



Réforme des pensions : où en est-on en Belgique ?

2013/11

23 | 09 | 2013



Le vieillissement de la population a mis sous pression la viabilité financière des régimes de pensions de la plupart des pays industrialisés. Face à l'augmentation de l'espérance de vie, on aurait pu attendre des responsables politiques qu'ils relèvent l'âge de la retraite. Le gouvernement belge a pourtant choisi la voie opposée en développant depuis les années 1970 de généreux régimes de préretraite, dans l'hypothèse naïve que cela libérerait des postes de travail pour des jeunes sans emploi. Des études empiriques ont démontré au contraire que le chômage des jeunes est particulièrement grave dans les pays où ces systèmes de préretraite sont fréquents et vice versa⁸. Elles montrent aussi qu'une des principales explications à l'avancement de l'âge effectif du départ à la retraite réside dans la conception même des systèmes de pension, étant donné que ces derniers génèrent des incitants financiers à la retraite. Ceci aggrave dès lors le problème de soutenabilité financière des systèmes de pension⁹. Cette pratique consistant à inciter les gens à arrêter de travailler devient même encore plus discutable quand il semble

qu'une sortie anticipée du marché du travail s'accompagne généralement d'un risque accru de pauvreté parmi les retraités¹⁰. Il arrive souvent que le départ précoce à la retraite soit involontaire et perçu comme¹¹ 'an offer one cannot refuse. Le démantèlement actuel des régimes de préretraite, bien qu'indispensable, ne clôt cependant pas les débats : les employeurs, particulièrement en Belgique, paraissent très enclins à se séparer de leurs travailleurs plus âgés. De plus, certaines des récentes réformes du régime de pension de vieillesse semblent aggraver les problèmes budgétaires.

¹⁰ Zaidi et al. (2006)

¹¹ Dorn-Sousa-Poza (2010)

Nous présentons dans les pages qui suivent un résumé des questions qui nous semblent prioritaires à l'adresse du monde politique belge. Tenant compte des recommandations de la Commission européenne, nous abordons 1) les problèmes

MARJAN MAES
PH.D.UCLOUVAIN, ASSISTANT PROFESSOR
HUBRUSSEL, AFFILIATED RESEARCHER
KULEUVEN(CES).

⁸ (Jousten-Lefèbvre (2010)

⁹ Gruber-Wise (2004)

budgétaires occasionnés par les réformes actuelles des pensions de vieillesse, 2) la pauvreté persistante des chômeurs plus âgés qui sont exclus des politiques actives du marché du travail, 3) le rôle crucial de la demande sur le marché du travail une fois que les régimes de préretraite auront été démantelés.

1. Déficits budgétaires résultant des réformes actuelles du régime des pensions de vieillesse

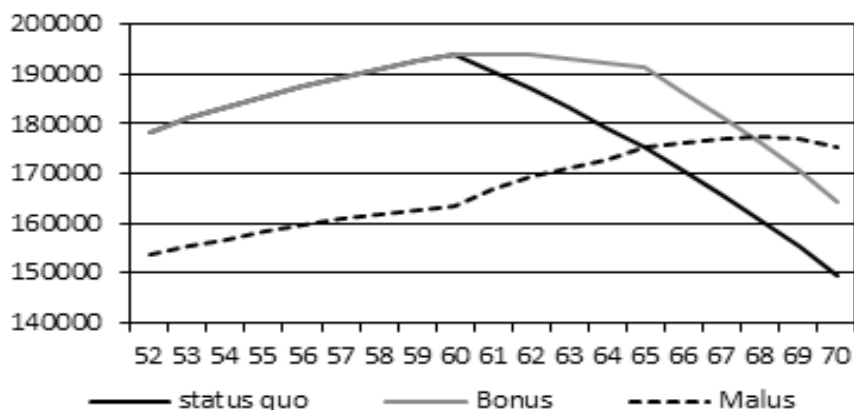
Le régime belge des pensions de vieillesse pour les salariés reposait à l'origine sur le principe d'assurance. Il prévoit toujours un taux de remplacement de 60% ou 75%⁵ du revenu moyen sur le cycle de vie pour une carrière complète de 45 ans. Mais par le passé, l'âge flexible du départ à la retraite (entre 60 et 65 ans) était assorti d'un malus consistant à réduire de 5% le montant de la pension par année avant l'âge légal de départ à la retraite, soit 65 ans. En d'autres mots, le montant de pension accordé à 60 ans était 25% moins élevé que si la pension avait été prise à 65 ans. Cependant, suite à la suppression de ce malus de 5% en 1991, les droits à la pension n'ont augmenté depuis lors que d'1/45, soit 2,2%, pour chaque année de carrière supplémentaire tant que la carrière n'atteint pas les 45 ans. De plus, suite à la mise en place de divers plafonds et minima, le régime belge des pensions a évolué au fil des ans vers

