

**LES PENSIONS COMPLEMENTAIRES APRES LA LOI VANDENBROUCKE  
(VERSION MAI 2004)**

**TABLE DES MATIERES**

**I. LES PENSIONS COMPLEMENTAIRES : UNE NECESSITE SOCIALE**

- Section 1<sup>re</sup> : Un regard en arrière
- Section 2 : Répartition ou capitalisation ?
- Section 3 : La pension légale en Belgique
- Section 4 : Nécessité de pensions complémentaires

**II. LES PENSIONS COMPLEMENTAIRES : UN ROLE ECONOMIQUE MAJEUR**

- Section 1<sup>re</sup> : Le succès actuel du deuxième pilier
- Section 2 : L'importance financière et économique des pensions complémentaires

**III. COMMENT CONSTRUIRE UN REGIME DE PENSIONS COMPLEMENTAIRES ?**

- Section 1<sup>re</sup> : Sécurité et flexibilité, mais dans un cadre réglementé
- Section 2 : Approche financière : les divers modes de financement d'une assurance groupe

**IV. LA LOI VANDENBROUCKE ET SON APPLICATION**

**1° INTRODUCTION**

- Section 1<sup>re</sup> : Objet de la loi
- Section 2 : Champ d'application de la loi.

**2° LE PLAN DE PENSION SECTORIEL**

- Section 1<sup>re</sup> : Gestion dans un organisme de pension agréé
- Section 2 : Comment instaurer un plan de pension sectoriel
- Section 3 : Comment allier un plan sectoriel et un plan de pension d'entreprise ?

**3° DISPOSITIONS GENERALES S'APPLIQUANT A TOUS LES REGIMES DE PENSION DU 2<sup>E</sup> PILIER**

- Section 1<sup>re</sup> : Instauration, modification et abrogation d'un engagement de pension
- Section 2 : Participation des travailleurs
- Section 3 : Catégories d'affiliés
- Section 4 : Réserves et prestations acquises
- Section 5 : Encouragement du paiement en rente
- Section 6 : Possibilité de rachat et transfert des réserves
- Section 7 : Information
- Section 8 : Contrôle

#### **4° LES REGIMES SOCIAUX DE PENSION D'ENTREPRISE OU SECTORIELS**

- Section 1<sup>re</sup> : Caractéristiques d'un régime social de pension
- Section 2 : Le volet « solidarité »
- Section 3 : Avantages accordés à un régime social de pension

#### **5° L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL DE PENSION**

- Section 1<sup>re</sup> : Définition de l'engagement individuel de pension
- Section 2 : L'engagement individuel pris à l'égard d'un travailleur
- Section 3 : L'engagement individuel de pension à un dirigeant d'entreprise indépendant
- Section 4 : Qu'en est-il des engagements individuels de pension existants ?

#### **6° LA CONTINUATION A TITRE PERSONNEL**

#### **7° LA REFORME FISCALE**

- Section 1<sup>re</sup> : Les engagements « ordinaires » de pension
- Section 2 : Les plans sociaux de pension
- Section 3 : Les engagements individuels de pension
- Section 4 : Les assurances complémentaires

### **V. LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES**

- Section 1<sup>re</sup> : Information au personnel et adaptation des règlements
- Section 2 : Sanctions
- Section 3 : A quoi l'entreprise doit-elle se montrer attentive ?
- Section 4 : Dispositions transitoires

### **VI. LES DROITS DES PARTIES**

- Section 1<sup>re</sup> : Réserves acquises des affiliés
- Section 2 : A quoi l'entreprise doit-elle se montrer attentive ?

## I. LES PENSIONS COMPLEMENTAIRES: UNE NECESSITE SOCIALE

### *SECTION I<sup>RE</sup> : UN REGARD EN ARRIERE*

Après la Seconde Guerre mondiale, la Belgique a développé un système de sécurité sociale très étendu et différencié en fonction de la nature de l'activité professionnelle. Notre pays connaît ainsi des régimes différents pour les travailleurs salariés, pour les travailleurs indépendants et pour les fonctionnaires.

L'arrêté-loi du 8 décembre 1944, qui avait formellement introduit un vaste dispositif de sécurité sociale, procurait à la population une protection réglementée et garantie légalement dont le financement était assuré par les cotisations des travailleurs salariés et employeurs, des travailleurs indépendants et des pouvoirs publics. Certes, cet arrêté-loi fut une étape décisive, mais ne constitua ni le point de départ, ni le point final de l'encadrement de la protection sociale dans notre pays.

Déjà avant la généralisation de la sécurité sociale, beaucoup d'employeurs organisaient, seuls ou conjointement, diverses formes d'interventions sociales en faveur de leur personnel. Ainsi, il existait déjà avant la Seconde Guerre mondiale des caisses de prévoyance procurant plus spécialement une protection dans deux domaines : assurance maladie et invalidité en cas de maladie (intervention pour les frais médicaux) et assurance maladie et invalidité de vieillesse (constitution d'une pension).

En 1944, on a mis fin à l'aspect volontariste de ces régimes : l'affiliation et la contribution financière à la sécurité sociale générale furent rendues obligatoires. Grâce à cette institution, la pauvreté est presque éradiquée et une partie des richesses produites est redistribuée au travers des différentes branches de la sécurité sociale, dont les pensions, au profit des plus défavorisés.

Le financement du volet « pension » se faisait en capitalisation, chaque affilié constituant sa pension personnelle. Ce système qui n'avait été introduit que vingt ans auparavant, ne pouvait cependant garantir un rapport acceptable entre le dernier salaire et la prestation de pension, puisque l'évolution salariale et l'inflation étaient insuffisamment compensées. Les caisses de prévoyance instaurées au niveau des entreprises restaient donc importantes pour assurer un revenu garanti après l'âge de la retraite.

Il devait en rester ainsi, même après que les autorités avaient remplacé le système de capitalisation par un système généralisé de répartition. Comme les cotisations perçues universellement suivaient l'évolution des salaires, ce système permettait de garantir plus facilement le maintien du pouvoir d'achat. Mais par l'application d'un plafond de rémunération pour le calcul des droits de pension, il évoluait de facto vers une pension minimale considérée comme nécessaire.

Les régimes de capitalisation existant antérieurement pour les ouvriers et les employés furent abrogés respectivement en 1954 et en 1967. Le paiement des dernières pensions constituées partiellement au moyen de ces systèmes se fera finalement en 1999 (ouvriers) ou en 2012 (employés) ; les deux systèmes s'éteignent donc peu à peu. Tous les travailleurs contribuent actuellement au système généralisé de répartition.

## SECTION 2 : REPARTITION OU CAPITALISATION ?

On a souvent opposé la répartition et la capitalisation comme deux techniques de financement contradictoires. Pourtant, en dépit de leurs différences, ces techniques sont complémentaires.

Le problème n'est pas d'opposer la répartition et la capitalisation en des joutes oratoires forcément stériles, mais de voir pour chaque catégorie d'individus quelle part de financement de la retraite il convient d'assurer par l'une et l'autre voie.

Dans son livre « L'Avenir des Retraites », feu le professeur Jean-Jacques Gollier s'est penché longuement sur ce débat entre la répartition et la capitalisation, et il préfère à ces deux termes les notions de « distribution » (on distribue tout ce que l'on reçoit) et de « réservation » (on constitue des réserves pour les engagements futurs).

Dans cette optique, les systèmes par répartition apparaissent comme représentant une solidarité toute relative, puisque les plus âgés s'attribuent immédiatement tout le gâteau sans trop se préoccuper du sort des générations suivantes. Les systèmes de capitalisation assurent mieux les rentes des générations futures.

