec une condition de carrière de 35 ans. L'âge et la condition de carrière augmentent déjà de 7 à 12 ans. Ajouter un malus par-dessus représente un recul social considérable.

Le gouvernement affirme que des mesures transitoires suffisantes ont été prévues, mais cela n'est pas vrai non plus. La seule mesure transitoire consiste à appliquer temporairement un malus de 2 % à certaines tranches d'âge. Le régime transitoire n'empêche donc pas les personnes concernées de se voir infliger un malus. Les requérantes Nadine et Hilde démontrent qu'un malus de 4 % par an s'applique dès l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les pensions.

Atteinte au droit fondamental à l'action collective

Le malus porte également atteinte au droit fondamental à l'action collective. Comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, certains jours ne sont pas assimilés pour le calcul du malus. C'est le cas des journées d'action

collective, plus précisément, de grève. Cela signifie qu'une personne travaillant à mi-temps et qui participe à une journée d'action collective organisée par ses collègues perd une année entière de carrière (lorsque ses « congés de circonstance » sont épuisés) et risque de subir un malus au moment de partir à la pension.

Cette mesure va donc décourager les travailleurs de participer à une action collective. Sanctionner aussi sévèrement l'exercice d'un droit fondamental est bien sûr strictement interdit. L'Organisation internationale du travail déclare à ce sujet : « En ce qui concerne les droits en matière de sécurité sociale en général, les grèves ne doivent pas pénaliser indûment les travailleurs en aboutissant à une suspension des droits des salariés, notamment les droits à la sécurité sociale légitimement acquis. »[35]

Dans un arrêt récent rendu le 5 novembre 2026, la Cour européenne des droits de l'homme a estimé que les mesures visant à dissuader les salariés de participer à une grève contribuent à une violation du droit à l'action collective.[36]

f. L'instauration d'un malus pension est injustifiable

Pour pouvoir justifier ces discriminations et ces violations du principe de confiance légitime et de la Constitution, le gouvernement doit démontrer trois choses : que le malus contribue à la réalisation de ses objectifs légitimes, qu'il soit nécessaire pour atteindre ces objectifs et que ses conséquences n'impactent pas les personnes concernées de manière disproportionnée. Nous allons faire le test ci-dessous.

Le malus n'est pas pertinent pour atteindre les objectifs visés

Selon le gouvernement, le malus poursuit trois objectifs. Premièrement, il doit garantir la viabilité financière du système de pension. Deuxièmement, il doit harmoniser les régimes de pension des salariés, des fonctionnaires et des indépendants. Et troisièmement, il doit augmenter le taux d'emploi en liant davantage l'accumulation des droits à la pension à la carrière professionnelle.

Commençons par le troisième objectif. Un malus ne garantit pas à lui seul un emploi durable pour les salariés âgés. Il ne conduit ni à des conditions de travail plus supportables, ni à une meilleure santé de la population, ni à la création d'emplois supplémentaires. Cependant, il pourrait entraîner une augmentation du nombre de malades de longue durée. C'est ce qui ressort de la suppression progressive de la prépension (RCC).

Entre 2011 et 2024, le nombre de prépensionnés a diminué de 90 %, passant de 121 016 à 12 368. Au cours de la même période, le nombre de personnes de plus de 55 ans en arrêt maladie de longue durée a augmenté de 121 %, passant de 102 678 à 227 260. Pour chaque prépensionné qui a disparu, il y a eu au moins

un malade de longue durée en plus. Les deux systèmes fonctionnent comme des vases communicants. Pourquoi en serait-il autrement pour le malus ?

Le gouvernement met en place un malus à partir de 2027, avec effet rétroactif pour les années déjà travaillées, mais cela ne résout pas le problème du travail faisable pour les travailleurs âgés, ni celui de l'accès à des services de garde d'enfants pour les jeunes parents, ni celui des soins de qualité aux personnes âgées. Pas dans le futur, et certainement pas dans le passé.

Faut-il lier davantage l'accumulation des droits à la pension à la carrière ? Il existe déjà un lien fort entre le travail et la pension. Les personnes qui travaillent à temps partiel perçoivent de toute façon une pension moins élevée. Travail à temps partiel = salaire à temps partiel, sur la base duquel la pension est calculée. La Belgique dispose également déjà d'un système au prorata qui sanctionne les parcours professionnels incomplets. Notre pension est calculée sur la base d'une carrière de 45 ans. Les personnes qui partent à la pension anticipée après 42 années de carrière perçoivent une pension correspondant à 42/45. C'est déjà près de 7 % de moins que pour une personne ayant une carrière complète. La pension anticipée après 42 années de travail entraîne donc déjà une baisse du montant de la pension. À cela s'ajoute le malus.

Si le gouvernement tient absolument à créer un lien supplémentaire entre le nombre de jours travaillés et le droit à la pension anticipée, il doit appliquer un critère qui ne dépende ni de la répartition aléatoire des jours travaillés au cours des différentes années passées, ni de l'âge de 66 ou 67 ans.

Le malus actuel est arbitraire et conduit à des situations indéfendables dans lesquelles une personne ayant travaillé plus qu'une autre pourrait se voir infliger un malus, juste à cause de la répartition de son temps de travail dans le passé, lorsque les règles actuelles n'étaient pas encore connues. C'est indéfendable.

Le malus ne contribue pas à rapprocher les régimes existants pour les salariés, les fonctionnaires et les indépendants. Il existe une différence fondamentale entre ces systèmes. Ils ne sont pas comparables en ce qui concerne le décompte des jours effectivement travaillés. Le malus ne change rien à cela. Il se contente d'ajouter une nouvelle sanction.

En conclusion, le malus ne permettra pas de réaliser les économies visées. Le système global de bonus-malus devrait rapporter 469 millions en 2029 et 0,3 % du PIB à long terme. Cette estimation est bien trop optimiste, étant donné qu'une proportion importante de salariés âgés qui se verraient infliger un malus se retrouveraient *de facto* dans l'assurance maladie, comme cela s'est produit pour les prépensionnés.

Le malus n'est pas nécessaire

L'argument selon lequel le malus serait indispensable pour maintenir les dépenses de pension à un niveau gérable n'est pas convaincant. Même si les économies prévues de 469 millions d'euros devaient être entièrement réalisées en 2029, ce qui ne sera pas le cas, il existe de nombreuses autres

options qui causeraient beaucoup moins de préjudice aux personnes et ne porteraient pas atteinte aux droits fondamentaux.

L'Arizona met en place de nouvelles réductions des cotisations sociales à hauteur d'un milliard d'euros en 2029.[37] Il s'agit d'une réduction des cotisations patronales sur les salaires moyens et bas, et d'un plafonnement des cotisations patronales sur les salaires supérieurs à 270 000 euros par an. En d'autres termes, il y a un transfert de revenus des pensionnés qui touchent une pension minimum (quatre personnes sur cinq parmi celles qui risquent un malus perçoivent une pension minimum ou bénéficient du droit minimum par année de carrière) vers les entreprises qui emploient des personnes rémunérées plus de 270 000 euros par an. C'est indéfendable.

Ces nouvelles réductions des cotisations de sécurité sociale s'ajoutent au tax shift du gouvernement Michel, qui avait déjà réduit d'un quart les cotisations patronales. Cette mesure fait perdre à la sécurité sociale neuf milliards d'euros par an. En 2030, ce chiffre atteindra dix milliards d'euros. Et c'est sans compter les exonérations fiscales et parafiscales pour les flexi-jobs, les chèques-repas, les éco-chèques, les pensions complémentaires et les nombreux autres avantages salariaux.

Selon le Bureau du Plan, les exonérations et réductions de cotisations sociales représentent déjà à 16 milliards d'euros par an.[38] Un rapport récent de l'OCDE le confirme. « La Belgique dépense beaucoup plus que la plupart des autres pays. Nous sommes champions du monde en matière de subventions aux entreprises », écrit Ive Marx, professeur d'économie, dans *De Standaard*.[39]

Bon nombre de ces exonérations et réductions sont tout sauf efficaces. « Dans le rapport de l'OCDE, on lit entre les lignes l'incrédulité et la stupéfaction face à l'absence d'objectifs concrets, de justification, de coordination et d'évaluation de cette politique de subventions généreuse », explique Ive Marx. « Les chercheurs à Paris ont du mal à croire que nous n'évaluions pas plus en profondeur ce que cela rapporte. Le Bureau du Plan et la Cour des comptes font des analyses de temps à autre, mais nos responsables politiques n'en tiennent guère compte. »[40]

Le gouvernement De Wever instaure un malus pension afin de réaliser des économies, mais étend en même temps les exonérations et les réductions de cotisations sociales. L'argent qui allait autrefois à la sécurité sociale et dans les caisses de l'État, mais qui, en raison de toutes ces exonérations, réductions et déductions, n'y aboutit plus, n'a évidemment pas disparu. Il est dévié vers des profits plus élevés, des dividendes, des tantièmes et autres rémunérations du capital. En d'autres termes, on observe un glissement des revenus (indirects) du travail vers les revenus du capital, selon les calculs de la Banque nationale.[41]

Un euro, c'est un euro. Ce à quoi il est consacré ne détermine pas s'il est finançable ou non. L'argument selon lequel le malus serait nécessaire pour pouvoir continuer à financer les pensions ne tient pas la route. Il s'agit d'un choix politique. Il existe d'autres mesures pour améliorer l'accessibilité financière, sans enfreindre la Constitution et sans pousser les gens dans la misère.