⁵ Si le salarié est marié à une personne ne disposant pas de revenus du travail ni de revenus de remplacement.

un système d'allocation forfaitaire ne comportant que très peu d'incitants au travail.

La mesure dans laquelle un régime de pension génère des incitants au travail est évaluée dans la littérature par deux concepts bien connus. Le premier de ces concepts, la SSW (Social Security Wealth), désigne la somme actualisée de toutes les prestations de pension à percevoir entre le moment de la prise de la pension et le décès. Comme il s'agit de droits de pension acquis, la SSW se cumule jusqu'à l'âge d'éligibilité (60 ans aujourd'hui, 62 ans à partir du 1-1-2016) et décroît rapidement par la suite car le fait de reporter la prise de la pension au-delà de l'âge d'éligibilité implique une période plus courte au cours de laquelle des allocations peuvent être perçues (voir figure 1). Un malus de 5%, qui a caractérisé le régime des salariés jusqu'en 1991, déplacerait le niveau maximum de la SSW de 60 vers 65 ans, et placerait le salarié devant un choix important : plus de loisirs ou une pension plus élevée. En d'autres mots, une vraie liberté de choix. En revanche, le bonus de pension mis en place par le gouvernement belge en 2007 et revu en 2013 consiste en un complément au montant de la pension pour chaque année travaillée au-delà de l'âge d'éligibilité. Ceci induit une SSW plus élevée après l'âge d'éligibilité. Le montant du bonus est cependant tellement bas que la SSW conserve son niveau maximum à l'âge d'éligibilité.

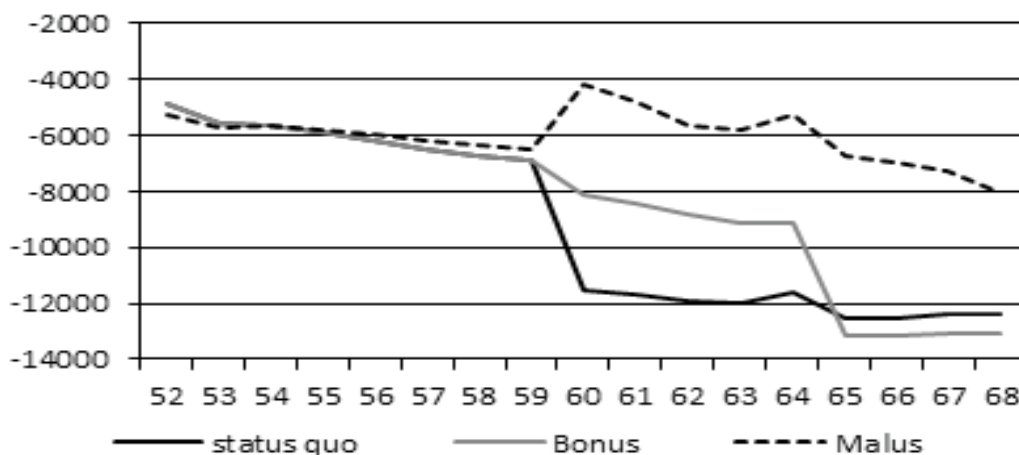
Figure 1 : SSW par âge de prise de la pension (Maes(2010))



Le second concept, appelé Accrual (AC), mesure la variation de la SSW suite au report d'un an de la prise de la pension. En ajournant la prise de la pension, le travailleur perd une année d'allocations de pension (après l'âge d'éligibilité) et doit payer une année supplémentaire

de cotisations sociales, qui représentent un pourcentage de ses revenus. Dès lors, il n'a d'incitant financier à le faire que si cela accroît les droits acquis de manière suffisante pour compenser ces pertes. En Belgique, l'AC a toujours été typiquement négatif car les droits acquis ne progressent que d'1/45.