Il faut donc se garder de tout jugement hâtif concernant les mérites sociaux de chacun des systèmes. C'est pourquoi, J.-J. Gollier a retenu quatre critères pour déterminer l'efficacité des régimes de pension :

- *efficacité sociale* : on souhaite payer, le plus vite possible, les retraites les plus élevées en maintenant leur pouvoir d'achat : on se retrouve dans un système de répartition pur, c'est-à-dire sans constitution de réserves ;
- *efficacité intergénérationnelle* : chaque génération obtient le même niveau de retraite, compte tenu des cotisations qu'elle a elle-même versées ; cela implique la constitution de réserves de stabilisation pour absorber les coups durs démographiques, tels qu'un excès de rentiers ou un manque de cotisants ;
- *efficacité macro-économique* : on veut garder en harmonie le taux d'épargne et le taux de consommation, tout en obtenant la réserve suffisante pour garantir des investissements : c'est la capitalisation collective ;
- *efficacité financière* : les réserves doivent produire un intérêt financier compétitif susceptible de battre l'érosion de l'inflation : c'est le domaine de la capitalisation individuelle qui bétonne les acquis de chacun en ignorant les principes d'un équilibre intergénérationnel.

En fonction des circonstances, on optera pour le financement offrant le degré de capitalisation optimal, chaque construction ayant ses avantages et ses inconvénients en répondant à des critères d'efficacité différents. Cela conduit à examiner des régimes mixtes dans lesquels la retraite n'est pas constituée d'une seule manière, mais se compose de divers éléments constitutifs en fonction de leur spécificité et de leurs conditions d'octroi.

Le rôle et la place de la retraite par capitalisation (notamment au sein du deuxième pilier) apparaissent donc clairement dans ce contexte et l'on peut mettre en lumière sa nécessité au plan macro-économique.

Tableau 1 : Avantages et inconvénients de la répartition et de la capitalisation

	<b>Avantages</b>	<b>Inconvénients</b>
Financement en répartition	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Couverture étendue</li> <li>- Solidarité entre générations</li> <li>- Redistribue les revenus</li> <li>- Pas de frein à la mobilité professionnelle</li> <li>- Lié à l'inflation</li> <li>- Pas de risque d'investissement</li> <li>- Frais d'administration peu élevés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas assez flexible pour absorber les chocs démographiques</li> <li>- Est tributaire de décisions politiques</li> <li>- Les cotisations sont considérées comme des taxes</li> <li>- Pas de responsabilisation des employeurs et travailleurs</li> </ul>
Financement en capitalisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suscite un sens de la responsabilité chez les travailleurs</li> <li>- Plus juste actuariellement par un lien explicite entre cotisations et avantages de pension</li> <li>- N'est pas exposé à des risques démographiques</li> <li>- Les systèmes de charges fixes ne découragent pas la mobilité professionnelle</li> <li>- Peut faire appel à de grandes opportunités d'investissement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les systèmes de prestations fixes constituent un frein à la mobilité professionnelle</li> <li>- Dans les systèmes de charges fixes, c'est le travailleur qui supporte le risque d'investissement</li> <li>- Les comptes individuels entraînent des frais d'administration plus élevés</li> </ul>

Source : ERT (European Round Table of Industrialists) : *European Pensions – An appeal for Reform – Janvier 2000*

Tableau 2 : Avantages d'un régime mixte

	<b>Répartition</b>	<b>Capitalisation</b>
Niveau de couverture	+	+
Solidarité	+	-
Rendement élevé	-	+
Assurance contre les risques démographiques	-	+
Assurance contre les risques d'investissement	+	-

Source : ERT (European Round Table of Industrialists) : *European Pensions – An appeal for Reform – Janvier 2000*

### SECTION 3 : LA PENSION LEGALE EN BELGIQUE

#### Les travailleurs salariés

Le financement de la pension de retraite et de survie se fait par répartition. Le régime est financé au moyen des recettes de la gestion globale de la sécurité sociale qui proviennent essentiellement de cotisations à la sécurité sociale (65 % des recettes) et d'un subside de l'Etat.

Les cotisations de sécurité sociale sont prélevées sur la rémunération globale du travailleur salarié. Par contre, les prestations ne tiennent compte que d'une rémunération plafonnée. On instaure ainsi une solidarité substantielle entre ceux qui gagnent beaucoup et ceux qui gagnent moins.

<i>Régime de sécurité sociale des travailleurs salariés - prestations</i>		
	Dépenses globales en 2002	%
Pensions	40.447 millions d'euros.	33
Soins de santé		33
Chômage et prépension		17
Autres		16

Source : Ministère des Affaires sociales, de la santé publique et de l'environnement

<i>Régime de sécurité sociale des travailleurs salariés - financement</i>		
	Recettes en 2002	%
Cotisations	44.402 millions d'euros.	65
Subside de l'Etat		12
Modération salariale		7
Financement alternatif		10
Autres		5

Source : Ministère des Affaires sociales, de la santé publique et de l'environnement

#### a) Pension de retraite

L'âge normal de la retraite se situe à 65 ans pour les hommes et à 63 ans pour les femmes. L'âge de la retraite pour les femmes est progressivement aligné sur celui des hommes et se situera également à 65 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Tant les hommes que les femmes peuvent prendre leur retraite de manière anticipée à partir de 60 ans, à condition de pouvoir prouver une durée de carrière minimale. Ainsi, la carrière doit avoir duré au moins 34 ans en 2004. Cette durée sera augmentée pour atteindre 35 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

La pension de retraite des travailleurs salariés est calculée au moyen des rémunérations reçues pendant la carrière professionnelle et de la durée de la carrière. Cette durée comporte les années effectivement prestées, mais également les périodes d'inactivité assimilées (entre autres, les périodes de chômage et d'incapacité de travail due à une maladie ou une invalidité).

Une carrière complète s'élève à 45 ans pour les hommes et 43 ans pour les femmes. Cette durée de carrière pour les femmes est également alignée progressivement sur celle des hommes et comptera 45 ans en 2009.

Le ratio de remplacement pour une pension de ménage s'élève à 75 % et pour une pension d'isolé à 60 %. Les conjoints qui ont tous les deux droit à une pension peuvent opter pour deux pensions au taux « isolé » si cette combinaison est plus favorable qu'une seule pension au taux « ménage ».

Pour chaque année de la carrière, une partie de la pension est constituée sur la base des rémunérations réelles, fictives (pour les périodes assimilées) et forfaitaires qui correspondent à cette année, selon la formule suivante :

$$\text{Pension}_t = 75 \% \text{ ou } 60 \% \text{ de la } \frac{\text{rémunération brute}_t}{43 \text{ ou } 45}$$

Où :

- $\text{Pension}_t$  = la pension constituée pendant l'année d'activité t
- Rémunération brute = la rémunération réelle, fictive ou brute de l'année t
- 43 ou 45 = la durée d'une carrière complète
- 75 % ou 60 % = le taux de remplacement

La rémunération prise en compte pour le calcul de la pension est cependant plafonnée. Le plafond salarial est indexé annuellement et revalorisé tous les deux ans en fonction de la hausse réelle des coûts salariaux. Pour 2003, le plafond salarial s'élève à 40.898,30 euros.

#### *b) Pension de survie*

La pension de survie s'élève à 80 % de la pension de retraite de ménage du défunt. Lorsque le conjoint décède avant de prendre effectivement sa retraite, la pension de survie est calculée sur la base d'une pension de ménage théorique.

#### ***Les travailleurs indépendants***

La pension de retraite et de survie pour les indépendants est financée en répartition. Ce financement se fait par le biais de la gestion globale de la sécurité sociale pour les travailleurs indépendants. Les cotisations sont supportées essentiellement par les indépendants eux-mêmes (65 % des recettes) et par un subside de l'Etat.

