



Gestion pécuniaire du personnel retraité

Rue G. Clémenceau, 15 - 4000 Liège

Tél: 04 220 21 00 - Fax: 04 220 21 01

secretariat.dgacpas@provincedeliege.be

Votre correspondant :

Christophe Pirotte : 04 220 22 77

christophe.pirotte@provincedeliege.be

Réf. :

Liège, le 15/03/2013

Objet : Réforme des pensions du Secteur public – Agents provinciaux rémunérés par la Province de Liège.

La récente réforme des pensions se fonde principalement sur le titre 8 de la loi du 28 décembre 2011, mais également sur une loi ultérieure du 13 décembre 2012, apportant certaines précisions importantes.

Plusieurs évolutions viennent ainsi bouleverser le régime antérieur des pensions du secteur public :

- Renforcement des conditions d'âge et de carrière nécessaires afin de pouvoir bénéficier d'une pension anticipée.
- Redéfinition des règles d'assimilation des interruptions de carrière, de la semaine des quatre jours et du travail à mi-temps.
- Remplacement du traitement de référence des cinq dernières années de service par le traitement moyen des dix dernières années de service pour le calcul de la pension.

Ces différents points sont développés plus en détail ci-dessous.

*
* *

Première mesure : Renforcement des conditions d'âge et de carrière nécessaires afin de pouvoir bénéficier d'une pension anticipée.

Pour l'obtention d'une pension de retraite à partir de l'âge de 65 ans, la réforme n'a rien changé aux conditions actuelles, il convient toujours de justifier une carrière admissible de 5 ans dans le secteur public.

Pour ce qui est de la pension anticipée (avant l'âge de 65 ans) par contre, à partir de 2013, **l'âge minimal** de 60 ans sera relevé chaque année de 6 mois pour atteindre 62 ans en 2016 ; avec des exceptions pour les personnes ayant une carrière longue qui, elles, pourront toujours partir à la pension plus tôt. Ce sont donc les personnes nées au cours de l'année 1953 (qui auront 60 ans en 2013) qui seront les premières concernées par cette réforme, toutes celles nées avant le 1^{er} janvier 1953 bénéficiant encore du régime de 2012.

Quant à la **durée de carrière** nécessaire, celle-ci sera considérablement allongée, elle sera portée à 38 ans en 2013 pour atteindre 40 ans à partir de 2015. L'exigence minimum de 5 ans dans le secteur public est par contre maintenue.

Par dérogation à ces principes, les personnes qui se trouvaient dans une position de disponibilité précédant la pension de retraite (DPPR pour le personnel enseignant) ou qui bénéficiaient d'un départ anticipé à mi-temps (sur base de l'article 35 du statut administratif du personnel) à la date du 1^{er} janvier 2012 sont mises à la retraite le premier jour du mois qui suit l'expiration de cette période, cette date ne pouvant se situer avant le premier jour du mois qui suit celui de leur 60^{ème} anniversaire.

Cela vaut également pour les agents ayant introduit une demande en vue d'être placés dans une telle situation avant le 5 mars 2013, soit avant le 1^{er} janvier 2012, soit après cette date pour autant que cette demande ait été approuvée par l'employeur avant le 5 mars 2012.

La loi prévoit également une dérogation pour les personnes qui sont nées avant le 1^{er} janvier 1956. Celles-ci pourront en effet prétendre à une pension anticipée à l'âge de 62 ans maximum si elles peuvent faire valoir au moins 37 années de services admissibles.

Le tableau ci-dessous synthétise ces différents principes.

Année de prise de cours de la retraite	Règle normale		Exception carrière longue		Personnes nées avant le 01/01/1956	
	Age minimum	Durée de carrière	Age minimum	Durée de carrière	Age	Durée de carrière
2012	60 ans	5 ans	/	/	/	/
2013	60 ans et 6 mois	38 ans	60 ans	40 ans	/	/
2014	61 ans	39 ans	60 ans	40 ans	/	/
2015	61 ans et 6 mois	40 ans	60 ans	41 ans	62 ans	37 ans
À partir de 2016	62 ans	40 ans	60 ans	42 ans	62 ans	37 ans
			61 ans	41 ans		

Les conditions d'admissibilité à la retraite qu'il faut prendre en compte sont celles de l'année de prise de cours de la pension. Il est toutefois utile de noter que les personnes réunissant les conditions d'admissibilité aux mois de décembre 2013, 2014 et 2015 (et qui voient donc leur pension prendre cours au mois de janvier de l'année suivante) restent respectivement soumis aux conditions de 2013, 2014 et 2015.