Figure 2 : Accrual de la SSW par âge de prise de la pension (Maes(2010))



Un malus de 5%, comme illustré dans la figure 2, pourrait être une façon efficace de faire en sorte que travailler soit payant : il augmente les allocations futures de 5% par année d'ajournement, et vient s'ajouter à l'augmentation d'1/45 en cas de carrière incomplète. Le bonus de pension augmente lui aussi les droits futurs en reportant la prise de la pension d'une année supplémentaire, mais le niveau de ce bonus est tellement bas qu'il crée un certain incitant au travail essentiellement pour les bas salaires et pour les salariés dont la carrière est courte. En outre, comme le bonus est actuellement limité à la tranche d'âge 60-65 ans, l'AC plonge à 65 ans. Plusieurs études (Maes(2010), Gruber-Wise(2004),...) ont permis de démontrer que l'introduction d'un malus reporterait le départ à la retraite d'1,1 année. Le bonus de pension n'augmente l'âge de la retraite que de 0,3 an car il induit deux effets contradictoires (voir également Lefèbre-Orsini(2012)). Il est vrai qu'un bonus entre l'âge d'éligibilité et l'âge légal augmente l'AC, ce qui stimule un ajournement de la prise de la pension. Il ne faut cependant pas perdre de vue que quand il n'y avait pas de bonus, certaines personnes travaillaient au-delà de l'âge d'éligibilité. Avec le bonus, ces personnes-là bénéficient d'une augmentation inattendue de leur pension et peuvent dès lors se permettre de prendre leur retraite plus tôt que prévu. Cet 'effet de richesse' a été mal anticipé par le gouvernement belge lorsqu'il a introduit le bonus de pension. De plus, bien que le bonus entraîne une augmentation des rentrées provenant des cotisations sociales (+3%), puisqu'il fait légèrement reculer l'âge de la retraite, ceci est clairement

contrebalancé par une augmentation des dépenses du gouvernement en matière d'allocations de pension (qui doivent être versées jusqu'au décès des bénéficiaires) (+4,7%). Et le bonus de pension, qui avait été introduit comme une mesure visant à résoudre certains problèmes, aggrave finalement le problème de la soutenabilité du régime des pensions. Cet effet contraste fortement avec celui du malus de 5% : ce dernier améliorerait en effet sensiblement le budget du gouvernement car il induit une diminution des dépenses en matière de pensions futures et une augmentation des revenus générés par les cotisations sociales. Au final, le gouvernement belge a tenté de justifier son bonus de pension en faisant remarquer qu'un bonus forfaitaire représente une plus grande augmentation relative pour les petites pensions que pour les pensions élevées. Il néglige cependant le fait que cela augmente les écarts de revenus entre les bénéficiaires de pensions légales et les bénéficiaires de la GRAPA⁸ alors qu'un malus de pension réduit précisément cet écart de revenus. En fin de compte, le malus de 5% entraînerait une diminution des inégalités de revenus entre les pensionnés et générerait facilement des ressources financières qui pourraient être utilisées pour réduire la pauvreté parmi la population belge plus âgée. Inutile de préciser que la récente suppression du malus du régime de pension pour les indépendants, où l'âge de la retraite est flexible, est une grossière erreur : elle abaissera l'âge effectif du départ à la retraite, mettra les pensions encore un peu plus sous pression et rendra

⁸ En plus du régime de pension, il y a également un système d'assistance après examen des ressources, accessible à l'âge légal

de ce fait financièrement impossible toute politique future de réduction de la pauvreté. La révision récente du bonus en 2013, qui visait principalement à contenir les coûts additionnels que le bonus crée de lui-même, ne résout pas le problème : cela

reste un bonus avant l'âge légal de départ à la retraite, ce qui est un phénomène bizarre et isolé par rapport à la pratique, ailleurs dans le monde, d'un malus avant et d'un bonus après l'âge légal de départ à la retraite.