<i>Régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants - prestations</i>		
	Dépenses globales en 2002	%
Pensions	3.286 millions d'euros.	58
Soins de santé		27
Chômage et prépension		10
Autres		5

Source : Ministère des Affaires sociales, de la santé publique et de l'environnement

<i>Régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants - financement</i>		
	Recettes globales en 2002	%
Cotisations	3.601 millions d'euros.	63
Subside de l'Etat		29
Financement alternatif		4
Autres		4

Source : Ministère des Affaires sociales, de la santé publique et de l'environnement

#### a) Pension de retraite

Les dispositions concernant l'âge de la retraite sont identiques à celles pour les travailleurs salariés. L'âge normal de la retraite en 2004 se situe à 65 ans pour les hommes et à 63 ans pour les femmes. La pension peut être prise à partir de 60 ans à condition que la carrière compte 34 années au moins. Pour les indépendants, une réduction de 5 % est appliquée à la pension de retraite par année de retraite anticipée.

Une carrière complète compte 45 ans pour les hommes et 43 ans pour les femmes. Le ratio de remplacement pour une pension de ménage s'élève à 75 % et pour une pension d'isolé à 60 %.

Pour chaque année de la carrière, une partie de la pension est constituée sur la base des rémunérations réelles, fictives (pour les périodes assimilées) et forfaitaires qui correspondent à cette année, selon la formule suivante :

$$\text{Pension}_t = 75 \% \text{ ou } 60 \% \text{ de la } \frac{\text{rémunération brute}_t}{43 \text{ ou } 45}$$

Où :

- $\text{Pension}_t$  = la pension constituée pendant l'année d'activité t
- revenus professionnels = revenu net imposable de l'année t
- 43 ou 45 = la durée d'une carrière complète
- 75 % ou 60 % = le taux de remplacement

La rémunération prise en compte pour le calcul de la pension est cependant plafonnée. Le plafond salarial est indexé annuellement. Pour 2003, le plafond salarial s'élève à 43.587,20 euros.

Pour qu'un euro payé par le travailleur indépendant rapporte une pension égale à un euro payé par et pour un travailleur salarié, la pension obtenue selon la formule reprise ci-dessus est multipliée par un coefficient fixé par arrêté ministériel. On compense ainsi le fait que l'on ne verse pas de cotisations patronales pour les indépendants.

#### b) Pension de survie

La pension de survie s'élève à 80 % de la pension de retraite de ménage du défunt. Lorsque le conjoint décède avant de prendre effectivement sa retraite, la pension de survie est calculée sur la base d'une pension de ménage théorique.





#### **SECTION 4 : NECESSITE DE PENSIONS COMPLEMENTAIRES**

Bien que la problématique des pensions des travailleurs indépendants soit très comparable à celle des travailleurs salariés, une analyse plus approfondie de la situation des indépendants sortirait du cadre fixé pour ce cahier. Ci-après, nous ne traiterons donc que de la pension pour les travailleurs salariés.

##### *Le premier pilier se réduit à une pension de base*

Etant donné l'application du plafond salarial pour le calcul de la pension légale et à la suite des carrières incomplètes (travail à temps partiel, période d'études plus longue, ...), la pension de retraite moyenne au taux isolé pour un homme non marié ayant accompli une carrière pure en tant que travailleur salarié s'élève à 839,40 euros par mois ; pour une femme se trouvant dans une situation familiale analogue et ayant également accompli une carrière pure de salariée, ce montant s'élève à 693,29 euros. Si les prestations des régimes légaux en matière de pension assurent le minimum vital, elles ne permettent pas nécessairement de subvenir à tous les besoins normaux et encore moins de prévoir ces petits extras qui rendent la vie plus agréable. Il ressort d'ailleurs d'une enquête récemment effectuée en Flandre que les attentes du citoyen en ce qui concerne sa pension future sont nettement supérieures aux montants cités ci-dessus.

Les salariés isolés masculins ayant une carrière professionnelle complète et dont la rémunération a dépassé le plafond de calcul<sup>1</sup> pour la pension légale pendant toute la durée de leur carrière professionnelle, disposent ainsi d'une prestation mensuelle de 1.470,52 euros, tandis qu'un maximum de 1.503,27 euros est prévu pour les salariés isolés féminins<sup>2</sup>. La différence entre les pensions de retraite maximales théoriques et les pensions de retraite réellement payées est sensible. C'est une raison pour le travailleur de prévoir un revenu complétant la pension légale.

Il est important de connaître l'évolution du nombre de salariés dont la rémunération atteint ou dépasse le plafond de calcul. D'après les chiffres du Bureau du Plan<sup>3</sup>, 27,3 % des salariés masculins en 1990 gagnaient plus que le plafond salarial. En 2030, 63,5 % des salariés masculins gagneront plus que le plafond salarial et le Bureau du Plan s'attend à ce qu'il en sera ainsi pour plus de 82 % d'entre eux en 2050. Pour les salariés féminins, dont moins de 6 % gagnaient plus que le plafond salarial en 1990, l'impact du plafond salarial sur les prestations de pension est, en moyenne, assez limité. Le Bureau du Plan prévoit que l'influence du plafond salarial sur la pension des salariés masculins s'agrandira exponentiellement à partir de 2030.

---

<sup>1</sup> Pour 2003, ce plafond se situe à 40.898,30 euros.

<sup>2</sup> L'écart entre la pension de retraite maximum pour un travailleur masculin et celle pour un travailleur féminin provient de la durée de carrière maximum différente qui est toujours utilisée pour les hommes et les femmes (45 ans/43 ans). Cet écart structurel doit être éliminé d'ici 2009.

<sup>3</sup> Bureau du Plan, Planning Paper n° 82, La réforme des pensions, novembre 1997.

L'évolution tracée ci-dessus soulève chez de plus en plus de travailleurs la question de la légitimité du régime de répartition et incite les personnes bénéficiant de rémunérations élevées à chercher des échappatoires en dehors du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés, par exemple en adoptant le statut d'indépendant. L'équilibre financier du régime de répartition risque ainsi de devenir plus précaire encore, si bien que les autorités devraient se demander s'il n'est pas temps de renforcer à nouveau le principe d'assurance (proportionnalité entre les cotisations et les prestations).

Lorsque l'écart entre la pension légale et le salaire gagné pendant la carrière professionnelle s'agrandit, il devient d'autant plus acceptable socialement pour les entreprises d'instaurer une prévoyance complémentaire en faveur de leurs travailleurs par la constitution d'une pension professionnelle correspondant au salaire et à la durée de la prestation de travail. Il est par ailleurs logique d'y associer d'abord ceux dont la rémunération dépasse d'ores et déjà le plafond salarial de référence.

De plus, la concurrence accrue entre les entreprises oblige celles-ci à recruter un personnel de niveau qualitativement élevé. Ce personnel considère souvent les avantages sociaux complémentaires comme un élément compétitif de la rémunération.

Peu à peu, on a pris conscience du fait qu'une protection sociale à part entière – et certainement en matière de pensions – peut et doit être basée sur trois piliers :

- le *premier pilier* : la pension légale qui garantit le strict nécessaire et qui comprend notamment les aspects de solidarité et de redistribution des revenus ;
- le *deuxième pilier* : la pension complémentaire organisée dans le cadre de l'activité professionnelle et caractérisée par la capitalisation individuelle ou collective ;
- le *troisième pilier* : les efforts individuels d'épargne à long terme<sup>4</sup>, au choix de chaque individu.

La sécurité sociale ne doit pas dépasser son rôle sous peine d'exploser. Ce rôle consiste à organiser une base sociale, entre autres par le financement de pensions destinées à assurer le revenu nécessaire à une retraite décente. La sécurité sociale, qui doit continuer à pourvoir aux besoins élémentaires de ceux qui deviennent « inaptes au travail pour cause de vieillesse » (selon la définition donnée dans la loi du 19 juin 1996 interprétative de la loi du 20 juillet 1990 instaurant un âge flexible de la retraite), peut être complétée par des régimes complémentaires privés en fonction des besoins collectifs (au sein du deuxième pilier) ou particuliers (au sein du troisième pilier).