Le malus impacte les personnes concernées de manière disproportionnée

Le Conseil d'État souligne que la manière dont le malus est conçu est profondément injuste. Comme la loi compte en années de carrière, chaque année comportant un nombre insuffisant de jours est entièrement perdue. Les corrections apportées par le gouvernement sous la pression de l'opposition, du mouvement social et de l'opinion publique ne résolvent pas ce problème. La requérante Nadine devra travailler trois ans de plus car il lui manque seize jours au total. C'est disproportionné.

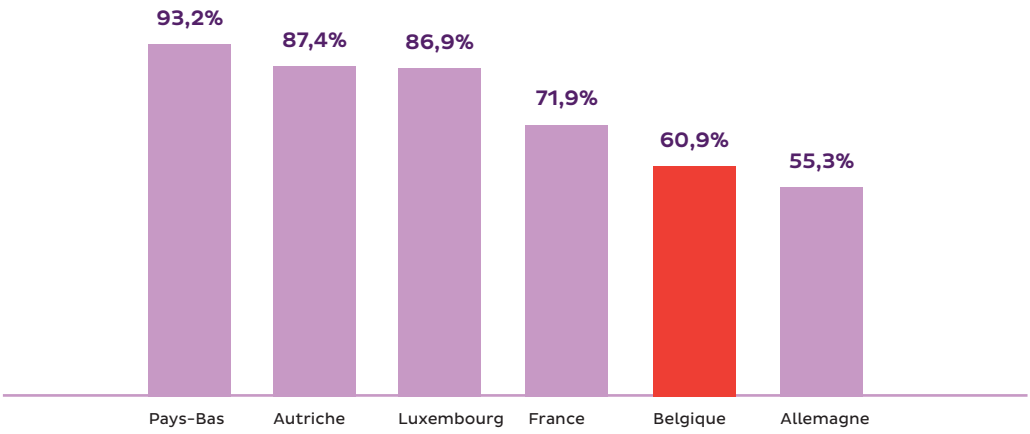
Le malus est également injuste car il sanctionne doublement certaines personnes. Parmi les personnes qui vont se voir infliger un malus, quatre sur cinq touchent déjà la pension minimum ou un droit minimum par année de carrière. Dans tous les cas, leur pension est déjà moins élevée. De plus, leur espérance de vie est en moyenne plus courte, et elles en profitent donc moins longtemps. Et en plus de cela, elles auront un malus.

Le gouvernement affirme que la loi sur les pensions garantit une pension adéquate.[42] Or c'est tout le contraire. La Commission européenne évalue l'adéquation d'une pension sur trois critères. Un : permet-elle de maintenir le niveau de vie d'une personne active ? Deux : la pension limite-t-elle le risque de pauvreté ? Trois : les gens peuvent-ils encore passer une partie raisonnable de leur vie à la pension ? La situation de nombreux travailleurs pensionnés en Belgique est déjà problématique. Le malus a un impact négatif sur ces trois points.

Par rapport au salaire perçu avant la pension, les pensions belges sont déjà très basses.[43] Au 1er janvier 2025, la pension moyenne des salarié s'élevait à 1 565 euros net.[44] Après l'Allemagne, la Belgique affiche les pensions les plus faibles d'Europe occidentale pour les salariés. Chez nous, une salariée sur trois qui part à la pension aujourd'hui touche une pension inférieure au seuil de pauvreté.[45]

Le malus touche principalement les pensions les plus basses.[46] C'est logique. Il touche principalement les personnes qui ont travaillé à temps partiel ou qui ont accumulé beaucoup de périodes assimilées. Leur pension est déjà moins élevée. D'après la réponse du ministre des Pensions à une question parlementaire, on apprend que quatre personnes sur cinq touchées par le malus touchent la pension minimum ou un droit minimum par année de carrière. Une personne isolée percevant une pension minimum de 1 700 euros brut pourrait ainsi se retrouver avec une pension précaire de moins de 1 400 euros brut.[47] Le Bureau du Plan conclut donc que le malus va entraîner une augmentation du risque de pauvreté. Les femmes sont le plus durement touchées. En 2070, le taux de remplacement pour les salariées sera inférieur d'au moins 7,3 % à ce qu'il aurait été sans la réforme du gouvernement De Wever. Le malus est à l'origine de près de la moitié de cette baisse.[48]

Taux de remplacement net en 2022
Source : OCDE



Le droit de passer une partie raisonnable de sa vie à la pension en bonne santé est lui aussi menacé. L'espérance de vie en bonne santé moyenne est de 63,7 ans. Si on oblige les personnes issues des classes sociales inférieures, qui commencent généralement à travailler plus tôt dans des métiers plus pénibles, à ne prendre leur pension qu'à 66 ans, on les prive de facto de leur droit au repos et à la liberté en bonne santé.

En résumé, le malus prévu par la nouvelle loi sur les pensions impacte les personnes concernées de manière disproportionnée. Le malus n'est ni nécessaire ni pertinent pour atteindre les objectifs visés. Il faut le supprimer.

2. Réduction progressive jusqu'à la suppression du droit à la pension anticipée

Outre l'imposition d'un malus en cas de départ anticipé à la pension, la nouvelle loi sur les pensions limite aussi tout simplement l'accès à la pension anticipée. Elle change en effet les conditions requises pour la reconnaissance d'une année de carrière, là encore avec effet rétroactif.

Comme indiqué précédemment, le Service fédéral des pensions utilise l'année civile comme unité de mesure. Une année complète compte 312 jours, samedis compris. Ces samedis sont comptabilisés à temps plein si vous travaillez à temps plein, et à temps partiel si vous travaillez à temps partiel. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi sur les pensions, une année était prise en compte après 104 jours travaillés ou assimilés entre le 1er janvier et le 31 décembre. Les personnes qui travaillent deux jours par semaine ne perdaient donc pas une année entière. Pareil pour les personnes qui interrompent temporairement leur carrière et cessent de travailler le 15 juin ou reprennent le travail le 15 juillet. Dans la nouvelle loi sur les pensions, toutes les années comptant moins de 156 jours travaillés ou assimilés ne sont plus prises en compte, à l'exception de la première année de carrière, pour laquelle 104 jours suffisent toujours.

De plus, cette modification s'applique avec effet rétroactif. Les personnes qui ont travaillé à mi-temps et qui, d'un commun accord avec leur employeur, ont pris plusieurs jours de congé sans solde pour s'occuper de jeunes enfants ou d'un proche après avoir épuisé leur congé d'aidant, voient leur droit à la pension anticipée soudainement restreint, voire disparaître complètement. Et ce, bien qu'on leur ait expressément garanti que cette réduction du temps de travail n'aurait aucun impact.

Cette nouvelle règle va obliger un quart des personnes qui avaient droit à une pension anticipée à reporter ce droit ou à y renoncer complètement.[49] Cette modification entraîne donc une forte restriction, voire la suppression totale, du droit à la pension anticipée. Cela porte atteinte à la Constitution sur quatre points.

a. Discrimination envers les travailleurs à temps partiel

Le critère des 156 jours par année de carrière pénalise les travailleurs à temps partiel. Une personne qui travaille à mi-temps et qui prend un jour de congé sans solde risque de perdre une année entière (après avoir épuisé ses jours de congé de circonstance). Une personne qui travaille deux jours par

semaine pendant plusieurs années perd totalement son droit à la pension anticipée, car elle n'atteindra probablement plus jamais les 42 années de carrière requises. Et ce même si cette personne a déjà une longue carrière à temps plein derrière elle, car chaque année sans 156 jours travaillés ou assimilés est entièrement perdue.

Cette mesure est arbitraire. Pour illustrer cela, prenons un exemple concret.