Tableau 1 : Ajustement des allocations de pension en cas de départ à la retraite avant/après l'âge légal (OCDE(2011))

	Malus	Bonus
Autriche	4,2%	4,2%
Danemark		5,8%
France	5%	5%
Allemagne	3,6%	6%
Grèce	6%	3%
Espagne	6-7,5%	2-3%
Royaume-Uni		10,4%
États-Unis	6,67%	8%

7

7 En réalité, il est divisé par le nombre attendu d'années restantes de vie au moment du départ à la retraite.

Mais ce n'est pas tout. Ce manque de neutralité actuarielle dans le régime belge des pensions aura des conséquences budgétaires supplémentaires, compte tenu de la suppression de la limite de revenus autorisée pour les pensionnés de plus de 65 ans depuis le 1er janvier 2013. En Belgique, les bénéficiaires de pensions qui travaillent en même temps sont taxés à 100% sur leur allocation de pension si le revenu de leur travail dépasse une certaine limite. L'allocation de pension est même entièrement suspendue si cette limite est dépassée de plus de 15%. Cet examen des ressources est perçu par de nombreux citoyens belges comme une violente imposition du travail. C'est probablement la raison pour laquelle les responsables politiques belges ont commencé il y a quelques années à relever la limite en question pour les bénéficiaires de plus de

65 ans. Néanmoins, la très intéressante littérature internationale sur le sujet (tant les modèles théoriques que les applications empiriques) montrent que l'examen des ressources et sa suppression ont un impact ambigu et très modeste sur l'offre de travail. Après avoir estimé un modèle structurel d'offre de travail sur des employés éligibles pour une pension de vieillesse, on a trouvé des élasticités significatives qui représentent un effet-revenu et un effet-substitution et que nous avons utilisées pour simuler les conséquences d'une suppression de la limite de revenus autorisée (Maes(2013)). Pour comprendre ce qui se passe, nous distinguons deux groupes de salariés de plus de 65 ans. La majorité d'entre eux cumulent leurs allocations de pension avec des revenus de travail se situant juste en dessous de la limite autorisée, tandis qu'une minorité

a continué à travailler à temps plein et a reporté sa prise de la pension. Si la limite est supprimée, les premiers auront un incitant à augmenter leur offre de travail, puisque leur salaire net s'en trouve augmenté. Les seconds demanderont immédiatement leur pension puisqu'ils pourront combiner librement celle-ci avec les revenus de leur travail. De plus, compte tenu de cet avantage de pension inespéré, ils pourront se permettre de réduire leur activité tout en conservant le même revenu net que précédemment. Nous avons constaté que la suppression de la limite autorisée augmenterait le nombre median d'heures de travail par semaine de 2,44, mais entraînerait très clairement un déficit budgétaire pour le gouvernement. D'une part, une plus grande continuation de l'activité par le grand groupe de salariés se trouvant en dessous de la limite augmente de 35% les revenus générés par les cotisations sociales pour le gouvernement. Nous avons cependant relevé une diminution de 68% des revenus générés par les cotisations sociales suite à un ralentissement de cette continuation de l'activité par la minorité de salariés qui travaillaient à temps plein avant la réforme et dont les revenus étaient élevés. Au final, l'effet net sur les revenus de cotisations sociales représente une perte de 22%. Cela peut être un résultat décevant pour les responsables politiques qui avaient naïvement espéré qu'une suppression

de la limite autorisée se traduirait par une augmentation des revenus pour le gouvernement⁸. De plus, l'impact budgétaire ne dépend pas uniquement des revenus générés par les cotisations sociales mais également du flux de pensions à verser par le gouvernement aux personnes avançant la prise de la pension. Tous les salariés de plus de 65 ans qui, avant la réforme, reportaient leur départ à la retraite, demanderont désormais leurs allocations dès l'âge de 65 ans, ce qui vient encore s'ajouter au coût budgétaire déjà élevé. Ce coût budgétaire pourrait être adouci en rendant le régime belge des pensions actuariellement neutre, mais la suppression du malus de tous nos régimes de pensions de vieillesse montre que c'est la direction opposée qui est choisie. En cas de neutralité actuarielle, comme c'est le cas dans les systèmes anglais et américain, les gens n'auraient aucun incitant à demander leurs allocations de pension à un âge spécifique (Disney-Smith(2002)). Une façon supplémentaire de 'modérer' ces déficits serait de relever l'âge légal de la retraite à 67 ou 68 ans, conformément à l'augmentation de l'espérance de vie, comme c'est le cas dans la plupart des pays de l'OCDE.