C'est précisément le développement équilibré de ces trois piliers, mettant en œuvre divers mécanismes (solidarité ou responsabilité propre), techniques de financement (régime de répartition ou de capitalisation) et instruments de placement (à revenu fixe ou à risques), qui peut offrir des garanties relatives au maintien du pouvoir d'achat une fois l'âge de la retraite atteint.

Les années où les tendances politiques estimaient nécessaire un choix exclusif entre l'un ou l'autre système appartiennent heureusement au passé.

---

<sup>4</sup> En Belgique, ces efforts d'épargne individuels sont concrétisés, d'une part, au moyen des instruments de l'épargne à long terme et, d'autre part, au moyen de « l'épargne-pension ». Indiscutablement, le financement d'une habitation est également à considérer comme un instrument protégeant le revenu en cas de vieillesse puisque cette propriété aura pour effet d'éviter de devoir payer un loyer.

Ces régimes de pension complémentaire organisés au niveau de l'entreprise constituent le deuxième pilier de la création de la pension. Ils ont recours à des techniques de capitalisation individuelle ou collective. A divers titres, ce deuxième pilier constitue un complément nécessaire de la pension légale du premier pilier.

### *Deuxième pilier : complément nécessaire du premier pilier*

Comme déjà indiqué ci-dessus, un consensus s'est créé sur la thèse selon laquelle le revenu de pension global est le mieux garanti par l'utilisation d'une combinaison de techniques de répartition et de capitalisation. En Belgique, la pension légale est financée en répartition, tandis que la pension complémentaire est axée sur la capitalisation.

De plus, et plus spécialement en Belgique, la situation budgétaire liée à la charge fiscale et parafiscale ne permet pas pour le moment d'hypothéquer davantage l'avenir et d'espérer que l'augmentation des dépenses pour les pensions légales pourra intégralement être payée avec les deniers publics.

Dans la sécurité sociale, il n'y a pas de constitution de réserves. A défaut de réserves de pensions capitalisées, les dépenses de pension nécessiteront un part toujours croissante du produit intérieur brut (PIB), qui est un indicateur de la prospérité du pays. Le rapport entre les dépenses de pension et le PIB était de 10,6 % en 1996. A politique inchangée, il atteindrait 11,7 % en 2020 et 12,8 % en 2030.

Assuralia avait calculé en 1993, à l'occasion de la Table ronde des pensions organisée par le ministre des pensions de l'époque, F. Willockx, que si les autorités n'intervenaient pas immédiatement et de manière structurée dans les régimes de la pension légale, la hausse des dépenses entre 1994 et 2038 entraînerait une augmentation considérable des cotisations sur les rémunérations brutes des travailleurs, à moins d'utiliser d'autres moyens de financement.

Une actualisation de ce calcul en 1997 révèle la tendance suivante : en 1997, le financement de la pension légale exige 19,84 % de la rémunération d'un travailleur privé ; ce chiffre représente la somme des cotisations des employeurs et des travailleurs complétée par le subside de l'Etat. Même après l'effet modérateur de la réforme récente des pensions, introduite par la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, la charge des pensions nécessitera toujours un financement supplémentaire, si bien que le taux de cotisation cité évoluera vers 32,9 % des rémunérations brutes des travailleurs en 2027, ce qui représenterait une augmentation de la charge des cotisations de près de 66 %.

Le Bureau du Plan confirme cette tendance, mais s'en tient à une estimation plus optimiste<sup>5</sup> : en calculant le ratio des dépenses de pension annuelles par rapport à la masse salariale, le Bureau du Plan arrive à une mesure du volume de cotisations qui doit maintenir en équilibre le budget des pensions chaque année. Le ratio mentionné ci-dessus augmente de 18 % en 1995 à 23 % en 2050.

---

<sup>5</sup> Bureau du Plan, Planning Paper n° 83, Perspectives financières de la sécurité sociale à l'horizon 2050, novembre 1997, cité par A. Dellis et P. Pestieau dans Trends Review du 15 octobre 1998, « De echte crisis in de sociale zekerheid ».

Quel que soit le chiffre exact, le besoin de recettes supplémentaires pour le régime des pensions est clairement démontré. L'augmentation, en chiffres absolus, du nombre des plus de 60 ans et, en chiffres relatifs, du nombre de bénéficiaires par rapport au nombre de cotisants entraînera des prélèvements encore plus importants sur les salaires et ainsi une hausse du coût de la main d'œuvre. La relation entre le coût de la main d'œuvre et le chômage a été suffisamment démontrée au cours de ces dernières années.

Pour inverser cette tendance, deux types de mesures sont indispensables. Elles se complètent d'ailleurs : il s'agit de l'adaptation structurelle de nos régimes légaux de pensions, y compris les régimes des fonctionnaires, et du développement du deuxième pilier.

Le problème épineux des pensions a récemment conduit à l'adoption de deux mesures structurelles.

Une innovation structurelle dans le **1<sup>er</sup> pilier** concerne le **fonds de vieillissement** (ou « fonds argenté »), c'est-à-dire la constitution d'une réserve démographique lancée par le ministre du Budget. L'objectif de ce fonds est de constituer progressivement des réserves afin de préserver la viabilité des pensions légales. Ce fonds est alimenté par des recettes non fiscales, comme, par exemple, les recettes générées par la vente des licences pour la troisième génération des réseaux de téléphonie mobile, les recettes non récurrentes provenant, entre autres, des billets non échangés lors du passage à l'euro, les recettes provenant de privatisations et/ou des surplus budgétaires. Les fonds affectés au fonds de vieillissement s'élevaient à 9.443 millions d'euros au début de l'année 2004.

Il est question d'une réserve de 115 milliards d'euros en 2030, lorsque le problème des pensions se posera dans toute son acuité. Des considérations budgétaires ont également inspiré la création du fonds de vieillissement, puisque celui-ci effectuera des placements dans des obligations d'Etat qui constitueront des actifs pouvant être portés en diminution de la dette publique selon les normes budgétaires européennes.

En outre, l'objectif de la loi relative aux pensions complémentaires (**LPC**) est de démocratiser le **2<sup>e</sup> pilier**. Grâce à cette loi, l'accessibilité du 2<sup>e</sup> pilier a été améliorée, en particulier pour les ouvriers et les secteurs PME. Cette loi sera commentée en détail aux *chapitres IV, V et VI*.

#### *Avantages du 2<sup>e</sup> pilier par rapport au 3<sup>e</sup> pilier*

Le 2<sup>e</sup> pilier présente aussi certains avantages indéniables par rapport à l'épargne individuelle dans le cadre du 3<sup>e</sup> pilier.

*Avoir accès à de meilleures conditions tarifaires que celles que les assureurs pourraient offrir à des assurés individuels.*

L'avantage du nombre joue bien évidemment sur les frais, mais également sur les conditions d'acceptation du risque. Un assureur subordonnera parfois la souscription d'une assurance sur la vie individuelle à un examen médical préalable, tandis que l'appartenance à un groupe – pour autant qu'il soit homogène – permettra un équilibre suffisant entre « bons » et « mauvais » risques. Il est par ailleurs possible d'adapter automatiquement le niveau des garanties à l'évolution des rémunérations, ce qui ne serait pas le cas en assurance vie individuelle.

*Accéder à la dimension financière dont les assureurs disposent*, permet d'opérer sur les marchés avec une connaissance et des moyens plus importants que ceux auxquels la plupart des particuliers ou des entreprises ont accès.

