

Pension complémentaire: quel capital pourriez-vous espérer avec une cotisation patronale de 3%?

Le gouvernement veut généraliser le 2^e pilier de pension d'ici 2035 avec une cotisation patronale de 3% minimum. Quel montant cela représenterait-il pour les futurs pensionnés?

La démocratisation du deuxième pilier de pension a fait l'objet de discussions, de déclarations d'intention et de rapports d'experts sous les législatures précédentes. Mais c'est l'**accord de gouvernement De Wever du 31 janvier 2025** qui a fixé un objectif chiffré: **une contribution patronale minimale de 3% du salaire**, pour tous les travailleurs, y compris les contractuels du secteur public, à l'horizon 2035.

Cet objectif intervient alors qu'approximativement **un tiers des salariés ne dispose d'aucune pension complémentaire**. Pour les autres, **les réserves** constituées restent **souvent faibles**.

Selon les dernières statistiques de PensionStat.be, au 1^{er} janvier 2025, la **réserve acquise moyenne** atteignait **25.017 euros**, mais la **réserve médiane** s'élevait à seulement **3.821 euros**. Une minorité d'affiliés détient des réserves très élevées, ce qui tire la moyenne vers le haut.

Les **écarts entre les femmes et les hommes** sont également marqués: les **réserves moyennes** atteignent respectivement **18.171 euros** pour les premières contre **30.173 euros** pour les seconds. La **réserve médiane**, elle, s'élève à **2.657 euros**, contre **4.873 euros**.

"Le Comité d'étude sur le vieillissement estime qu'en 2070, le rapport entre la pension brute moyenne et le revenu brut moyen du travail sera inférieur d'environ 13% à celui de 2025, notamment en raison de la réforme."

La pension légale sous pression

Dans le même temps, la pension légale risque de s'effriter. La pension médiane d'un salarié s'élève aujourd'hui à **1.773 euros brut**, alors que le **salaire médian** atteint **3.728 euros brut**. Cet écart substantiel pourrait encore se creuser.

Le Comité d'étude sur le vieillissement estime qu'**en 2070, le rapport entre la pension brute moyenne et le revenu brut moyen** du travail sera **inférieur d'environ 13% à celui de 2025**, notamment en raison de la réforme des pensions.

"Si elle est mal vécue et signale un obscurcissement de l'horizon pour les pensionnés futurs, la réforme des pensions votée par l'Arizona est pourtant **une réforme a minima**", estime Corinne Dedeurwaerder, spécialiste pension chez Marsh People and Investments. Pour elle, "il y a fort à parier que des réformes durcissant encore le régime suivront."

Pour s'assurer un avenir pérenne, un basculement devra donc s'opérer vers les autres piliers. Mais, selon Corinne Dedeurwaerder, "si **l'objectif de 3%** fixé par le gouvernement est louable, il **doit être considéré comme le strict minimum** plutôt que comme une cible."

"Cet objectif n'a **pas encore été traduit dans la loi!**" rappelle Colette de Dessus les Moustier, Senior Sales manager Health and Wealth Solutions chez Aon. "Neuf ans, c'est loin. Les employeurs ne ressentent donc encore aucune pression à ce niveau."

Les entreprises misent déjà sur l'assurance de groupe

Les entreprises soucieuses de leur attractivité et de leur compétitivité ont, elles, intérêt à envisager l'assurance de groupe.

"Il y a environ 30 ans, quand j'engageais des personnes en début de carrière, aucune ne demandait s'il y avait une assurance de groupe. Aujourd'hui, les candidats s'y intéressent et partent en général du principe qu'elle est incluse dans le package salarial", témoigne Colette de Dessus les Moustier.

De leur côté, les entreprises qui se lancent dans un plan de pension complémentaire placent, selon elle, spontanément la barre à 3% de cotisations pour être en phase avec l'objectif prévu pour 2035.

"Un salarié de 25 ans, avec un salaire annuel de 40.000 euros et des contributions de 3%, pourrait compter sur un capital net de 75.313 euros à 67 ans (avec l'hypothèse d'un rendement annuel de 2,5%)."

Que représentent 3% pour un salarié?

"Généraliser l'accès au 2^e pilier est indispensable, mais **il faut se demander quel complément de pension ce niveau de contribution permettra de constituer**. L'employeur devrait donc partir de l'objectif poursuivi et vérifier régulièrement si les contributions et la stratégie d'investissement permettent encore de s'en approcher... Sinon, nous risquons de démocratiser le 2^e pilier sans pour autant constituer un complément de pension suffisant", souligne Franky Stevens, General manager Pension Consultancy chez Vanbreda Risk & Benefits.