> *Un ouvrier du bâtiment, que nous appellerons Willy, a travaillé à temps plein pendant 38 ans, puis deux jours par semaine pendant 4 ans. Avant la réforme des pensions, il pouvait prendre sa pension anticipée à 63 ans, après 42 années de carrière. Son voisin Stefan a travaillé trois jours par semaine toute sa vie. Stefan conserve son droit à la pension anticipée, Willy non. Il n'y a plus du tout droit. Il a pourtant travaillé près de soixante pour cent de plus que Stefan.*[50] *C'est injustifiable.*

Cette mesure entraîne également une discrimination de facto envers les femmes. Sur la base des chiffres fournis par le gouvernement lui-même, le Conseil d'État conclut que seulement 62,5 % des femmes qui ont opté pour la pension anticipée et qui remplissent les conditions actuelles satisfont également à la condition des 156 jours de travail par année de carrière, alors que 78,8 % des hommes remplissent cette condition. Par ailleurs, 26,7 % des femmes verraient leur départ à la pension reporté d'un an à cause de la mesure envisagée, contre 19,2 % des hommes. Dans les cas où le départ à la pension est reporté plus loin dans le temps, cette différence est encore plus marquée : trois fois plus de femmes risquent un report de deux ans. Et dans les cas où le départ à la pension serait reporté de trois et quatre ans, cette différence augmente encore. Les femmes devront donc souvent travailler plus longtemps que les hommes pour remplir les conditions requises.

Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes arrive à la même conclusion. Il considère que la règle des 156 jours est particulièrement injuste envers les travailleurs à temps partiel « qui ont déjà du mal à atteindre les 104 jours actuellement requis ». La requérante Joke en est la preuve vivante.

> *Joke a 56 ans et souffre de rhumatismes depuis son enfance. En 1989, elle a commencé à travailler dans un supermarché. En septembre 1990, elle a été engagée en CDI dans un atelier de reliure. Elle y a travaillé jusqu'en 2017. Le travail était physiquement très pénible : les livres arrivaient en pièces détachées par paquets, et Joke devait les assembler et les ranger dans de lourdes boîtes.*
>
> *En 2001, elle a été piquée par une tique et a contracté la maladie de Lyme. Il s'agit d'une maladie incurable qui affecte Joke de manière particulièrement sévère à cause de ses rhumatismes. Au début, elle est tombée*

gravement malade et a dû rester chez elle pendant près de quatre mois. Elle a ensuite travaillé à temps plein pendant six mois, puis elle est restée à nouveau à la maison pendant environ quatre mois. Après cela, elle a de nouveau repris son travail à temps plein. Lorsque le crédit-temps a été mis en place, elle a d'abord travaillé à 4/5e, puis à mi-temps, afin d'éviter de tomber entièrement en incapacité de travail. Elle voulait également continuer à travailler.

Joke a appris à vivre avec la maladie de Lyme et s'efforce toujours de prendre le moins de congés maladie possible. Actuellement, elle travaille à temps partiel chez Action, quatre jours par semaine avec moins d'heures par jour, en raison de sa maladie. Elle se lève tous les jours à 4h30 et commence son shift à 5h45. Elle commence à le sentir.

Auparavant, il fallait avoir travaillé 104 jours par an pour avoir droit à une pension anticipée, et Joke atteignait ce seuil, même avec les quelques jours de congé sans solde qu'elle prenait sporadiquement. En effet, lorsqu'il y avait peu de travail, son employeur à l'atelier de reliure lui demandait parfois si elle voulait prendre des congés non payés. Joke était accord, pensant que cela n'aurait aucune incidence sur son droit à la pension. Ses périodes de travail à mi-temps, combinées à des congés sans solde, se retournent aujourd'hui contre Joke, car elle n'atteint pas le nombre requis d'années comprenant chacune 156 jours travaillés.

Joke aurait pu prendre sa pension anticipée le 1er août 2032. Mais à cause de la réforme, sa pension est reportée de 65 mois. Elle ne pourra donc la prendre qu'au 1er janvier 2038. Elle aura alors une carrière de pas moins de 49 ans derrière elle. Elle craint de ne plus avoir alors assez d'énergie pour profiter de ses vieux jours.

b. Discrimination envers les salariés et les fonctionnaires

Pour les indépendants, rien ne change. Ils devaient déjà justifier de deux trimestres pour qu'une année de carrière soit prise en compte. Deux trimestres correspondent à 156 jours. En revanche, les salariés et les fonctionnaires doivent justifier 52 jours de plus qu'avant par an. Alors seulement, leur année de travail est prise en compte dans le calcul de la date de départ à la pension la plus proche.

Cependant, ces groupes se trouvent dans des situations fondamentalement différentes en ce qui concerne la constitution de leur droit à la pension. Un indépendant ne doit payer les cotisations sociales que pour deux trimestres. Un « conjoint aidant » qui, dans les faits, ne travaille qu'un ou deux jours par semaine, mais pour lequel le partenaire verse à deux reprises une cotisation minimale de 391 euros par trimestre, ne perd pas d'années de carrière. Un salarié ou un fonctionnaire doit justifier du nombre requis de jours travaillés ou assimilés.

L'harmonisation des régimes ne saurait donc justifier l'application uniforme de la règle des 156 jours. Le principe d'égalité n'interdit pas seulement que des situations identiques soient traitées de manière inégale. Il interdit également de traiter de la même manière des situations fondamentalement différentes sans justification raisonnable. C'est précisément pour cette raison que, jusqu'à présent, chaque régime de pension appliquait ses propres règles pour calculer une année de carrière.

c. Atteinte au principe de confiance légitime

Personne ne peut changer le passé. Avant, les salariés pouvaient compter sur la possibilité de prendre une pension anticipée s'ils remplissaient les conditions liées à leur carrière. Désormais, ils doivent justifier 50 % de jours en plus par an. Pour chaque année où ils n'y parviennent pas, ils devront travailler un an de plus, au plus tard jusqu'à l'âge légal de la pension.

La loi sur les pensions ne prévoit pas de mesures transitoires. Les personnes nées avant 1966 et celles nées en 1966 devront travailler respectivement au maximum un an et deux ans de plus qu'avant la réforme. La limite fixée à l'année de naissance 1966 est complètement arbitraire. Nulle part il n'est démontré que les personnes âgées de moins de 59 ans pourront encore s'adapter aux nouvelles règles. Le Conseil d'État affirme à juste titre « alors que vaut également à leur égard le constat selon lequel elles ont «moins de possibilité de s'adapter à la nouvelle réglementation» – voire en réalité n'en ont aucune ».[51]

Seuls ceux qui commencent ou qui doivent encore commencer à travailler aujourd'hui peuvent véritablement « choisir », en toute connaissance de cause, comment organiser leur carrière. Bien que, ce « choix » reste limité dans une société où les besoins en matière de soins ne cessent de croître, où la charge repose de plus en plus sur les ménages, et où le travail à temps partiel est souvent normalisé et imposé dans certains secteurs. L'histoire de la requérante Sonja l'illustre bien.

> *Sonja a 60 ans. Elle a 46 ans de carrière derrière elle. Elle a commencé à travailler à quatorze ans et a exercé différents métiers tout au long de sa carrière. Elle a travaillé pendant des années dans le secteur de l'horeca, a été indépendante, pompière et ambulancière volontaire, gardienne d'enfants, et a souvent effectué un travail physiquement pénible, notamment dans une entreprise de béton. Même lorsque sa santé s'est détériorée et après avoir subi une série d'opérations, elle a continué de travailler.*
>
> *Aujourd'hui, Sonja souhaite pouvoir profiter de sa pension. Elle souhaite partir en voyage avec sa caravane, passer du temps avec son petit-enfant et se libérer du stress du quotidien. Elle devra toutefois travailler encore deux ans de plus, car selon mypension.be, il lui manque cinq jours pour les années 1988 et 1989. Il s'agit d'une différence particulièrement minime,*

surtout si on la compare à ses 46 années de carrière et aux efforts qu'elle a fournis tout au long de sa vie.

Sonja ne peut plus rien y faire. C'était il y a près de quarante ans. Le fait qu'elle doive travailler deux ans de plus, à cause de seulement deux fois cinq jours manquants, soit dix jours au total, lui paraît particulièrement injuste.

d. Atteinte au droit fondamental à la pension

La suppression progressive de la pension anticipée constitue une atteinte au droit fondamental à la pension. Ce droit existant est modifié de manière fondamentale avec effet rétroactif.

Ceux qui prennent une pension anticipée sont souvent ceux qui ont commencé à travailler jeunes. Logique. C'est précisément ce groupe qui est surreprésenté dans les métiers physiquement pénibles et dont l'espérance de vie est, en moyenne, plus faible. La pension anticipée leur garantit un droit à la pension équivalent. L'histoire de Mark, un des requérants, illustre bien cela.