*Créer une relation de marché.* L'entreprise souscrivant une assurance de groupe peut faire jouer la concurrence et attendre de la compagnie qu'elle aura choisi un niveau de performance élevé. L'entreprise peut donc tenir le langage d'un client exigeant quant à la gestion des actifs de l'assurance de groupe, avec plus d'indépendance que si elle participait aux responsabilités qu'implique leur gestion quotidienne. Les actifs de l'assurance de groupe sont distincts du patrimoine de l'entreprise et ne sont donc pas soumis aux aléas de l'activité économique de celle-ci. Ces actifs sont par ailleurs protégés par le contrôle exercé par la CBFA en ce qui concerne la qualité et la diversification des placements, tout en étant intégrés dans une gestion distincte « vie » qui est indépendante des autres branches d'assurance pratiquées par la compagnie ainsi que de ses avoirs propres. En regard de cet actif figure un passif pour le montant des engagements à l'égard des assurés et bénéficiaires, considérés comme une dette de l'assureur.

## II : LES PENSIONS COMPLEMENTAIRES : UN ROLE ECONOMIQUE MAJEUR

### *SECTION I<sup>RE</sup> : LE SUCCES ACTUEL DU DEUXIEME PILIER*

#### *Régimes de pension d'entreprise*

Le rapport le plus récent de la CBFA fait état de 242 fonds de pension agréés en 2002. Cette même année, 61 entreprises d'assurances étaient agréées en Belgique pour pratiquer l'assurance de groupe ; 15 entreprises étaient autorisées à exercer la gestion de fonds de pension.

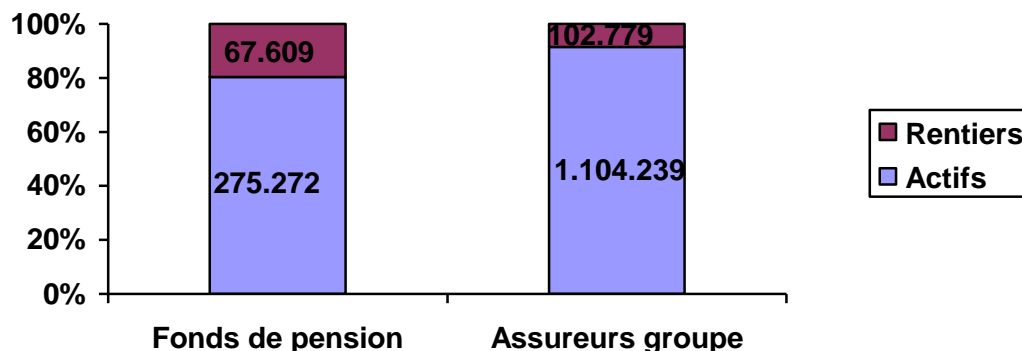
Jusqu'à présent, le deuxième pilier est essentiellement constitué par des régimes de pension d'entreprise. Le rapport de la CBFA de 2001 donne les chiffres suivants qui mesurent le succès du deuxième pilier<sup>6</sup> :

Tableau 3 : Nombre de participants, cotisations et primes, prestations, provisions en 2001.

	<b>Fonds de pension</b>	<b>Assureurs de groupe</b>
<b>Nombre de participants</b>		
– Actifs <sup>7</sup>	275.272	1.104.239 (volet épargne) 1.162.386 (décès)
– Rentiers	67.609	102.779 (rentes de pension) 27.525 (rentes de survie et d'orphelins)
<b>Cotisations et primes</b>	906.574 millions d'euros	3.057 millions d'euros
<b>Prestations</b>	840.978 millions d'euros	2.556 millions d'euros
<b>Provisions</b>	14.203 millions d'euros	25.962 millions d'euros

<sup>6</sup> Cet aperçu ne reprend pas de chiffres relatifs à la pension complémentaire libre des indépendants et aux institutions créées dans le cadre de la législation sur les avantages extralégaux pour travailleurs salariés (AR du 14 mai 1969), ni les chiffres concernant les 300.000 travailleurs bénéficiant d'une pension complémentaire par le biais des fonds de sécurité d'existence.

<sup>7</sup> Y compris près de 40.000 actifs qui sont affiliés à ce que l'on appelle les caisses de pension, dont les participants ne sont pas des travailleurs salariés, ou de fonds constituant des pensions légales.



Il serait inutile d'additionner simplement les chiffres des affiliations des fonds de pension et des assurances de groupe : les décomptes doubles ne sont pas exclus, puisque les deux séries de chiffres comprennent également des travailleurs qui n'ont qu'une carrière partielle dans une entreprise, mais qui sont aussi affiliés ailleurs par le biais d'un autre employeur. De plus, plusieurs fonds de pension placent l'assurance en cas de décès auprès d'un assureur de groupe, si bien que, de nouveau, les mêmes travailleurs seraient comptés deux fois.

Le nombre de travailleurs mentionnés dans les statistiques de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) s'élève à 2.450.000 en 2002. On estime que plus de 50 % des travailleurs belges peuvent bénéficier de l'avantage de régimes de retraite complémentaire. Il ne s'agit donc plus d'un privilège d'un happy few. Avec l'introduction de la LPC, le gouvernement souhaite cependant augmenter cette proportion à 75 % d'ici 3 à 5 ans.

Des retraités actuels, il y en a 160.000 environ qui bénéficient d'une rente périodique en plus de leur pension légale. Les personnes ayant converti cette rente en un capital unique acquis au moment de la mise à la retraite ou à la prépension ne sont pas comprises dans ce chiffre.

Le montant des prestations liquidées en 2001, soit 3.397 millions d'euros, reste modeste en comparaison avec les sommes versées par l'Office national des pensions et équivalant à près de 13.350 millions d'euros. Les prestations fournies par la pension complémentaire atteignent actuellement 25,5 % de celles versées du fait des pensions légales ; les pensions complémentaires représentent donc plus d'un quart de l'ensemble des revenus de pensions. Les cotisations (3.964 millions d'euros) versées par les travailleurs et les employeurs en 2001 dépassent cependant les prestations : il est clair que le régime des pensions complémentaires dispose encore d'une marge de croissance.

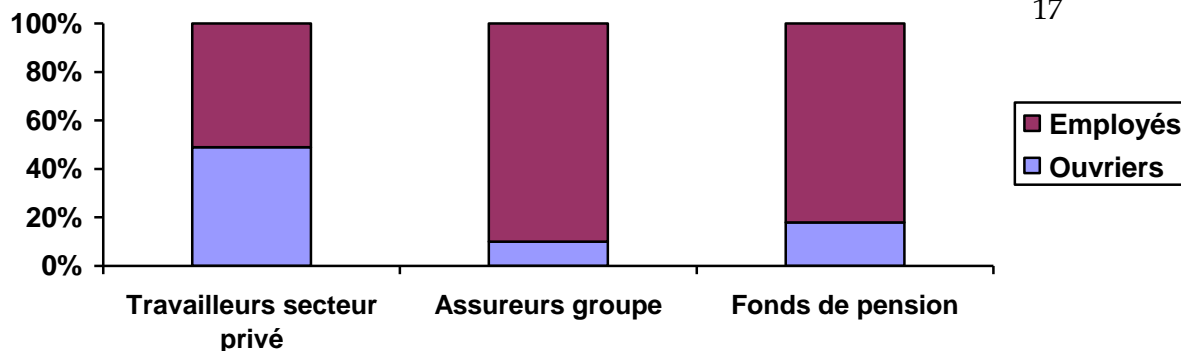
Le deuxième pilier remplit un rôle important dans la constitution de la pension d'une majorité des employés du secteur privé. Pour différentes raisons et surtout par le passé, les ouvriers ont porté moins d'intérêt aux pensions complémentaires d'entreprise. 8 % seulement des ouvriers salariés sont affiliés à un fonds de pension ou une assurance de groupe, tandis que presque les trois quarts des employés et des cadres bénéficient de cet avantage.

Dans le secteur privé belge, le rapport ouvriers/employés et cadres est de 49 % - 51 %, tandis que cette répartition chez les participants aux fonds de pension est de 18 % - 82 % et chez les affiliés aux assurances de groupe de 10 % - 90 %.