Soulignons également que toute personne qui remplit, à un moment donné, les conditions d'âge et de durée de services pour obtenir une pension de retraite anticipée conserve le bénéfice de cet avantage quelle que soit par la suite la date de prise de cours effective de sa pension.

Pour fixer les nouvelles conditions de carrière requises, ce sont les services qui entrent en ligne de compte pour l'établissement du droit à une pension du secteur **public** qui seront pris en considération (services effectifs, congés ou absences assimilés, service militaire et bonification de temps pour diplôme si cela est utile à une nomination ou à une promotion ultérieure), mais également les périodes d'activité comme **salarié** ou les périodes y assimilées (services effectifs mais également périodes de chômage, de passage sur mutuelle ...), ainsi que les années durant lesquelles une activité a été exercée ou des droits à la pension ont été formés en tant qu'**indépendant** ou qu'aidant.

Pour les années calendrier durant lesquelles l'activité professionnelle ou la période assimilée à de l'activité de service est prestée dans un seul régime – que ce soit comme salarié, indépendant ou fonctionnaire – seules les règles de ce régime sont applicables.

Si une personne, durant une année calendrier, n'a pas une année complète comme fonctionnaire (année mixte), celle-ci sera complétée, afin de remplir les conditions de carrière requises, par les périodes d'activité comme salarié ou indépendant prises en compte suivant les règles du régime des salariés ou celui des indépendants. Dans une telle éventualité, il ne peut être tenu compte des coefficients multiplicateurs (voir *infra*).

L'application des principes de la réglementation des pensions des salariés sur les années calendrier incomplètes dans le régime des pensions du secteur public a les conséquences suivantes :

- s'il y a **au moins 4 mois** prestés dans une année calendrier celle-ci compte pour 12 mois,
- s'il y a **moins de 4 mois** prestés dans une année calendrier, seule la durée exacte des prestations comme fonctionnaire dans le secteur public est prise en compte.

Une mesure transitoire est prévue pour toutes périodes d'interruption de carrière à temps plein, prises **avant le 1^{er} janvier 2011**, ces dernières sont prises en compte pour la détermination du nombre d'années de carrière, même si elles n'ont pas été validées.

Dans le nombre d'années de carrière requises pour l'ouverture du droit à la pension, les années de services auxquelles la **loi** attache un tantième préférentiel (1/50^{ème}, le 1/55^{ème} et le 1/48^{ème}) auront proportionnellement plus de « poids ».

Sont par exemple concernés par un tel coefficient les services effectués dans certaines fonctions à l'armée, à la police, à la SNCB, auprès de La Poste ou de Belgacom, dans la magistrature, dans l'enseignement universitaire mais également dans l'enseignement non universitaire communautaire ou subventionné par la communauté (liste non exhaustive). Les périodes prestées auprès de telles administrations seront, en effet, multipliées par un coefficient multiplicateur (voir tableau). De ce fait, les conditions particulières de carrière seront plus rapidement remplies par les personnes en bénéficiant.

La loi du 13 décembre 2012 est sans équivoque lorsqu'elle mentionne que les coefficients multiplicateurs ne sont d'application que pour autant qu'il s'agisse de tantièmes préférentiels fixés par une loi (dans le sens formel du mot). **Sont donc notamment exclus de ce mécanisme les tantièmes préférentiels fixés par le règlement provincial de pensions.**

Compte tenu de tout ce qui précède, tous les membres du personnel provincial non subventionné (enseignant ou non enseignant), quel que soit le tantième reconnu statutairement pour le calcul de la pension provinciale (1/60^{ème}, 1/55^{ème} ou 1/50^{ème}), verront leurs conditions d'admissibilité à la retraite anticipée calculée comme dans l'exemple ci-dessous :

Exemple : Un agent provincial né le 05/06/1956 disposant d'un diplôme universitaire (5 ans) souhaite partir à la retraite en 2016.