⁸ La raison pour laquelle le groupe minoritaire pèse à ce point sur les revenus générés par les cotisations de sécurité sociale réside dans le fait que ce groupe a des revenus élevés et qu'il paie dès lors de grosses cotisations sociales, alors que le groupe majoritaire de salariés se trouvant en dessous de la limite a de faibles revenus et paie dès lors des cotisations sociales peu élevées.

Relèvement de l'âge 'légal' de la retraite				
	65	66	67	68
Australie			2023	
Autriche	X			
Belgique	X			
Danemark			2024	
Finlande				X
France			2018	
Allemagne			2029	
Grèce		2013	2014	
Irlande		2013		
Italie		2018	2026	2050
Pays-Bas		2018	2021	
Norvège			X	
Portugal		2014		
Espagne			2027	
Suède			X	
Royaume-Uni				2044
États-Unis			2022	

2. Le démantèlement des régimes de préretraite provoquera-t-il chômage et pauvreté ?

Bien que la retraite puisse être une décision volontaire, il existe des voies vers la retraite que de nombreux prépensionnés perçoivent comme un départ forcé (Dorn-Sousa-Poza(2010)). Une enquête réalisée auprès de chômeurs âgés provenant d'Opel Anvers (Maes-Deneyer(2011)) montre que 41% de ceux qui ont choisi la

préretraite aimeraient autant retourner travailler, et de préférence à plein temps. Néanmoins, tant le système de chômage pour personnes âgées que les régimes de (pré)retraite fournissent de puissants désincitants au travail: les préretraités obtiennent un taux net de remplacement généreux et accumulent des droits de pension de vieillesse (jusqu'à l'âge de 65 ans) comme s'ils avaient continué à travailler au niveau de leurs derniers revenus. Il en va de même pour les

chômeurs âgés, bien que ces derniers bénéficient d'un taux de remplacement moins généreux. L'estimation d'un modèle competing risk sur des salariés belges âgés de plus de 50, permet de conclure que la transition vers la pension de vieillesse s'explique effectivement par ces désincitants au travail, alors que pour expliquer le chômage des personnes plus âgées il y a d'autres facteurs qui jouent un rôle. Les estimations du modèle ont été utilisées pour tester la substituabilité des voies vers la retraite⁹, en particulier la simulation d'un rabotement des allocations de préretraite jusqu'au niveau des allocations de chômage. Cela revient à la réforme des préretraites qui est actuellement mise en place par le gouvernement belge. On pourrait s'attendre à ce que des coupes dans la prépension incitent les gens à quitter le marché du travail par le chômage, ce qui les entraînerait dans un niveau de vie plus bas, voire dans la pauvreté. Mais cela peut aussi inciter certains à travailler plus longtemps, jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de la pension de vieillesse. Nous avons constaté qu'à l'âge de 65 ans, le nombre de salariés se retrouvant dans le système de pension de vieillesse (ou de chômage) augmenterait de 13% (ou 9%). Le nombre de salariés toujours au travail augmenterait quant à lui de 15,5%. Le résultat le plus frappant est le fait que les ouvriers, dont les niveaux d'études sont moins élevés,

sont clairement plus susceptibles de se retrouver sans emploi suite à d'éventuelles coupes dans le système des allocations de préretraite. Ceci est particulièrement vrai pour les travailleurs qui étaient actifs dans des industries traditionnelles telles que l'énergie ou les secteurs de la chimie, de la mécanique et de la construction. En revanche, les employés, avec un niveau d'études plus élevé, qui bénéficient de plans d'épargne privés ou de plans de retraite complémentaires, sont clairement plus susceptibles de travailler plus longtemps et de prendre leur retraite via la pension de vieillesse (Maes(2011)).

L'observation de l'existence d'un départ à la retraite involontaire a soulevé la question de savoir si ces chômeurs âgés courent un risque accru de tomber dans la pauvreté en se retrouvant au chômage. En examinant un récent échantillon de ménages belges âgés de 55 à 75 ans en 2001, nous avons constaté que parmi les travailleurs de plus de 50 ans, le taux de pauvreté est de seulement 3% : le phénomène du 'working poor' de plus de 50 ans n'existe pas en Belgique. En revanche, parmi les chômeurs âgés, les taux de pauvreté atteignent plus de 30%. Nous avons également constaté que la transition du travail vers le chômage (du chômage vers le travail) présente plus de risques (chances) d'être associée à une entrée en pauvreté (sortie de la pauvreté). Ce qui est très inquiétant cependant, c'est que plus de 60% des personnes plus âgées qui ont été pauvres un jour restent pauvres, car les chances de revenir sur le