## Graphique : Rapport entre ouvriers et employés

17



### *Régimes sectoriels de pension*

Bien que les régimes sectoriels ne fussent pas réglementée de manière explicite, certaines initiatives avaient déjà été prises dans ce domaine également. Ces initiatives varient cependant fortement d'un secteur à l'autre. Etant donné leur non-réglementation, c'est surtout ici que la nécessité d'une protection sociale se faisait ressentir. Le gouvernement a donc décidé de soumettre les plans sectoriels de pension à la même réglementation sociale et prudentielle que celle s'appliquant aux régimes de pension d'entreprise.

Avant l'introduction de la loi relative aux pensions complémentaires (LPC), il y avait douze commissions paritaires ayant instauré un plan sectoriel de pension. Il s'agit des commissions paritaires suivantes :

- 1) 102.07 Industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai
- 2) 111 Constructions métallique, mécanique et électronique
- 3) 117 Industrie et commerce du pétrole
- 4) 124 Construction
- 5) 126 Ameublement et industrie transformatrice du bois
- 6) 130 Imprimerie, arts graphiques et journaux
- 7) 139 Batellerie
- 8) 216 Employés occupés chez les notaires
- 9) 301.01 Port d'Anvers
- 10) 315.01 Sabena
- 11) 326 Industrie du gaz et de l'électricité
- 12) 328.01/03 Transport urbain et régional de la région flamande et de la région de Bruxelles-Capitale

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des caractéristiques de ces plans sectoriels de pension.

Tableau 4 : les régimes sectoriels existant en Belgique en 1999

	COMMISSIONS PARITAIRES											
	102.07	111	117	124	126	130	139	216	301.01	315.01	326	328.01-03
<b>Institution d'exécution</b>												
– FSE <sup>8</sup>	•	•		•	•	•	•		•			
– IP d'entreprise <sup>9</sup>			•									
– IP sectoriel								•		•	•	•
<b>Prestation</b>												
– Montant forfaitaire	•			•	•	•	•		•			
– Montant minimum fixé			•									
– Pourcentage par rapport au salaire		•						•		•	•	•
<b>Elaboration de la pension sectorielle dans la CCT</b>												
– Accord-cadre minimal			•									
– Régime élaboré	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•
<b>Perception des cotisations</b>												
– ONSS et/ou FSE	•	•		•	•	•	•		•			
– Employeur-IP			•					•		•	•	•
<b>Modalité de financement</b>												
– Capitalisation		•	•					•		•	•	•
– Répartition	•			•	•	•	•		•			

Source : Sectorpensioenen – Onderzoeksgroep aanvullende sociale verzekeringen K.U.L. – Yves Stevens

En perspective de l'introduction de la LPC, une série de nouveaux régimes sectoriels de pension ont entre-temps été mis en place ou sont envisagés dans certains secteurs (électriciens, commerce du métal, fabrications métalliques, métaux non ferreux, ...).

<sup>8</sup> FSE = Fonds de sécurité d'existence.

<sup>9</sup> IP = Institution de pension.

## SECTION 2 : L'IMPORTANCE FINANCIERE ET ECONOMIQUE DES PENSIONS COMPLEMENTAIRES

Les fonds de pension et les assureurs groupe font partie des investisseurs institutionnels d'un pays. Comme indiqué ci-dessus dans le tableau 3, leurs provisions globales s'élèvent à plus de 40.000 millions d'euros, soit 15,7 % du PIB. Les efforts d'épargne annuels avoisinent les 4 milliards d'euros, soit 16 % environ du marché d'épargne belge.

Ces sommes peuvent paraître importantes, mais laissent la Belgique loin derrière la plupart de ses voisins européens tels que les Pays-Bas, la Suisse ou le Royaume-Uni, sans parler des Etats-Unis.

La comparaison est cependant difficile, la situation se présentant différemment dans chacun de ces pays. Quelques exemples<sup>10</sup> :

- aux Pays-Bas, le principal fonds est celui des fonctionnaires (ABP). A lui seul, ce fonds possédait des actifs équivalant à 135,5 milliards d'euros fin 2002, ce qui en faisait un des plus grands du monde avec quelques fonds pour enseignants aux Etats-Unis. Le montant total des actifs des fonds de pension aux Pays-Bas s'élevait à 445.000 milliards d'euros fin 2000, soit 111,09 % du PIB ;
- au Royaume-Uni, le total des actifs des fonds de pension s'élevait, fin 2000, à 1.240.230 milliards d'euros, soit 80,89 % du PIB ;
- en Suisse, où le deuxième pilier est obligatoire, du moins en ce qui concerne son volet de base, les réserves placées des fonds de pension représentaient 321.000 milliards d'euros, soit 122,74 % du PIB, fin 2000.

Les investissements auxquels les gestionnaires du deuxième pilier procèdent, sont réalisés dans l'économie réelle d'un pays, c'est-à-dire dans les entreprises. L'assurance de groupe donne une injection substantielle au secteur de la construction sous la forme du financement de prêts hypothécaires<sup>11</sup>. Le tableau 4 indique que les fonds de pension s'orientent davantage vers des placements en actions que les assureurs.

Tableau 5 : Composition du portefeuille de placements - 2000

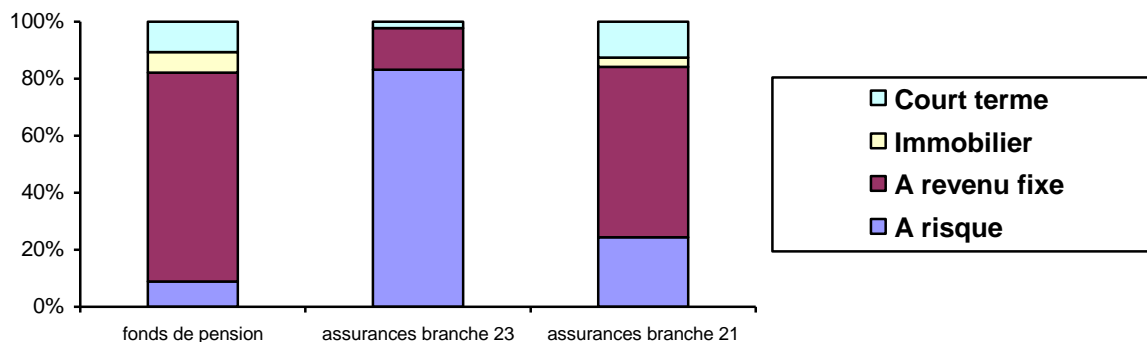
	A risques	A revenu fixe	Immobilier	Court terme et autres	Total
Fonds de pension (%)	49,9	40,3	3,9	5,9	100
Assurances vie (%)					
– liées à des fonds d'investissement (%)	83,2	14,5	0	2,3	100
– Assurances vie autres (%)	24,4	59,8	3,2	12,6	100

Source : Association belge des institutions de pension 2010 et CBFA – rapport annuel 2001.

<sup>10</sup> Sources: actifs des fonds de pension : EFRP ; données PIB : Eurostat.

<sup>11</sup> Il ne s'agit pas uniquement de prêts consentis à des entreprises ou à d'autres tiers, mais également de ceux que l'affilié peut souscrire lui-même et dont le capital emprunté est reconstitué au moyen de ses réserves personnelles. Ainsi, le futur retraité peut se procurer une habitation qui constitue une part essentielle de son revenu de pension.

**Graphique : Composition du portefeuille des placements**



La réalisation de la zone euro a fait disparaître le risque de change entre beaucoup de pays européens. Grâce à cette disparition ainsi qu'à une réglementation libérale, les investissements transfrontaliers se sont accrus. En 2001, les fonds de pension ont investi 71 % de leurs actifs dans la zone euro.