Mark a mené une carrière variée, mais ces dernières années, son état de santé a eu de lourdes répercussions sur sa vie professionnelle. Il a subi une opération du cœur, au cours de laquelle on lui a posé quatre pontages. Il a ensuite été en arrêt de travail pendant six mois. Même si son état s'est amélioré depuis et que la douleur liée à l'effort a diminué, sa condition physique reste limitée et il souffre toujours de troubles du rythme cardiaque. Lors d'un récent test à l'effort, son cœur a de nouveau réagi de façon anormale. Son état de santé reste donc incertain et nécessite toute l'attention et le repos nécessaires. Mark commençait à se réjouir à l'idée de prendre sa pension, qu'il pourrait, selon les anciennes règles, prendre vers le milieu de l'année 2028. Il voulait profiter de cette période pour se consacrer à nouveau davantage à la musique, sa grande passion. À cause des nouvelles règles, il devra travailler un an de plus. S'il était né deux ans plus tard, il aurait dû travailler trois ans de plus, car la mesure transitoire n'aurait alors plus été applicable.

Le changement soudain de la loi, qui oblige Mark à travailler plus longtemps, est source de beaucoup de stress et d'incertitude. Mark craint en effet que son état de santé ne continue de se détériorer et qu'il ne puisse plus jouir de son droit au repos et à la liberté pour ses vieux jours.

e. La suppression progressive du droit à la pension anticipée est injustifiable

Le gouvernement ne parvient pas à justifier la suppression progressive du droit à la pension anticipée. Il affirme que cette mesure permettrait de renforcer le niveau de protection. C'est une aberration. Oui, ceux qui travaillent plus longtemps accumulent davantage de droits à la pension. Encore heureux. Mais ces avantages supplémentaires ne compensent jamais la perte générale de pension.

Un exemple concret pour illustrer ce point : un salarié qui gagne 3 000 euros par mois constitue environ 40 euros de pension supplémentaire par année où il continue de travailler (montants bruts). Travailler deux ans de plus représente donc 80 euros de pension en plus par mois (brut). Cela représente entre 50 et 60 euros net, en fonction du montant de votre pension et du taux d'imposition qui s'y applique.

Pour compenser ces deux années de pension perdues à cause de la nouvelle loi sur les pensions grâce à ces 50 à 60 euros de pension supplémentaires par mois, il vous faudrait encore vivre pas moins de cinquante ans.[52] Ce qui est évidemment impossible. C'est pourquoi le gouvernement s'attend à ce que cette mesure permette de réaliser des économies.

La pension supplémentaire que vous accumulez ne compense donc jamais les années de pension que vous perdez. Certainement pas pour les personnes qui vivent moins longtemps et moins longtemps en bonne santé. Pour elles, la suppression progressive du droit à la pension anticipée revient plutôt à supprimer leur droit au repos et à la liberté, en bonne santé, à la fin de leur vie.

Cette mesure n'est pas pertinente pour atteindre les objectifs visés

Le gouvernement donne trois objectifs pour justifier la limitation du droit à la pension anticipée : la viabilité financière du système de pension ; l'harmonisation des régimes de pension des salariés, des fonctionnaires et des indépendants ; l'augmentation du taux d'emploi en renforçant le lien entre la carrière et la constitution des droits à la pension.

La suppression progressive du droit à la pension anticipée devrait rapporter, à terme, 0,1 % du PIB. Ce calcul part du principe que la suppression progressive de ce droit entraîne automatiquement une hausse du taux de participation sur le marché du travail. C'est une chimère, comme nous l'avons déjà expliqué plus haut. On ne change pas la réalité sociale en supprimant un droit social. L'exemple de la prépension évoqué ci-dessus en dit long. Pour chaque prépensionné qui a disparu, il y a eu au moins un malade de longue durée en plus.[53]

Énormément de salariés âgés qui vont perdre leur droit à la pension à cause de cette mesure, se retrouveront (ou resteront) au chômage, à l'aide sociale ou sous le régime de l'assurance maladie, au lieu de continuer à travailler. Si le gouvernement veut prendre des mesures pertinentes, il peut commencer par s'attaquer aux discriminations sur le marché du travail.

Les chercheurs du groupe UGent@Work ont comparé les discriminations sur le marché du travail belge avec celles des autres pays européens. Les résultats montrent que la Belgique est le plus mauvais élève en matière de discrimination fondée sur *l'origine migratoire*. C'est dans notre pays que les migrants non ressortissants de l'UE ont le plus de mal à trouver un emploi, y compris ceux de la deuxième génération.[54]

Juste après l'Irlande, la Belgique connaît le plus grand écart de taux d'emploi entre les personnes atteintes *d'un handicap physique ou mental* et les autres. Notre pays enregistre une différence de 38 %, ce qui est bien au-dessus de la moyenne européenne de 23 %. Selon le rapport, les personnes porteuses d'un handicap sont victimes de discrimination.

Il y a également beaucoup d'exclusions fondées sur *l'âge*. Là où un jeune reçoit dix réponses positives à sa candidature sur le marché du travail anversois, une personne plus âgée n'en reçoit que six. Dans 36 % des cas, c'est l'âge qui est en cause.[55] En Belgique, près de deux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sur trois cherchent un emploi pendant plus d'un an.[56]

Cette mesure n'est pas nécessaire

La suppression progressive du droit à la pension anticipée devrait permettre de réaliser une économie de 309 millions d'euros en 2029 et, à long terme, une économie de 0,1 % du PIB, soit 600 millions d'euros en valeur actuelle.[57]

Partons un instant du principe que ce calcul serait exact, ce qui n'est pas le cas. Cette mesure, avec son effet rétroactif, est-elle vraiment nécessaire ? Ou existe-t-il d'autres mesures qui n'enfreignent pas la Constitution et qui permettraient de réaliser des économies similaires ?

Une alternative bien plus juste et efficace pour réaliser des économies consiste à s'attaquer à la réduction onéreuse et peu efficace des cotisations ONSS accordée aux employeurs pour leur premier engagement, ce que l'on appelle les « Plans Plus ». Cette mesure coûte chaque année 657 millions d'euros à l'État, alors que le Bureau du Plan, la Cour des comptes et des études universitaires remettent son efficacité en question. Il semblerait que cette réduction illimitée ne favorise la création d'emplois ou les chances de survie pour les jeunes entreprises que de façon très limitée par rapport à son coût.[58]

Selon les chercheurs, la suppression de cette mesure, ou tout au moins la limitation de sa durée, permettrait de réaliser une économie de 606 millions d'euros à court terme. C'est une solution bien plus judicieuse que celle qui consiste à priver des personnes qui ont travaillé toute leur vie de leur droit à la pension.

Cette mesure impacte les personnes concernées de manière disproportionnée

Pour de très nombreuses personnes, continuer à travailler jusqu'à l'âge légal de la pension s'avère particulièrement pénible. La requérante Joke,

qui, en vertu de cette nouvelle loi sur les pensions, ne pourra arrêter de travailler qu'après une carrière de 48,5 ans, craint qu'il ne lui restera que peu d'énergie et d'années pour pouvoir profiter un tant soit peu du repos et de la liberté bien mérités que lui offriraient sa pension.

Il en va de même pour le requérant Marc et pour beaucoup d'autres personnes impactées par cette modification de la loi. Pour celles et ceux qui ont exercé un métier pénible pendant de nombreuses années, continuer à travailler jusqu'à 67 ans revient souvent à vivre encore moins longtemps. L'argument du gouvernement selon lequel il y aurait des périodes de transition suffisantes est d'ailleurs réfuté de manière convaincante par le Conseil d'État.

> *« Par exemple, une personne ayant travaillé à tiers-temps (soit l'équivalent de 104 jours de travail par an) pendant 10 ans et ayant atteint l'âge de 30 ans en 2025 ne sera jamais en mesure de remplir la condition de carrière de 42 années lui permettant de prendre sa pension de manière anticipée ; elle ne pourra en effet au mieux faire valoir que 37 années de carrière comptant 156 jours au moins de travail avant d'atteindre l'âge légal de la pension, à supposer qu'elle s'adapte immédiatement à la nouvelle réglementation. »*[59]

De très nombreuses personnes perdent purement et simplement leur droit à la pension anticipée. Elles devront travailler jusqu'à 67 ans. Pour ces personnes, les conséquences de cette réforme sont particulièrement lourdes.

3. Démantèlement du régime de pension des fonctionnaires

La troisième mesure majeure de la nouvelle Loi pension contestée par les requérants concerne la pension des fonctionnaires. Actuellement, la pension des fonctionnaires est calculée sur la base du traitement de référence : le salaire moyen des dix dernières années de carrière. À partir de 2027, cette période de calcul sera progressivement étendue, jusqu'à la prise en compte de l'ensemble de la carrière de fonctionnaire statutaire, soit 45 ans.

En outre, le gouvernement applique cette nouvelle méthode de calcul aux années de carrière déjà prestées. Il n'y a donc aucune distinction entre les prestations passées et futures : même les années pendant lesquelles les fonctionnaires ont travaillé en pensant, à juste titre, que les règles en matière de pension existantes s'appliqueraient à ces périodes sont, a posteriori, soumises au nouveau mode de calcul, moins favorable.