⁹ L'idée de substituabilité des voies vers la retraite n'est pas neuve. Un rapport RVA/ONEM(2011) établit que le relèvement de l'âge légal de la pension pour les femmes de 60 à 65 ans s'est accompagné d'un afflux plus élevé vers le chômage (+631%) et vers la préretraite (+432%) entre 2000 et 2010 !

marché du travail sont très minces pour les chômeurs âgés. Différents chercheurs ont tenté de vérifier l'idée selon laquelle des désincitants financiers au travail dans les systèmes de sécurité sociale seraient susceptibles de pousser les plus âgés dans le piège de la pauvreté. Cela voudrait dire que les chômeurs âgés pourraient recevoir un incitant à ne pas travailler alors que dans le même temps ils glissent dans la pauvreté. Selon Biewen(2009), de faibles revenus peuvent être assimilés à des incitants négatifs et pousser les personnes concernées à ne pas chercher de travail ou à ne pas garder un travail à bas revenu. Zaidi et al.(2006) concluent que 'l'intervention politique la plus efficace pour améliorer les revenus des personnes plus âgées sera d'augmenter les incitants à travailler'(p.46). Outre les désincitants au travail, une pauvreté persistante peut également être due à une dépréciation du capital humain (suite à un manque d'accompagnement et de formation), compliquant ainsi la recherche d'un travail et exerçant un effet démoralisant. De manière plus générale, nous constatons dans Maes(2013) que la pauvreté persistante peut être expliquée par les politiques passives sur le marché du travail qui caractérisent certains états-providence. Fouarge-Layte(2005) ont démontré que la pauvreté persistante est 50% moins élevée dans les régimes scandinaves (Suède, Danemark) que dans les régimes continentaux (Belgique, Allemagne). Ils attribuent cela au fait que les premiers offrent des taux de remplacement élevés, combinés à des

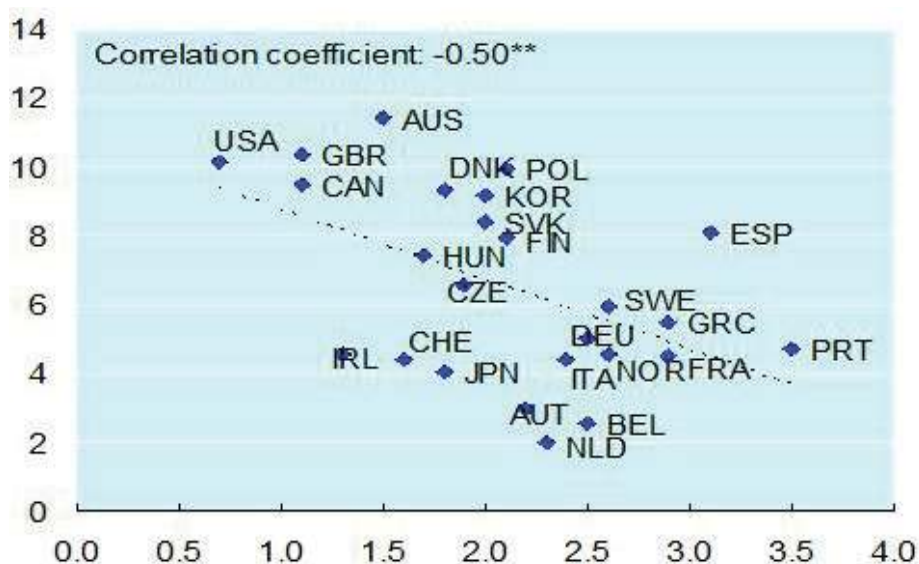
politiques actives sur le marché du travail, tandis que les seconds offrent de taux de remplacement plus bas, couplés à des avantages passifs et aisément accessibles. Ceci semble plausible étant donné qu'en Belgique, toutes les voies vers la retraite anticipée ont en commun de puissants désincitants financiers au travail, la dispense de recherche d'un emploi et l'absence de tout accompagnement ou formation pour revenir sur le marché du travail. Des recherches empiriques démontrent en particulier que l'accompagnement intensif de la recherche d'un emploi combinée à des sanctions et/ou le principe d'allocations régressives (Kluve(2010)) pourrait améliorer de manière significative un retour sur le marché du travail. En Belgique, ces méthodes ne sont appliquées que depuis très récemment à des chômeurs de plus de 50 ans, et restent de toute façon limitées aux chômeurs de moins de 55 ans (58 ans à partir de 2016). Les personnes qui font l'objet d'un licenciement collectif dans le contexte d'une restructuration ont accès à une formation d'outplacement intensive et obligatoire, pendant 6 mois. Paradoxalement, ces personnes doivent apprendre pendant 6 mois comment postuler pour des postes vacants et comment rédiger un CV, alors qu'au terme de ces 6 mois elles toucheront leur prépension: l'accès à la prépension est conditionnée au fait d'avoir suivi une formation d'outplacement, et ce alors que des chômeurs âgés (qui suite au démantèlement graduel des régimes de prépension ont de faibles allocations)