Carrière : Service militaire du 01/09/1980 au 31/08/1981
 Services dans le secteur privé : du 01/09/1981 au 31/07/1985
 Service à la Poste (Facteur) : du 01/08/1985 au 31/08/1986
 Service dans l'enseignement communautaire : du 01/09/1986 au 31/12/1986
 Service à la Province (non subventionné) : 01/01/1987 au 30/06/2016

Calcul de la carrière :

- Diplôme : 60 mois à 1/60^{ème}.
- Année 1980 : 4 mois portés à 12 mois.
- Années 1981 à 1984 : 48 mois à 1/60^{ème}.
- Année 1985 : 12 mois car année mixte (privé-public)
- Année 1986 : 8 mois à 1/50^{ème} (Poste) + 4 mois à 1/55^{ème} (enseignement) = $(8 \times 1,2) + (4 \times 1,0909) = 13,9636$ mois.
- Années 1987 à 2015 : 348 mois à 1/60^{ème}.
- Année 2016 : 6 mois portés à 12 mois

⇒ Total : $60 + 12 + 48 + 12 + 13,9636 + 348 + 12 = 506,9636$ mois.

L'agent remplit donc les conditions d'âge (60 ans) et de carrière (au moins 42 ans, soit 504 mois) pour partir à la pension anticipée le 1^{er} juillet 2016.

Le tableau ci-dessous reprend les différents coefficients, ceux-ci variant selon trois critères : le tantième applicable, l'année de prise de cours de la pension et les conditions d'admissibilité exigée pour partir à la retraite.

Année	Règle normale					Carrière longue				
	Age	Carrière	Coefficient d'augmentation			Age	Carrière	Coefficient d'augmentation		
			1/60 ^{ème}	1/55 ^{ème}	1/50 ^{ème}			1/60 ^{ème}	1/55 ^{ème}	1/50 ^{ème}
2013	60,5	38a	1	1,0910	1,1999	60	40a	1	1,0908	1,2001
2014	61	39a		1,0909	1,2000	60	40a		1,0908	1,2001
2015	61,5	40a		1,0908	1,2001	60	41a		1,0910	1,1999
2016	62	40a		1,0908	1,2001	60	42a		1,0909	1,2000
						61	41a		1,0910	1,1999
2017				1,0644	1,1706	60	42a		1,0654	1,1722
						61	41a		1,0649	1,1714
2018				1,0390	1,1429	60	42a		1,0500	1,1454
						61	41a		1,0401	1,1443
2019				1,0390	1,1164	60	42a		1,0500	1,1200
						61	41a		1,0401	1,1181
2020				1,0390	1,0908	60	42a		1,0500	1,0957
						61	41a		1,0401	1,0933
2021				1,0390	1,0667	60	42a		1,0500	1,0722
					61	41a	1,0401	1,0697		
A partir de 2022			1,0390	1,0436	60	42a	1,0500	1,0500		
					61	41a	1,0401	1,0467		

Deuxième mesure : Redéfinition des règles d'assimilation des interruptions de carrière, de la semaine des quatre jours et du travail à mi-temps pour les périodes prises à partir du 1^{er} janvier 2012.

Ces différents types d'absence suivent, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 28 décembre 2011, les mêmes règles d'assimilation dans le **calcul et le droit** à la pension. Le régime prévu par l'arrêté royal n° 442 du 14 août 1986 a été fortement bouleversé par la réforme.

Il est opportun de souligner que, actuellement, la semaine volontaire de 4 jours n'est pas prévue dans les statuts provinciaux.

De manière synthétique, le régime des interruptions de carrière peut se subdiviser en trois grandes parties :

1) Les interruptions de carrière prises avant le 1^{er} janvier 2012.