Il aurait pourtant été tout à fait possible d'implémenter un système de fraction. Pour ce faire, le législateur pouvait s'inspirer du régime de pension des députés et des ministres. Lors de la réforme de ce régime, les droits déjà accumulés ont tout simplement été conservés. Les personnes qui exerçaient un mandat avant le 1er juin 2014 peuvent toujours percevoir les droits accumulés à l'âge de 60 ans, après seulement huit années de travail ou assimilées. Le montant de la pension continue d'être calculé sur la base de la dernière rémunération parlementaire ; le traitement de référence reste inchangé. Ceux qui exerçaient un mandat entre 2014 et 2019 conservent également les droits accumulés jusqu'en 2019, après seulement une année de travail ou assimilée. Ces droits peuvent être perçus dès 62 ans.[60]

Ce n'est qu'à partir de la période suivant la réforme que les nouvelles règles, plus strictes, s'appliqueront. Il n'y a donc pas d'intervention rétroactive sur ce qui a déjà été accumulé. L'explication est très simple : « Il s'agit de droits à la pension déjà accumulés et acquis. On ne peut pas y toucher sans raison valable. » C'est exact. Alors pourquoi en serait-il autrement pour les fonctionnaires ? Pourquoi les fonctionnaires ne peuvent-ils pas percevoir les droits déjà accumulés et acquis à partir de 60 ou 62 ans, selon les conditions qui s'appliquaient au moment où ils ont été accumulés ? Le législateur applique ici un système de deux poids, deux mesures.

a. Violation du principe de confiance légitime et du droit de propriété

Le principe de confiance légitime exige que les citoyens puissent prévoir les conséquences de leurs actes au moment où ils agissent. Le gouvernement

doit respecter leurs attentes légitimes.

La pension légale des fonctionnaires n'est plus une faveur, un acte de générosité ou une libéralité de la part des pouvoirs publics. C'était le cas dans un passé lointain. Aujourd'hui, en revanche, il s'agit d'un droit subjectif. Il s'agit d'une contrepartie du travail calculée *au prorata* des années de service admissibles et des rémunérations perçues. C'est ce que prévoit expressément la loi, et c'est confirmé par la Cour de cassation.[61]

Ce droit n'est pas accordé à l'âge de la pension ni au moment du départ effectif à la pension. L'octroi a lieu bien plus tôt, pendant la période de travail prestée ou assimilée. Cela figure aussi expressément dans la loi.[62] L'âge et le départ à la pension ne constituent que des conditions suspensives de l'exigibilité des droits à la pension accumulés, et non de leur acquisition.

C'est pourquoi il ne fait aucun doute qu'il existe une attente légitime quant au versement correct des droits à la pension déjà accumulés et acquis. Selon une jurisprudence constante de la Cour européenne des droits de l'homme, les droits accumulés sont même qualifiés de « propriété » au sens de l'article 1 du Protocole n°1 à la CEDH. Une « spoliation » de ces droits n'est possible que dans des conditions très strictes.

Avant la nouvelle Loi pension, la pension d'un fonctionnaire était calculée sur la base du salaire moyen des dix dernières années de service. De nombreux fonctionnaires ont commencé avec un salaire modeste, qui a augmenté au fil des ans. Pour beaucoup de gens, l'argument de la pension a pesé lourd dans leur décision de faire carrière dans la fonction publique. Avec le même diplôme ou les mêmes qualifications, ils pouvaient souvent gagner davantage dans le secteur privé, avec des avantages supplémentaires tels qu'une voiture de fonction, un treizième mois, une participation aux bénéfices de l'entreprise et une pension complémentaire. L'histoire de la requérante Petra en est un exemple.

> *Petra a d'abord travaillé aux Pays-Bas, notamment dans le secteur des soins de santé, où elle accompagnait des personnes présentant un handicap mental. De 2012 à 2018, elle a travaillé en Belgique pour la ville de Louvain en tant qu'employée contractuelle. Ensuite, elle est retournée aux Pays-Bas. En 2020, la ville de Louvain lui a proposé de revenir, cette fois-ci en tant que fonctionnaire statutaire. Petra a accepté ce poste, entre autre pour pouvoir continuer à cotiser un peu pour sa pension pendant les dernières années de sa carrière.*
>
> *Mais à cause du nouveau mode de calcul de la pension de Petra, on ne tient plus uniquement compte des dix dernières années : désormais, on calcule la moyenne des 19 dernières années. Ça fait une grande différence. Un deuxième pilier était accumulé pour elle en tant que contractuelle, pas en tant que statutaire.*
>
> *Il s'agit d'un calcul totalement différent, et Petra ne pourra jamais rattraper ni compenser cette différence. Ce qui la dérange le plus, c'est*

> *que la réforme soit présentée comme une mesure transitoire, alors qu'elle s'applique à elle de manière immédiate et totale.*
>
> *Petra se sent acculée, ce qui a un effet démotivant. Elle aime son travail, mais si elle avait su, elle n'aurait jamais accepté ce statut et serait restée aux Pays-Bas.*

La nouvelle Loi pension calcule différemment des droits qui sont déjà accumulés et acquis. La période prise en compte pour le calcul des pensions sera progressivement étendue à l'ensemble de la carrière, soit 45 ans. Résultat : le montant de la pension des fonctionnaires va diminuer drastiquement.

Le traitement de référence de Petra sera, sur une base annuelle, inférieur de pas moins de 4 767,54 euros à ce qu'il était avant la réforme prévue par la nouvelle Loi pension. Malgré le fait qu'elle bénéficie du « régime transitoire », elle perd 6 % de sa pension uniquement à cause de cette mesure. À cela s'ajoutent d'autres mesures prises par le gouvernement Arizona, notamment la suppression progressive de la péréquation et la limitation du mécanisme d'indexation. À cause de cette réforme, les fonctionnaires perdent une partie du pouvoir d'achat auquel ils avaient droit et pour lequel ils ont cotisé tout au long de leur carrière.

b. Atteinte au droit fondamental à la pension

Une comparaison avec le niveau actuel de protection sociale ne peut que conduire à la conclusion suivante : il s'agit bel et bien d'un recul considérable. À terme, la base de calcul de la période de référence sera allongée d'un facteur 4,5.

Selon le gouvernement, « la perte en termes de montant de la pension est en réalité très limitée pour la grande majorité des fonctionnaires ». Le gouvernement prend une nouvelle fois ses désirs pour des réalités.

Le Bureau du Plan parle d'un effet clairement négatif et croissant. C'est dans la fonction publique que l'impact de nouvelle Loi pension est le plus important : le taux de remplacement en 2070 y sera inférieur de pas moins de 15,2 % à celui d'un scénario sans la réforme. Plus de la moitié de cette perte est uniquement due à la réforme du traitement de référence.[63]

c. Rien ne justifie le démantèlement de la pension des fonctionnaires

Le gouvernement invoque trois objectifs pour justifier la prolongation du traitement de référence, à savoir un objectif budgétaire, le renforcement du principe d'assurance et l'objectif d'harmonisation.

Cette mesure n'est pas pertinente pour atteindre les objectifs visés

À propos du principe de l'assurance : cette réforme ne conduit absolument pas à un renforcement du lien entre prestations professionnelles et pension. Ce lien existe depuis longtemps. Désormais, une période de travail donnera tout simplement droit à moins de pension. C'est tout autre chose.

Le gouvernement affirme vouloir harmoniser les trois régimes de pension. Jusqu'à présent, ces derniers étaient très différents les uns des autres pour des raisons historiques. L'« harmonisation » ne suffit pas, en soi, à justifier cette mesure. À cet égard, les requérants renvoient à nouveau à l'avis du Conseil d'État :

> *« (...) plusieurs mesures (...) aboutissent à traiter désormais de manière identique des catégories de personnes qui, jusqu'ici, étaient considérées comme relevant de situations essentiellement différentes (...) en ce qui concerne le calcul de leurs pensions. »*
>
> *« Ainsi, la suppression de mesures spécifiques qui, jusqu'ici, étaient justifiées par la différence de conception et de financement des différents régimes de pension doit pouvoir être justifiée raisonnablement au regard du principe d'égalité et de non-discrimination,*
>
> *sans que l'objectif d'harmonisation suffise à lui seul pour justifier le traitement identique envisagé aujourd'hui. »*

Pour les fonctionnaires, l'« harmonisation » de la réforme des pensions se traduira par le fait qu'ils seront confrontés au pire des deux mondes : ils perdent des avantages essentiels liés à leur statut et n'ont pas pu mettre d'autres solutions en place pour constituer leur pension.