Contrairement aux particuliers, qui sont davantage axés sur le court terme, les investisseurs institutionnels visent un horizon de placement à long terme. Ils assurent un apport soutenu et stable de capitaux pour le financement des entreprises et constituent ainsi un facteur de stabilisation pour les marchés des capitaux.

Le deuxième pilier fournit donc, d'une part, la garantie d'un revenu futur aux travailleurs affiliés et constitue, d'autre part, un levier qui stimule directement ou indirectement le fonctionnement de l'économie d'aujourd'hui en procurant des moyens de fonctionnement financiers.

### III. COMMENT CONSTRUIRE UN REGIME DE PENSIONS COMPLEMENTAIRES ?

La création d'un régime de pensions complémentaires résulte le plus souvent d'une réflexion dans l'entreprise ou dans le secteur à propos de la politique de rémunération, ou plus largement de la politique de ressources humaines que l'entreprise ou le secteur souhaite conduire.

De multiples questions peuvent en effet être posées autour de sujets fondamentaux traditionnels :

- quels sont les besoins du personnel qui doivent être couverts pour rendre celui-ci plus motivé et sécurisé ;
- quels sont les besoins que l'entreprise accepte de prendre en charge dans le cadre de ses budgets disponibles et dans le respect de la meilleure répartition de la charge entre les affiliés et l'employeur.

#### **SECTION I<sup>RE</sup> : SECURITE ET FLEXIBILITE, MAIS DANS UN CADRE REGLEMENTE**

Compte tenu de leurs contraintes budgétaires, les dirigeants de l'entreprise ou la commission paritaire d'un secteur doivent avant tout se pencher sur les objectifs poursuivis. S'agit-il de différer une partie du revenu de chacun afin de bénéficier à la retraite d'un pécule constitué dans des conditions fiscales attrayantes ? Ou s'agit-il plutôt de maintenir le pouvoir d'achat après la mise à la retraite pour l'ensemble du personnel ou une catégorie ciblée de celui-ci ? De quelles couvertures de risques le personnel a-t-il besoin ? Comment va-t-on répartir le financement entre les affiliés et l'employeur ? Convient-il de valoriser les années antérieures ? Quel véhicule de financement apportera la meilleure performance, occasionnera un degré de gestion acceptable tout en offrant la sécurité à long terme ? Quelle est enfin l'optimisation de ces différents paramètres ?

Une pension complémentaire comporte deux types de contrats :

- le « *contrat cotisation* » (ou *contributions du travailleur*), alimenté par des primes retenues par l'employeur sur la rémunération imposable de l'affilié selon les principes définis dans le règlement ;
- le « *contrat allocation* » (ou *contributions patronales*), alimenté par des primes versées directement par l'employeur.

Un plan peut être basé exclusivement sur des cotisations des travailleurs ou sur des allocations des employeurs, mais le plus souvent, on prévoit un système mixte de cotisations et d'allocations. Certains considèrent qu'il est surtout utile de prévoir des cotisations versées par les travailleurs pour des raisons psychologiques : le travailleur serait plus conscient de l'avantage de pension complémentaire cofinancé par l'employeur.

Le règlement d'une pension complémentaire doit prévoir une même règle pour la définition des primes ou pour la définition des garanties assurées, pour l'ensemble des personnes appartenant à une même catégorie de personnel. Lors de l'introduction d'une pension complémentaire dans une entreprise, l'affiliation doit être proposée à tous les membres appartenant à la catégorie visée. Chacun est libre d'adhérer ou non, sauf si la pension complémentaire a été décidée par une convention collective de travail (CCT). En revanche, les personnes entrant dans cette catégorie après la date de souscription du contrat seront obligatoirement affiliés.

Lorsque l'entreprise a pris position sur la formule à retenir et sous réserve du respect des règles introduites par la LPC en matière de consultation des travailleurs ou des organes représentatifs, il y a lieu :

- de rédiger le règlement décrivant les modalités de fonctionnement et les droits et obligations des parties ;
- de signer la convention entre l'entreprise et l'organisme de pension pour confirmer la mise en place de la pension complémentaire ;
- d'informer le personnel concerné sur les avantages procurés en fonction de sa situation propre (capitaux assurés, primes à sa charge) ;
- de recueillir les formulaires d'adhésion individuels si l'adhésion est facultative ;
- d'établir les documents individuels (polices d'assurance, ...).

Différents documents sont établis lors de la souscription d'une pension complémentaire afin de définir clairement les droits et obligations de chacune des parties : la convention définit le mandat donné par l'employeur à l'organisme de pension pour gérer l'engagement conclu avec son personnel ; le règlement définit les relations entre l'organisme de pension, l'employeur et les affiliés. Dans certains cas, la convention est intégrée dans le règlement. Les contrats individuels contiennent le détail des droits de chaque affilié, constitués auprès de l'organisme de pension.

### ***La convention***

La convention est un document reprenant les termes de l'engagement conclu par l'entreprise et l'organisme de pension afin de mettre en place et de gérer le plan d'avantages extralégaux que l'entreprise désire octroyer à son personnel. Elle stipule en général au profit de qui la pension complémentaire est conclue et quand elle prend effet.

### ***Le règlement***

Le règlement est un document décrivant les caractéristiques du plan des avantages de pension extralégaux que l'entreprise accorde à son personnel. Il est remis à l'affilié sur demande et contient la définition des droits et des obligations de l'entreprise envers les affiliés et inversement. Il décrit notamment :

- les conditions d'affiliation ;
- le mode de calcul des primes (charge fixée ou cash balance) ou la définition des prestations assurées (cash balance ou but à atteindre) ;
- la répartition du financement entre employeur et affilié ;
- l'ordre des bénéficiaires ;
- les modalités de liquidation des prestations ;
- les modalités de paiement des primes ;

- les conditions de propriété des contrats ;
- les conditions de liquidation anticipée ;
- les conséquences d'une interruption de financement ;
- les objectifs et les règles de fonctionnement du fonds de financement ;
- les droits et obligations de l'employeur et de l'assureur.

### ***La fiche d'information individuelle***

Chaque affilié reçoit une fiche d'information individuelle reprenant les caractéristiques de sa participation à la pension complémentaire. Cette fiche reprend les données qui ont servi à établir le contrat (date de naissance de l'affilié, date d'entrée en service, état-civil, salaire ayant servi de base au calcul, ...) et précise quels sont les capitaux assurés et les primes dues.

Ces fiches d'information individuelle font l'objet d'une mise à jour annuelle afin d'adapter le contrat aux nouvelles données (nouveau salaire, nouvelles primes, calcul adapté de la pension légale, ...) et d'indiquer le niveau atteint par les participations bénéficiaires. Ces dernières donnent un complément financier conjoncturel, définitivement acquis, selon la performance réalisée par l'organisme de pension au cours de l'exercice écoulé. Cette participation bénéficiaire vient ainsi renforcer l'intérêt contractuel à long terme faisant l'objet du contrat initial. Dans les formules de type « prestations définies », la participation bénéficiaire concourt généralement au financement de l'objectif. La LPC apporte des modifications importantes au contenu de cette fiche d'information (*cf. aussi chapitre IV, 3<sup>o</sup>, section 7*).

### ***Les conditions générales***

Comme dans le cadre des assurances vie individuelles, les contrats d'assurances groupe sont assortis de conditions générales qui précisent les droits et obligations de chaque partie en fonction des garanties.

## **SECTION 2 : APPROCHE FINANCIERE : LES DIVERS MODES DE FINANCEMENT D'UNE ASSURANCE GROUPE**

### ***Branche 21 vs Branche 23***

Un plan de pension complémentaire peut prévoir un rendement garanti (branche 21) ou bien un rendement qui est lié à celui d'un ou de plusieurs fonds d'investissement (branche 23). Cette dernière technique rejoint la technique de financement d'un fonds de pension.