Les périodes d'interruption de carrière complète ou partielle qui se situent avant le 01/01/2012 restent admissibles selon les règles applicables avant la réforme, c'est-à-dire :

- les douze premiers mois sont admissibles gratuitement (avec prolongation éventuelle de 24 mois supplémentaires si le membre du personnel, ou son conjoint cohabitant, perçoit des allocations familiales pour un enfant de moins de 6 ans) ;
- les quarante-huit mois suivants sont admissibles s'ils ont été validés, c'est à dire moyennant le versement d'une cotisation de 7,5% (ou de 8,5%) ;
- les interruptions de carrière thématiques (c'est-à-dire en vue d'assurer des soins palliatifs, pour congé parental et pour assistance ou octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave) sont également admissibles moyennant validation.

2) Les interruptions de carrière prises à partir du 1^{er} janvier 2012.

Le nouveau régime prévoit une première mesure qui limite à 12 mois calendrier, l'admissibilité pour la pension des périodes d'interruption de carrière totale ou partielle (à 1/2, à 1/3 ou à 1/4). Cette période est admissible gratuitement pour la pension, sans aucune possibilité complémentaire de validation.

Sous réserve de la limitation des 60 mois (voir *infra*), tout le monde peut en bénéficier, même les personnes ayant déjà bénéficié des 12 mois gratuits dans l'ancien régime.

Une deuxième mesure permet l'admissibilité à titre gratuit de 60 mois maximum en cas d'interruption de carrière à 1/5^{ème} et/ou de périodes d'absence résultant d'un régime de la semaine volontaire de 4 jours.

Ces deux mesures ne sont cependant pas cumulables. En cas de coexistence de deux régimes différents d'interruption de carrière, le service des pensions devra déterminer lequel des deux est le plus favorable au travailleur pour le droit et le calcul de sa pension.

Une troisième mesure concerne les interruptions de carrière thématiques qui, lorsqu'elles sont prises à partir du 1^{er} janvier 2012, ne subissent plus aucune limitation et sont admissibles gratuitement. Celles-ci n'entrent pas dans la limitation des 60 mois (voir *infra*).

La nouvelle loi prévoit également une **mesure transitoire** afin de garantir l'application, si celles-ci sont plus favorables au travailleur, des anciennes dispositions pour des interruptions de carrière prises à partir du 01/01/2012. Ces dernières pourront être considérées comme ayant été prises avant le 01/01/2012 lorsque trois conditions sont rencontrées :

- l'employeur a réceptionné la demande avant le 28 novembre 2011,
- l'ONEM a réceptionné la demande avant le 1^{er} mars 2012,
- l'interruption de carrière prend cours au plus tard le 2 avril 2012.

3) Les interruptions de carrière prises après 50 ans (à partir du 1^{er} janvier 2012).

Les personnes qui ont actuellement 50 ans ou plus, ou qui atteindront cet âge à partir du 1^{er} janvier 2012, se verront désormais accorder des **quotas spécifiques et complémentaires** à cette tranche d'âge. Cela ne concerne que des interruptions partielles.

Ces quotas supplémentaires varient selon le type d'absence :
○ maximum 180 mois dans le cas d'une interruption de carrière à 1/5^{ème} temps et/ou d'une période d'absence résultant de la semaine de 4 jours,
○ maximum 84 mois dans le cas d'une diminution des prestations de 1/2 (soit interruption de carrière à mi-temps, soit départ anticipé à mi-temps),
○ maximum 96 mois dans le cas d'une diminution des prestations de 1/3 ,
○ maximum 108 mois dans le cas d'une diminution des prestations de 1/4 .

Ces différents quotas sont admissibles :
○ soit entièrement gratuitement pour les interruptions de 1/5^{ème} temps,
○ soit :
▪ gratuitement les 12 premiers mois pour les interruptions à 1/4, 1/3 et 1/2 ;
▪ et moyennant le paiement d'une cotisation personnelle (7,5 ou 8,5 %) pour les autres mois.

Lorsqu'au cours de sa carrière, une personne de plus de 50 ans a pris successivement des périodes d'interruption de carrière à temps partiel dont les fractions d'absences sont différentes, il est appliqué un coefficient d'augmentation à chacune des formes d'interruption de carrière.