Cette mesure n'est pas nécessaire

Il s'agit purement et simplement d'une mesure d'austérité brutale. Le gouvernement peut réformer les pensions, mais pas sans tenir compte des principes fondamentaux de l'État de droit. Les fonctionnaires qui ont travaillé pendant 15 ans ont déjà accumulé et acquis au moins un tiers de leurs droits à la pension. Priver quelqu'un d'une partie de ces droits sans raison valable constitue une atteinte aux principes de sécurité juridique et de confiance légitime, ainsi qu'au droit de propriété.

Ce n'est d'ailleurs absolument pas nécessaire, comme le montre le gouvernement lui-même. En 2029, cette mesure devrait rapporter 18,2 millions d'euros. À long terme, c'est-à-dire dans 45 ans, elle devrait rapporter 0,2 % du PIB.

Au cours des dix prochaines années, d'ici 2035, le gouvernement prévoit de multiplier par onze ses dépenses consacrées à de nouveaux F-35 et d'autre

matériel de guerre, soit une augmentation de 2,2 % du PIB. C'est plus que l'augmentation totale des coûts en matière de pension dans notre pays d'ici 2050. Selon le Comité d'étude sur le vieillissement, sans toutes les mesures d'austérité mises en place par le gouvernement Arizona, le coût des pensions augmenterait de 2,1 % du PIB d'ici 2050.[64] Cette augmentation serait « totalement impayable », mais consacrer 2,2 % du PIB *en plus* à la militarisation au cours des dix prochaines années n'est pas un problème...

Il s'agit de choix politiques, absolument pas d'un impératif budgétaire. Si le gouvernement faisait le choix de réduire d'un onzième ses dépenses consacrées aux armes de guerre de Trump & Co, ce vol des droits accumulés et acquis à la pension des fonctionnaires ne serait pas nécessaire.

Cette mesure impacte les personnes concernées de manière disproportionnée

Les conséquences de la réforme sont disproportionnées pour les fonctionnaires concernés. Fediplus, le centre d'expertise en matière de pension, a simulé l'impact de cette modification et l'a qualifiée de « coup de massue » pour les fonctionnaires. Pour un fonctionnaire moyen, la pension brute diminuerait d'environ 9 % si le calcul était basé sur une période de vingt ans au lieu de dix. Lorsque la réforme sera pleinement mise en œuvre et que les calculs porteront donc sur une période de 45 ans, la perte de pension devrait avoisiner les 30 %.

Bien que cette mesure soit mise en place « progressivement », seuls les fonctionnaires les plus âgés - ceux nés en 1962 ou avant, c'est-à-dire ceux qui ont déjà atteint l'âge de 63 ou 64 ans au moment de l'adoption de la Loi pension - échappent à ses conséquences. Tous les autres sont concernés par la réforme et en subiront les conséquences financières.

Compte tenu des violations susmentionnées, les requérants demandent l'annulation de cette mesure de la Loi pension.

4. Un démantèlement du droit à la pension, pas un plan de sauvetage

Le gouvernement affirme que ces mesures visent à garantir les pensions des jeunes générations. Ce sont pourtant les jeunes qui seront les plus durement touchés par la Loi pension : pour eux, les trois mesures - le malus, la restrictions de la pension anticipée et le démantèlement de la pension des fonctionnaires - s'appliqueront intégralement, et ce sans aucune mesure transitoire.

En outre, certaines personnes sont touchées de manière cumulative par deux ou trois mesures à la fois. Quarante pour cent des personnes qui écoperont d'un malus seront également touchées par la restriction de la pension anticipée. Elles devront donc travailler plus longtemps dans tous les cas. Et elles écoperont aussi d'un malus si elles souhaitent prendre une pension anticipée.[65]

Le Conseil d'État souligne que *« les mesures (...) prises dans leur ensemble, entraînent une diminution du niveau de pension des travailleurs, quel que soit le régime de pension dont ils relèvent, et par voie de conséquence une perte de pouvoir d'achat. »*

Les fonctionnaires seront les grands perdants. Les femmes seront davantage impactées par le malus et verront plus souvent leur droit à la pension anticipée reporté, voire perdu. Les personnes peu qualifiées écoperont plus souvent d'un malus. Ceux qui se trouvent à l'intersection des deux critères (genre et origine sociale) seront les plus durement touchés. Il s'agit pourtant des groupes les plus vulnérables sur le marché du travail. De cette manière, la Loi pension ne fera qu'aggraver la pauvreté et les inégalités.[66]

Les femmes et les personnes peu qualifiées ne vont pas soudain trouver plus de travail. Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer : le manque de structures d'accueil pour les enfants, la répartition inégale du travail et des tâches de soins dans la société, et les discriminations persistantes sur le marché du travail. L'hypothèse selon laquelle la Loi pension va modifier cette réalité est totalement absurde.

Ces problèmes sont bien réels et ne sont pas traités de la bonne manière. Le débat sur la faisabilité du travail pour les travailleurs âgés n'est pas mené, les employeurs ne sont pas réellement responsabilisés et aucune mesure concrète n'est adoptée. La seule mesure concrète qui existe aujourd'hui en la matière, à savoir les aménagements de fin de carrière, est même encore rabotée.

Le gouvernement ne remet pas en cause le démantèlement des cotisations sociales, qui nous coûte bien plus qu'il ne rapporte. Les exonérations, réductions et diminutions qui existent en matière de cotisations sociales, et

que la Cour des comptes juge tout sauf efficaces, ne font même pas l'objet d'une évaluation. Résultat : le financement de nos pensions sera soumis à une pression encore plus forte.

Cette Loi pension ne touche pas seulement les requérants qui sont proches de la pension, comme Joke (56 ans), Sonja (60 ans), Nadine (60 ans), Petra (55 ans), Mark (62 ans) et Hilde (58 ans). Elle impacte également les requérants qui en sont plus éloignés, comme Kim (49 ans), Sofie (52 ans) et de nombreux jeunes. Si nous continuons à suivre la logique de cette réforme, nous devrons travailler toujours plus longtemps pour moins de pension. De plus en plus de gens vont perdre leur droit au repos et à la liberté en fin de vie.

C'est pourquoi les requérants demandent au législateur de faire d'autres choix et de respecter la Constitution. Ils demandent en particulier l'annulation des trois mesures clés de la nouvelle Loi pension, à savoir l'introduction du malus pension, la suppression progressive de la pension anticipée, et le recalcul du traitement de référence des fonctionnaires.

1 Le pourcentage dépend de l'année de naissance : 2 % par année anticipée pour les personnes nées au cours des années civiles 1961 à 1965 incluse, 4 % par année anticipée pour les personnes nées au cours des années civiles 1966 à 1974 incluse et 5 % par année anticipée pour les personnes nées à partir de l'année civile 1975.

2 Voir la question écrite n° 1415 de Kim De Witte au ministre Jan Jambon, datée du 13 août 2026.

3 Fediplus, « *Réforme des pensions : le coup de massue qui attend les fonctionnaires* », 11 mars 2025. https://www.fediplus.be/fr/nieuws/pensioenhervorming-de-mokerslag-die-ambtenaren-te-wachten-staat.

4 Une personne qui travaille à mi-temps totalise 156 jours par an et doit donc travailler 45 ans pour avoir droit à la pension anticipée sans malus (45 ans × 156 jours = 7 020 jours. Il s'agit de l'une des deux conditions de travail à remplir pour ne pas écoper d'un malus). Pour lire l'intégralité de l'intervention de la professeure Janvier, voir le rapport relatif au Projet de loi portant la réforme des pensions (I) et portant la réforme des pensions (II), fait au nom de la commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions, *Doc. Parl.* Chambre 2025-26, n° 1405/006, 75.

5 CJUE, 8 mai 2019, n° C-161/18, ECLI:EU:C:2019:382, §49. La Cour a jugé qu'une telle réglementation était contraire à la directive 79/7/CEE relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, JO L 6 du 10.1.1979, p. 24-25).

6 Le calcul du nombre de jours prestés et assimilés (9 808) et du malus (24 %) concernant Nadine a été réalisé par le Service fédéral des Pensions. Il ne s'agit donc pas de nos propres calculs ou estimations : ils sont tirés de l'annexe relative au malus pension du Service fédéral des Pensions. Selon la réglementation en vigueur, Nadine compte 43 années de carrière reconnues. Elle devrait donc pouvoir prendre sa pension anticipée dès l'âge de 61 ans. Mais comme elle ne compte que 32 années de carrière avec 156 jours prestés ou assimilés, elle écope d'un malus. Elle est née en 1966. Par conséquent, le malus s'élèvera d'emblée à 4 % par an. Si elle prend sa pension à 61 ans, elle écopera un malus de 24 %. Pour y échapper, elle devra travailler au moins trois ans de plus, à raison de 156 jours prestés ou assimilés par an. Si elle ne parvient pas à totaliser 156 jours prestés ou assimilés pour ces années, elle devra rester active sur le marché du travail six années de plus.