Effectivement, que représenteraient ces fameux 3%?

Prenons l'exemple d'**Antoine, un salarié de 25 ans**.

Salaire annuel: 40.000 euros

Contribution annuelle (3% du salaire): 1.200 euros

Rendement annuel retenu: 2,5%

Capital brut à 67 ans: 88.687 euros

Capital net à 67 ans: 75.313 euros

Son collègue **Dimitri s'affilie au même plan à 40 ans**.

Avec le même salaire et les mêmes hypothèses, il pourrait compter sur un capital brut de 46.208

euros (soit **39.240 euros net**) à **67 ans**, selon les calculs (volontairement simplifiés, NDLR) effectués par Corinne Dedeurwaerder.

À première vue, ces montants semblent peu importants. Cependant, s'ils sont versés **sous forme de capital** plutôt que de rente, s'ils ne sont **pas investis**, et qu'Antoine et Dimitri vivent **jusqu'à 85 ans**, ils pourraient respectivement compter sur **348 et 181 euros par mois**.

Certainement pas de quoi maintenir leur niveau de vie à la retraite. Alors qu'on est ici dans un scénario "idéal" pour Antoine, moins pour Dimitri, qui a pris le train en marche.

"C'est l'hypothèse de rendement moyen sur laquelle s'accordent les analystes d'AON."

Peut-on améliorer le rendement?

L'instauration d'un deuxième pilier pour tous, grâce à une cotisation de 3%, coûtera cher aux employeurs. Dans le contexte actuel, viser plus haut semble illusoire. Pour améliorer les pensions complémentaires, une autre piste consiste à rechercher un meilleur rendement. Les regards se tournent alors vers la branche 23. Voici pourquoi.

Reprenons l'**exemple d'Antoine** (lire ci-dessus). Si ses cotisations de 3% étaient versées **dans un plan de branche 23 plutôt que dans un plan de branche 21**, il pourrait disposer à 67 ans d'un capital brut de **113.324 euros, au lieu de 88.687 euros**.

Aujourd'hui, **les employeurs privilégient majoritairement la sécurité et donc les produits de branche 21** pour lesquels l'assureur garantit un taux d'intérêt fixe sur ses versements, parfois complété par une participation bénéficiaire. L'employeur est en effet tenu de **garantir un rendement moyen variant entre 1,75% et 3,75%** sur la durée de la carrière, et de **compenser s'il n'est pas atteint par les assureurs**.

Ce rendement minimum à garantir, **actuellement fixé à 2,5%**, a déjà été confirmé pour 2027. "Si le taux de l'OLO à dix ans — sur lequel repose la formule de calcul du taux à garantir — continue à augmenter, **la garantie de l'employeur risque d'être relevée**. Avec l'OLO autour de 4,3 ou 4,4%, cela aurait d'ailleurs déjà dû être le cas", estime Colette de Dessus les Moustier."

En branche 23, l'assureur n'est pas tenu par une garantie. Il est donc libre d'investir dans des produits dont le rendement potentiel est plus élevé. "Nos analystes s'accordent sur **l'hypothèse d'un rendement moyen de 4% pour les 30 ans à venir**", indique Colette de Dessus les Moustier.

"Un employeur qui lance un plan de pension complémentaire devrait donc considérer l'option d'une assurance de branche 23", estime-t-elle. Trois éléments plaident à ses yeux en faveur de cette solution. Tout d'abord, le financement de la pension s'inscrit dans un **horizon de très long terme**, ce qui **autorise à prendre davantage de risques**. Ensuite, les assureurs proposent à l'employeur des produits permettant de constituer un **"buffer"**, une réserve libre qui leur permet de **compenser les années où le rendement est moins favorable**. Enfin, le **versement mensuel des cotisations** par l'employeur contribue à **lisser les fluctuations**.

"Dans le cadre d'un régime collectif, l'analyse ne peut pas se limiter au rendement moyen attendu. Elle doit également **tenir compte de la volatilité, de la probabilité et de l'ampleur d'un éventuel déficit, ainsi que de la capacité de l'employeur à supporter ce risque sur la durée**", nuance Franky Stevens, car en branche 21 comme en branche 23, l'employeur reste responsable du financement d'une éventuelle insuffisance par rapport à la garantie légale.

Pour les (futurs) employés, le message est clair: **privilégiez un employeur qui propose un deuxième pilier et informez-vous sur la hauteur des cotisations** versées pour évaluer le montant sur lequel vous pouvez tabler à la pension.

Muriel Michel

Source : L'Echo

Date de publication : 24 octobre 2026