Ces coefficients varient selon le type d'absence.
○ interruption de carrière à 1/5 : 1
○ interruption de carrière à 1/4 : 1,6666
○ interruption de carrière à 1/3 : 1,8750
○ interruption de carrière à 1/2 : 2,1428

Le total de toutes les périodes affectées de ces coefficients ne peut alors dépasser le maximum, soit 180 mois. Une fois que le quota de 180 mois est atteint après l'âge de 50 ans, les périodes d'interruption de carrière, de semaine des 4 jours ou de travail à mi-temps ne sont plus admissibles. Lorsque l'admissibilité doit subir une limitation, celle-ci porte prioritairement sur la période pondérée durant laquelle la réduction des prestations est la moins importante.

Dans l'hypothèse où les agents n'auraient pas utilisé le quota dont ils peuvent bénéficier avant l'âge de 50 ans, ou ne l'auraient utilisé que partiellement, ils pourront l'épuiser après l'âge de 50 ans, ce quota ou son solde venant s'ajouter aux quotas spécifiques alloués aux personnes de 50 ans et plus.

Outre ce qu'il vient d'être énoncé, la possibilité pour les agents de valoriser des périodes d'interruption de carrière connaît deux grandes limites :

1) Limitation des 60 mois.

Sur l'ensemble de la carrière, seuls 60 mois d'interruption de carrière sont admissibles **pour le droit et le calcul** de la pension. Selon cette règle, il est tenu compte des interruptions de carrière prises avant le 1^{er} janvier 2012 et des interruptions de carrière prises à partir de cette date.

Ne sont par contre pas pris en compte pour le calcul de cette limitation le contingent supplémentaire à partir de 50 ans, les interruptions de carrière thématiques prises à partir du 1^{er} janvier 2012, ainsi que les interruptions de carrière à temps partiel non validées prises avant le 01/01/2012.

Exemple : Un agent provincial né le 05/06/1960 souhaitant voir sa pension prendre cours le 01/07/2022 a pris plusieurs interruptions de carrière tout au long de sa carrière.

- a. IC à temps plein entre le 01/04/2002 et le 31/03/2003,
- b. IC à temps plein entre le 01/04/2003 et le 31/03/2005 (enfant de moins 6 ans)
- c. IC à 1/2 entre le 01/06/2006 et le 31/05/2007 (non validée),
- d. IC à temps plein entre le 01/01/2012 et le 31/12/2012 (l'employeur et l'ONEM ayant réceptionné la demande respectivement avant le 28/11/2011 et le 01/03/2012),
- e. IC à temps plein entre le 01/01/2013 et le 31/12/2013
- f. IC à 1/4 entre le 01/01/2014 et le 01/07/2022

Les périodes A et B sont admissibles gratuitement en vertu des règles applicables avant la réforme.

La période C n'ayant pas été validée, elle n'entre pas en compte dans le calcul de la pension (mais bien dans le droit).

La période D entre dans le régime transitoire vu ci-avant et peut donc faire l'objet d'une validation, et ce, malgré qu'elle soit prise à partir du 01/01/2012.

La période E est admissible gratuitement, chaque agent recevant 12 mois supplémentaires à partir du 01/01/2012. La limite de 60 mois est désormais atteinte (a + b + d + e).

La période F entre dans le quota supplémentaire accordé aux agents de plus de 50 ans. La première année est admissible gratuitement mais les huit suivantes (à 1/4 temps) doivent faire l'objet d'une validation pour entrer en compte dans le calcul de la pension.

2) Limitation des 20 ou 25%.

Comme c'était le cas avant la réforme des pensions, les périodes d'interruption de carrière et certaines autres périodes d'absence ne sont prises en compte **pour le calcul** de la pension du secteur public qu'à concurrence d'un certain pourcentage (entre 20 et 25 % selon la date de naissance de l'agent) des services réellement prestés.

Le tableau ci-dessous synthétise ces différents principes.