n'ont quant à eux pas accès à de tels programmes d'outplacement ou d'aide intensive à la recherche d'un emploi !

3. Le rôle des employeurs

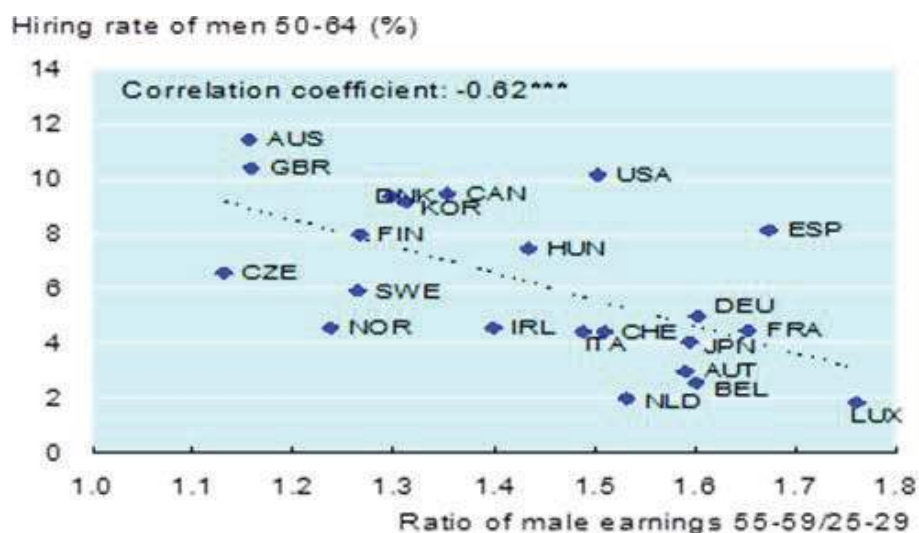
Le fait que de nombreux employés perçoivent leur retraite comme 'an offer one cannot refuse' suggère à tout le moins que ce sont les employeurs qui les poussent hors du marché du travail. Pourquoi des entreprises souhaiteraient-elles se séparer de travailleurs plus âgés ? Première explication : les entreprises utilisent souvent les systèmes de préretraite (= allocations de chômage additionnées d'un complément financé par l'entreprise) quand la législation sur la protection de l'emploi est très stricte : lorsqu'il est relativement difficile d'embaucher

et de licencier des travailleurs et que les salaires sont rigides, 'offrir' à l'employé une prépension peut s'avérer moins cher pour l'employeur qu'un licenciement et est en outre plus acceptable pour l'employé qu'une allocation de chômage (Hutchens(1999)). La tierce partie qui paie effectivement la note est bel et bien le travailleur belge qui paie des impôts et n'est pas convié à ces négociations. Il n'existe à ce jour aucune indication, quelle qu'elle soit, que la législation belge sur la protection de l'emploi devienne plus flexible, suivant l'exemple danois de la 'flexicurité'. Nous supposons que des expériences positives avec des politiques d'activation intensives de chômeurs peuvent avec le temps réduire la résistance par rapport aux politiques flexibles d'embauche/de licenciement.



Une deuxième raison est liée au fossé entre les salaires et la productivité des travailleurs plus âgés. Dans des pays où les salaires des travailleurs plus âgés augmentent

plus rapidement que leur productivité, les entreprises peuvent ressentir un incitant sérieux à se défaire des travailleurs plus âgés.