7 La première personne totalise 32 ans × 312 jours + 10 ans × 312 jours × 2/5 = 11 232 jours. La deuxième personne totalise 42 ans × 312 jours = 7 862 jours.

8 STATBEL, « Près de trois personnes occupées à temps partiel sur quatre sont des femmes », 25 mars 2026, voir https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/pres-de-trois-personnes-occupees-temps-partiel-sur-quatre-sont-des-femmes.

9 Voir aussi STATISTIEK VLAANDEREN, "Deeltijdarbeid", 5 mai 2026, https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/deeltijdarbeid.

10 Selon les données du Collège Intermutualiste National, on comptait exactement 12 898 aidants proches officiellement reconnus au 31 août 2021. Parmi eux, 8 312 étaient des femmes, soit 64 %. En 2022, 68 % des bénéficiaires d'un congé pour soins médicaux étaient des femmes. Dans le cas du congé pour soins palliatifs, ce pourcentage est passé à 75 %, et à 73 % pour le congé pour aidants proches. En matière de congé parental également, les femmes représentaient les deux tiers des bénéficiaires.

11 E. MARTINEZ-GARCIA, T. HAUSMANN et G. WISEUR, « Enquête sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin », Bruxelles, ULB, 2020, https://raadvandegelijkekansen.be/sites/default/files/inline-files/Enqutetempspartielinvolontairerapportsept2020_0.pdf.

12 Voir aussi PensionStat, « Genre & Pension », https://www.pensionstat.be/fr/chiffres-cles/genre-pension.

13 BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN, « Effets distributifs de la réforme des pensions du gouvernement fédéral », avril 2026, https://www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_PENSION_13208_NL.pdf, 2 et Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, « Avis n° 179 du 8 mai 2026, du Bureau du Conseil pour l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, relatif à la réforme des pensions et au projet de loi n° 1324 du 3 février 2026 portant des dispositions diverses relatives au travail », 8 mai 2026, 5.

14 CONSEIL SUPÉRIEUR DES FINANCES, Comité d'Étude sur le Vieillissement, « Rapport annuel », 2025, https://www.plan.be/sites/default/files/documents/FOR_VERG2025_13176_FR.pdf, p. 61 et BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN, « Évaluation budgétaire et sociale de la réforme des pensions du gouvernement fédéral », https://www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_PENSION_13299_NL.pdf, 13-14 :

« L'analyse des indicateurs sociaux par sexe fait apparaître des différences considérables. Dans le régime applicable aux salariés, l'impact de cette mesure est deux fois plus important chez les femmes que chez les hommes. En 2070, le benefit ratio diminuera de 2,3 % pour les hommes et de 4,1 % pour les femmes. En effet, les femmes remplissent moins souvent que les hommes la condition d'emploi effective qui les exempte de l'application du malus. Dans le régime des travailleurs indépendants, presque toutes les personnes sont exemptées de l'application d'un malus car elles remplissent la condition d'emploi. Le bonus est plus souvent accordé aux hommes, qui remplissent plus souvent les conditions requises pour en bénéficier. Cette mesure a donc davantage d'impact sur les hommes que sur les femmes. Dans le régime applicable aux fonctionnaires, l'effet du bonus est prédominant chez les hommes, tandis que chez les femmes, c'est l'effet du malus qui prédomine. Par conséquent, cette mesure contribue à creuser l'écart de pension entre les femmes et les hommes dans les trois régimes de pension. »

15 BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN, « Effets distributifs de la réforme des pensions du gouvernement fédéral », avril 2026, https://www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_PENSION_13208_NL.pdf, 2.

16 Le Conseil d'État l'a également souligné à juste titre : Av.CE n° 78.663/VR du 13 février 2026 sur un avant-projet de loi 'portant la réforme des pensions', 30, précisant que « *Le congé parental, par exemple, a seulement été instauré par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 'relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle'.* »

17 Voir https://www.sfpd.fgov.be/media/Infofiches/aper%C3%A7u-des-p%C3%A9riodes-de-carri%C3%A8re.pdf.

18 Voir https://www.onem.be/statistiques/chiffres-mensuels/travailleurs-a-temps-partiel.

19 Voir https://www.onem.be/statistiques/chiffres-mensuels/travailleurs-a-temps-partiel.

20 Voir la question écrite n° 1415 de Kim De Witte au ministre Jan Jambon, datée du 13 août 2026.

21 BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN, « Effets distributifs de la réforme des pensions du gouvernement fédéral », avril 2026, https://www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_PENSION_13208_NL.pdf, p. 29.

22 CJUE, 20 octobre 2011, n° C123/10, § 62-63.

23 CJUE, 30 juin 2022, n° C625/20, § 20.

24 Renard F, Devleesschauwer B, Van Oyen H, Gadeyne S, Deboosere P. "Evolution of educational inequalities in life and health expectancies at 25years in Belgium between 2001 and 2011: a census-based study." Arch Public Health. 14 février 2019; 77:6. doi: 10.1186/s13690-019-0330-8. PMID: 30815257; PMCID: PMC6376710.

25 Sciensano. « Inégalités en matière de santé : Inégalités en espérance de vie et qualité de vie », Health Status Report, 14 février 2022, Bruxelles, Belgique,

https://www.belgiqueenbonnesante.be/fr/etat-de-sante/inegalites-de-sante/inegalites-en-esperance-de-vie-et-qualite-de-vie.

26 « Il convient en effet de mettre l'accent sur l'hétérogénéité de la catégorie des travailleurs se situant dans la classe d'âge entre 55 et 64 ans », a déclaré le gouvernement dans l'exposé des motifs de la loi qui a supprimé le malus. « Cette hétérogénéité se manifeste à de multiples points de vue, statut socio-professionnel, niveau de qualification, niveau de revenus, aptitudes physiques, statut marital ou familial. » (Chambre des représentants, document parlementaire n° 1175/1 (1989-1990), 3 mai 1990, p. 5, point 6). Voir aussi Chambre, document n° 1175/7 (1989-1990), rapport fait au nom de la commission compétente, 27 juin 1990, p. 14.

27 Herman Deleeck, "Dood en verdeling. Over sociale ongelijkheid in ziekte, zorg en dood" Écrit en 2002, publié dans *Streven*, année 70, janvier 2003, p. 20-32. Son article présente en outre des chiffres belges, basés sur les données de mortalité de 1991 à 1996 et sur l'enquête de santé de 1997 : Écart d'espérance de vie totale : 5,5 ans. Hommes belges sans diplôme vs hommes ayant suivi des études supérieures de type long. Écart d'espérance de vie en bonne santé : 17,8 ans d'écart entre la catégorie de niveau d'études la plus basse et la plus élevée chez les hommes belges âgés de 25 ans. Ces chiffres indiquent l'espérance de vie moyenne restante à partir de 25 ans, plus précisément le nombre d'années de vie en bonne santé. Source : Deleeck, p. 23-24.

28 Extraits de l'interview de Patrick Deboosere publiée dans De Morgen : https://www.demorgen.be/nieuws/demograaf-patrick-deboosere-vub-kijkt-anders-naar-de-pensioenen-het-klopt-niet-dat-we-allemaal-ouder-worden~b66e5179/.

29 R. BOEY, S. BOTTERMAN, R. DEBROEY, C. GAASENDAM, F. GERAERT, A. HUYGHE, W. OTTEN, Q. VANRESPAILLE et S. VANSTEENKISTE, "Trendrapport 2025: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt", Steunpunt Werk, 2026, https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/85322, 79.

30 Avis 78.663/VR du Conseil d'État du 13 février 2026 sur un avant-projet de loi 'portant la réforme des pensions', 37.

31 CEDH, 20 juillet 2023, n° 20942/19 (Del Pino Ortiz et autres c. Espagne), §19.

32 Voir l'article 5 §1 de l'Arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, *Moniteur belge*, le 17 janvier 1997. Pour plus de détails, voir K. De Witte, «De juridische kwalificatie van het recht op pensioen», Thèse présentée en vue de l'obtention du titre universitaire de docteur en droit, KU Leuven, 2017, p. 216.

33 Accord de coalition fédérale 2025-2029, https://www.belgium.be/sites/default/files/resources/publication/files/Accord_gouvernemental-Bart_De_Wever_fr.pdf, 10.

34 Voir la question écrite n° 1415 de Kim De Witte au ministre Jan Jambon, datée du 13 août 2026.

35 International Labour Conference, 100th Session, 2011, General Survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, §181.