	Droit à la pension	Calcul de la pension	Limite des 60 mois	Limite des 20 ou 25 %
IC gratuites avant 50 ans (avant ou après 2012)	x	x	x	x
IC (complètes, partielles ou thématiques) validées prises avant le 01/01/2012	x	x	x	x (sauf les thématiques)
IC complètes non validées prises avant le 01/01/2011	x		x	
IC partielles non validées prises avant le 01/01/2012	x			
IC gratuites (TP ou partielles) après 50 ans (*)	x	x		x
IC partielles validées après 50 ans	x	x		x

IC partielles non validées après 50 ans	x			
IC thématiques après le 01/01/2012	x	x		
IC qui dépassent les différents seuils autorisés (ex : > 12 mois gratuits, > 48 mois validés)				

(*) Rappel : l'agent qui a plus de 50 ans qui n'aurait pas encore utilisé les 12 mois gratuits du régime post 2012, peut en bénéficier (voir 1^{ère} situation)

Troisième mesure : Remplacement du traitement de référence des cinq dernières années de service par le traitement moyen des dix dernières années de services pour le calcul de la pension.

L'article 105 de la loi du 28 novembre 2011 prévoit que les pensions prenant cours à partir du 1^{er} janvier 2012 sont calculées sur la base d'un traitement de référence égal au traitement moyen des dix dernières années de la carrière (et non plus des cinq dernières) ou de toute la durée de celle-ci si elle est inférieure à dix ans.

Une mesure transitoire prévoit cependant que les personnes ayant déjà atteint l'âge de 50 ans au 1^{er} janvier 2012 conservent le mode de calcul actuel de leur pension, c'est à dire sur base du traitement moyen des 5 dernières années ou s'il s'agit d'une pension de survie lorsque l'ayant droit ou un des ayants droit à atteint cet âge au 1^{er} janvier 2012.

Par dérogation, si en application des dispositions de l'ancien régime, une pension aurait dû être calculée sur base d'un traitement de référence portant sur une période inférieure à 5 années, la pension est, à partir du 01/01/2012, calculée sur base d'un traitement de référence égal au traitement moyen des 4 dernières années de la carrière ou de toute la durée de celle-ci lorsqu'elle est inférieure à 4 ans.

En outre, si le montant de la pension calculé sur base du traitement des 10 dernières années (ou de toute la durée de celle-ci si elle est supérieure à cinq ans mais inférieure à dix ans) est inférieur au montant minimum garanti pour les pensionnés isolés (actuellement 9.601,00 EUR brut par an à l'indice-pivot 138.01), la pension est recalculée sur la base du traitement moyen des 5 dernières années de carrière, sans pour autant que le nouveau montant ne dépasse le montant du minimum garanti précité.

Enfin, les personnes mises à la pension pour incapacité physique ou mises à la retraite d'office conformément à l'article 83 de la loi du 5 août 1978 (365 jours de maladie au-delà de 60 ans) peuvent bénéficier d'un supplément de pension si le seuil du minimum garanti n'est pas atteint. Ce minimum garanti est toujours fixé sur base du traitement de référence des 5 dernières années.

*
* *

Voici synthétisées les différentes mesures de la réforme qui s'appliqueront à votre future pension provinciale, nous nous tenons bien évidemment à votre entière disposition pour tout complément d'information.

Nous profitons enfin de cette note pour vous faire part de la nouvelle méthode de travail qu'adopteront dorénavant nos services, suite à la réforme. En effet, avant de calculer le montant d'une éventuelle pension, nos agents devront désormais vérifier si vous réunissez les conditions d'âge et de durée nécessaires à l'ouverture du droit à cette pension. A cette fin, il vous sera préalablement demandé de nous communiquer un relevé de votre carrière via le formulaire ci-joint (transmis par le service des pensions ou disponible sur l'intranet), et ce, au moins un an avant la date souhaitée d'admission à la retraite. Si suite à cela, nos services estiment les conditions réunies, il vous sera alors envoyé les documents nécessaires pour pouvoir officiellement, via votre hiérarchie, demander votre pension.

Pour toutes questions : pensions@provincedeliege.be

Vous trouverez en annexe :

- un exemplaire du formulaire servant à communiquer votre relevé de carrière ;
- une synthèse des conditions de départ.

La Greffière provinciale,

M. LONHAY.