Bien que la mesure de la productivité reste une question délicate, différentes études (Vandenbergh-Waltenberg-Rigo(2013), Cataldi-Campelman-Rycx (2011)) montrent qu'en Belgique, la productivité des travailleurs plus âgés est sensiblement inférieure à celle de travailleurs plus jeunes. Tant que les salaires des travailleurs plus âgés dépassent leur productivité, le démantèlement des régimes de préretraite occasionnera aux entreprises, dans un futur très proche, une hausse importante des coûts de travail.

Ce qui nous amène à un troisième facteur. Il n'est pas surprenant que la productivité des travailleurs plus âgés se ralentisse, étant donné que l'investissement dans les

formations et la gestion de la carrière des travailleurs plus âgés fait généralement défaut. Ceci peut s'expliquer par la période de remboursement plus courte que l'employeur peut attendre de l'investissement dans le capital humain de travailleurs âgés par rapport à des travailleurs plus jeunes. Bien entendu, l'existence de formules de préretraite réduit davantage cette période de remboursement. Il reste à espérer que le démantèlement actuel des régimes de préretraite brise ce cercle vicieux et qu'il devienne plus rentable pour l'employeur d'investir dans l'employabilité de ses travailleurs plus âgés. En dotant la récente CCT 104 d'un caractère obligatoire, le gouvernement pourrait encourager les employeurs à agir de la sorte.

Références

- Biewen M.(2009), "Measuring state dependence in individual poverty histories when there is feedback to employment status and household composition", *JAE* 24(7), 1095-1116.
- Cataldi A.-Campelman S.-Rycx F.(2011), "Does it pay to be productive?", *International Journal of Manpower* 33(3), 264-283.
- Devicienti F.(2011), "Estimating poverty persistence in Britain", *Empirical economics* 40(3), 657-686.
- Disney, R.- Smith, S.(2002), "The labor supply effect of the abolition of the earnings rule for older workers in the United Kingdom", *Economic Journal* 112(478), C136-52.
- Dorn D.-Sousa-Poza A.(2010), "'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: an international analysis", *Applied Economics* 42(4), 427-438.
- Fouarge D.-Schils T.(2009), "The effect of early retirement incentives on the training participation of older workers", *LABOUR* 23(1), 85-109.
- Fouarge D.-Layte R.(2005), "Welfare regimes and poverty dynamics: the duration and recurrence of poverty spells in Europe", *Journal of Social Policy* 34 (3), 407-426.
- Gruber J.-Wise D.(eds.)(2004), *Social security programs and retirement around the world: micro-estimation*, Chicago: University of Chicago Press.
- Hutchens R.(1999), "Evaluating social security early retirement benefits as a form of unemployment insurance", *International economic review* 40(3), 659-678.
- Jousten A.-Lefèbvre, M.-Perelman, S.-Pestieau, P. (2008), "The effects of early retirement on youth unemployment: the case of Belgium", IMP WP.
- Kluve, J.(2010), »The effectiveness of european active labor market policy », *Labour Economics* 17(6), 904-918.
- Lefèbvre, M.-Orsini, K. (2012), "A structural model for early exit of older men in Belgium", *Empirical Economics* 43(1), 379-398.
- Maes, M.(2010), "Le bonus de Pension", *Regards Economiques*, UCLouvain.
- Maes, M.(2013), "Poverty persistence among the elderly in the transition from work to retirement", *JOEI* 11(1), 35-56.
- Maes, M.(2011), "Will the dismantlement of early retirement schemes increase older unemployment?", *LABOUR* 25(2), 252-267.
- Maes, M. (2013), "Estimation of a structural labour supply model: application to the earnings test in Belgium, WP, HUBrussel.
- OECD(2011), *Pensions at a glance*, Paris.
- RVA/ONEM(2011), *Evolutie van de uitkeringstrekkingen van 50 jaar of ouder*, Brussels.
- Vandenbergh V.-Waltenberg F.-Rigo M.(2013), *Ageing and employability. Evidence from Belgian firm-level data*, *Journal of Productivity analysis*, 111-136.
- Zaidi A.-Makovec M.-Fuchs M.-Lipszyc B.-Lelkes O.-Rummel M.-Marin B.-DeVos K.(2006) *Poverty of elderly people in EU-25*, European Commission, Brussels.

Pour une croissance économique et une protection sociale durables