36 EHRM 5 november 2026, ALONSO RADESCA AND OTHERS v. SWITZERLAND, §157. Consulté sur https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:[%22001-253228%22]%7D

37 RCC : chiffres antérieurs à 2015 fournis par l'ONEM, chiffres postérieurs à 2015 consultés sur le site de l'ONEM https://interactivestats.services.rvaonem.fgov.be/interactivestats/population/unemploymentEnterpriseSupplement.jsf?dswid=409&nocid=true&faces-redirect=true. - Malades de longue durée : INAMI, consulté sur https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistiekenuitkeringen

38 Source : David Clarinval, ministre de l'Emploi, le 12 avril 2025. Voir https://clarinval.belgium.be/fr/actualites/la-loi-programme-porte-une-marque-liberale-forte.

39 Bureau fédéral du Plan. (2026, 12 juin). « *Perspectives économiques de moyen terme (2026-2031), juin 2026 - Annexe statistique* » https://www.plan.be/fr/donn%C3%A9es/perspectives-economiques-de-moyen-terme-2026-2031

40 Ive Marx, "Besparen is makkelijk", *De Standaard* - 10 et 11 novembre 2026, p. 28.

41 Ibidem

42 Banque nationale de Belgique, 8 mars 2025. "Level and development of the wage share in Belgium", voir https://www.nbb.be/fr/publications-et-recherche/toutes-les-publications/level-and-development-wage-share-belgium.

43 Dans l'exposé des motifs, on peut lire : « Notre réforme structurelle des pensions s'appuie sur une pension légale adéquate, garantissant à chacun un niveau de sécurité financière de base après la retraite. » (Projet de loi portant la réforme des pensions (I) et (II), *Doc. Parl.* Chambre 2025-26, n° 1405/001 et 1406/001, 6) et « garantir un niveau de vie approprié, compte tenu du niveau de vie atteint avant la pension » (Projet de loi portant la réforme des pensions (I) et (II), *Doc. Parl.* Chambre 2025-26, n° 1405/001 et 1406/001, 25).

44 Voir https://www.oecd.org/fr/data/indicators/net-pension-replacement-rates.html.

45 Pensionstat (2026). Quel est le revenu net d'un pensionné ? https://www.pensionstat.be/fr/chiffres-cles/pension-legale/pensionnes.

46 Voir https://www.fediplus.be/fr/nieuws/pensioenen-en-genderongelijkheid-vrouwen-zijn-de-grote-verliezers-van-de-arizona-hervorming.

47 Les personnes qui risquent d'écoper d'un malus perçoivent en moyenne une retraite d'environ 1 680 euros nets. Source : question écrite n° 1415 posée par Kim De Witte le 13 août 2026 au ministre Jan Jambon.

48 Actuellement, la pension minimum pour une personne isolée s'élève à 1 844,93 euros brut par mois, à condition de pouvoir justifier 45 années de carrière. Celles qui ne peuvent justifier que de 42 années reçoivent 42/45e de ce montant, soit environ 1 721,93 euros brut par mois. Une personne qui prend sa pension à 63 ans en 2030 après une carrière de 42 ans et qui a droit à une pension minimum se retrouverait avec seulement 1 377,55 euros à cause du malus (1 721,93 euros - 20 % = 1 377,55 euros).

49 BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN, « Évaluation budgétaire et sociale de la réforme des pension du gouvernement fédéral », https://www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_PENSION_13299_NL.pdf, 2.

50 Source : question écrite n° 1414 posée par Kim De Witte le 13 août 2026 au ministre Jan Jambon.

51 Willy a travaillé 312 × 38 ans + 312 × 4 ans × 2/5 = 12 355 jours. Stefan a travaillé 312 × 42 ans × 3/5 = 7 862 jours.

52 Avis 78.663/VR du Conseil d'État du 13 février 2026 sur un avant-projet de loi 'portant la réforme des pensions', 35.

53 Ce calcul se base sur une pension nette moyenne de 1 565 euros par mois.

54 RCC : chiffres antérieurs à 2015 fournis par l'ONEM, chiffres postérieurs à 2015 consultés sur le site de l'ONEM https://interactivestats.services.rvaonem.fgov.be/interactivestats/population/unemploymentEnterpriseSupplement.jsf?dswid=409&nocid=true&faces-redirect=true. - Malades de longue durée : INAMI, consulté sur https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistiekenuitkeringen

55 Stijn Decock, "Niet-EU-migranten raken nergens zo moeilijk aan job als in België", *Nieuwsblad*, 19 mai 2023.

56 Site Web du Conseil flamand des personnes âgées, "Onderzoek toont opnieuw: leeftijd grootste vorm van discriminatie op de arbeidsmarkt", 21 mai 2025.

57 Voir Wouter Zwysen, "Werken we te weinig? Wat de ambitie van 80% werkzaamheidsgraad betekent", document Minerva, septembre 2023.

58 Source : question écrite de Kim De Witte adressée à Jan Jambon en date du 18 août 2026, SV1419.

59 Cockx, B., Deng, H., Desiere, S., Toniolo, T., & Van der Linden, B. (2025, 28 mars). "De loonlastenverlaging voor de eerste werknemer", Gents Economisch Inzicht, n° 19, Université de Gand. https://www.ugent.be/eb/economics/en/research/gei/gei19.

60 Avis du Conseil d'État n° 78.663/VR du 13 février 2026 sur un avant-projet de loi 'portant la réforme des pensions', 34.

61 ASBL Pensions des députés, règlement adopté par l'Assemblée générale du 17 juillet 2025. Chapitre X : dispositions transitoires et diverses, article 46, paragraphe 2. Voir également Jef Maes, «Politici verstrengen pensioenregels voor burgers maar sparen zelf», *De Morgen*, 11 mai 2026.

62 La Cour de cassation a estimé que le droit à la pension de retraite, en vertu des articles 1er, 2 et 3 de la loi sur les pensions du personnel de l'État, est acquis en raison des services accomplis par le fonctionnaire. Cass. 19 mars 2010, A.R. n° C.08.0113.F, Larcier Cassation 2010, chap. 6, p. 133. Voir également C.C 4 juillet 1991, arrêt n° 17/91, considérations B.2.1 et B.2.3. Voir également C.C 15 juin 1995, arrêt n° 48/95, dans lequel le « Conseil des ministres ne conteste nullement que la pension de retraite soit un salaire différé (...) ». Voir également la doctrine juridique détaillée sur le sujet : Ph. NYS, *De pensioenen in de overheidssector*, Malines, Kluwer, 2004, 37-38 ; J.P. MASSON, « Introduction à l'étude des pensions du secteur public », *JTT* 1988, 225, point 2 et les références qui y sont citées, ainsi que le point 5 ; A. MAST, J. DUJARDIN, M. VAN DAMME et J. VANDE LANOTTE, *Overzicht van het Belgisch Administratief Recht*, Malines, Kluwer, 2006, 266 ; R. JANVIER, Sociale bescherming van het overheidspersoneel, Brugge, die Keure, 1990, 5 et J. VAN LANGENDONCK et J. PUT, *Handboek socialezekerheidsrecht*, Anvers-Groningue-Oxford, Intersentia, 2002, 759.

63 Voir les articles 46 et 49 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, qui font référence aux « années de service pour l'ouverture du droit à la pension ». Voir également l'article 2, alinéa 1, de la loi du 14 avril 1965, qui détermine que les « services susceptibles de conférer des droits à la pension de retraite dans les régimes mentionnés (...) sont pris en considération pour *l'octroi (...) d'une pension de retraite* ». L'article 5 de cette même loi fait référence à un agent qui « a rendu simultanément des services dans des fonctions distinctes *qui donnent lieu à l'octroi de plusieurs pensions de retraite* ». L'article 45 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions spécifie que le titre III de cette loi (« Pension immédiate ou différée ») s'applique aux « personnes *dont les services peuvent donner lieu à l'octroi d'une pension de retraite* ». À cet égard, l'article 38 de la loi du 21 mai 1991 fait référence aux « personnes (...) qui *ont presté des services susceptibles d'ouvrir un droit à une pension ». Pour une référence détaillée à la législation, à la jurisprudence et à la doctrine juridique en la matière, voir K. De Witte, «De juridische kwalificatie van het recht op pensioen», Thèse présentée en vue de l'obtention du titre universitaire de docteur en droit, KU Leuven, 2017, p. 167 et suiv.*

64 Bureau fédéral du Plan, « Rapport 13299 : Évaluation budgétaire et sociale de la réforme des pensions du gouvernement fédéral », Avril 2026, p.2.

65 Le gouvernement a décidé d'augmenter les dépenses de défense, qui passeront de 1,3 % du PIB en 2025 à 3,5 % d'ici 2035. Et dans son dernier rapport publié avant l'adoption des mesures du gouvernement De Wever, le Comité d'étude sur le vieillissement estimait que les coûts des pensions augmenteraient de 2,1 % entre 2023 et 2050 (voir Rapport annuel de 2024, p. 30).

66 Cela représente donc 5 090 personnes.