Jusqu'il y a peu, l'information n'était pas claire sur le point de savoir si les assurances groupe « branche 23 » pouvaient également bénéficier du régime fiscal spécial s'appliquant aux plans de pension du deuxième pilier.

Dorénavant, la LPC classe explicitement l'assurance de groupe « branche 23 » parmi les plans de pension du deuxième pilier et stipule en même temps que tous les plans de pension relevant du deuxième pilier sont soumis au même régime fiscal. Ces principes confirment enfin la déductibilité fiscale des plans de pension du deuxième pilier liés à un fonds d'investissement.

### ***Plans « cafétéria »***

Dans un plan cafétéria, l'employeur et/ou le travailleur consentent à payer une cotisation qui, généralement, est exprimée sous forme d'un pourcentage déterminé du salaire.

Avec ces cotisations, l'affilié « achète », dans le cadre prévu par le règlement de pension, des garanties qui répondent le plus à ses besoins. Là où un jeune père de famille optera plutôt pour une couverture substantielle en cas de décès, le célibataire plus mûr s'intéressera davantage à la constitution d'une pension complémentaire.

La LPC officialise l'existence de tels plans cafétéria et les reconnaît explicitement comme un concept possible de plan de pension complémentaire.

Il est vrai que, sous le couvert de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, la loi précise que l'on ne peut imposer un capital assuré minimum en cas de décès dans de tels systèmes (*cf. aussi chapitre IV, 3°, section 3*). Il faut en outre noter quelques précisions importantes sur le plan fiscal (*cf. aussi chapitre IV, 7°*).

### ***« Contribution définies » vs « prestations définies » vs « cash balance »***

#### ***Le système des « contributions définies » (defined contributions)***

L'employeur ou la commission paritaire du secteur détermine le niveau de la prime consacrée au plan. Les prestations résulteront du type de couverture demandée et de la capitalisation des primes.



Un tel plan est mis en œuvre lorsque l'employeur souhaite affecter une partie de la rémunération des affiliés pour leur garantir un complément de ressources à la retraite. L'employeur isole ainsi une cotisation forfaitaire ou un pourcentage du salaire, parfois variable selon l'importance du salaire (notamment x % en dessous du plafond de calcul des pensions légales et y % au-dessus de ce plafond) ou selon l'ancienneté dans l'entreprise (taux de fidélité).

L'accent est mis sur la prime, plus que sur les prestations, puisque le montant de celles-ci n'est pas défini comme tel dans le règlement. Elles seront ce que les primes auront permis de constituer. Un tel régime n'est pas lié à l'inflation. Le risque d'investissement est finalement assumé intégralement par les travailleurs. C'est pourquoi, la LPC prévoit qu'il faut garantir un rendement minimum dans de tels régimes (*cf. chapitre IV, 3°, section 4*).

L'important problème de revalorisation des services passés ne peut être résolu de manière satisfaisante dans ce système sauf par des taux croissants en fonction de l'ancienneté de l'affilié.

D'autre part, ce financement par contributions définies entre plus facilement en ligne de compte pour les plans cafétéria et tient mieux compte de la mobilité croissante sur le marché de l'emploi et de la cessibilité des réserves.

#### *Le système des « prestations définies » (defined benefits)*

Dans ce cas, l'employeur ou la commission paritaire du secteur détermine le niveau des avantages qu'il veut atteindre par ses versements, le plus souvent en fonction du salaire des affiliés. Les primes sont alors calculées chaque année sur la base de la nouvelle situation du personnel (salaires, etc.) Ce type de plan répond à l'objectif de l'employeur qui souhaite garantir la continuité du pouvoir d'achat aux affiliés. Il existe différentes sous-catégories dont nous en reprenons deux ci-dessous à titre d'exemples.

- **Off-set** : on définit un pourcentage global de conservation de ressources, y compris les rentes issues du système de pension légale (calculé au taux ménage ou au taux isolé).

$$\text{Exemple : } R = n / 40 (70\% T1 + 60\% T2 - PL)$$

où

- R = rente de retraite
- n = durée de la carrière
- T1 = partie du salaire limité au plafond de la pension légale
- T2 = partie du salaire excédant le plafond de la pension légale
- PL = estimation de la pension légale

- **Step-Rate** : on définit, hors pension légale, un pourcentage de conservation de ressources, éventuellement différent de part et d'autre du plafond de pension légale.

$$\text{Exemple : } R = n / 40 (20\% T1 + 70\% T2)$$

De tels régimes contiennent de manière implicite une revalorisation des services passés lors du calcul des primes annuelles. Cela entraîne une croissance des coûts qui peut se révéler très importante si l'on n'a pas bâti certains garde-fous, comme le fait de considérer une moyenne

des derniers traitements annuels (par exemple, les 3 ou les 5 derniers) ou de constituer un préfinancement.

Au moyen d'un tel préfinancement, il est possible d'obtenir un financement stable. On tient compte, à cet égard, de l'évolution future des salaires et des effectifs pour calculer le taux de contribution. En tenant compte a priori de certains éléments qui évoluent, on peut maintenir le coût de financement à un niveau constant pendant des années.

Enfin, les plans de pension financés selon le modèle des prestations définies donnent lieu à une réduction des droits acquis lorsque les réserves sont transférées en cas de changement d'employeur. Le nouvel employeur ne sera en effet pas vite disposé à reprendre l'ancienneté acquise chez le premier employeur, si bien que l'adaptation des avantages de pension à l'évolution salariale ne jouera que pour les années de service prestées chez le nouvel employeur.

Tableau 6 : Avantages et inconvénients d'un régime « contributions définies » et d'un régime « prestations définies »

	<b>Avantages</b>	<b>Inconvénients</b>
<b>CONTRIBUTIONS DEFINIES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– coût pour l'employeur est connu</li> <li>– pas de perte de droits en cas de cession à un autre organisme de pension</li> <li>– gestion plus simple</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– non lié à l'inflation</li> <li>– risque d'investissement incombe au travailleur</li> <li>– pas de revalorisation des services passés</li> </ul>
<b>PRESTATIONS DEFINIES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– lié à l'inflation</li> <li>– revalorisation des services passés</li> <li>– risque d'investissement incombe à l'employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– perte de droits en cas de changement d'employeur</li> <li>– coût inconnu pour l'employeur</li> </ul>

### *Les systèmes mixtes*

On peut également envisager des systèmes mixtes, prévoyant par exemple des cotisations des travailleurs en « contributions définies » et une allocation patronale en « prestations définies », laquelle complètera les avantages procurés par la capitalisation des cotisations, de manière à atteindre l'objectif fixé.

On peut prévoir dans ce cas que la contribution patronale soit au moins égale à la cotisation du travailleur, ce qui permet de préfinancer les avantages de retraite procurés par le régime des prestations définies. En effet, les primes d'un tel régime ne deviennent consistantes que dans les dernières années de la carrière.

### *Le financement « cash balance »*

Un plan en cash balance est en fait une forme intermédiaire entre un financement par contributions définies et un financement par prestations définies. A première vue, cette formule est proche de celle du type « contributions définies », mais à y regarder de plus près, il s'agit au fond d'un régime du type « prestations définies ».

La méthode des plans cash balance a été développée pour permettre à l'employeur d'exercer un contrôle sur le niveau de la contribution (cf. contributions définies) sans pour autant faire supporter le risque d'investissement par le travailleur.

Les travailleurs se contenteront peut-être d'un rendement fixe relativement élevé plutôt que d'accepter un placement dont le rendement est lié à celui des performances boursières. L'employeur, de son côté, aura tendance à raisonner à long terme et sera par conséquent plus disposé à supporter le risque d'investissement. En effet, les réserves de pension donnent, à long terme et lorsqu'elles sont principalement investies en actions, un rendement supérieur à celui des obligations à revenu fixe.

La solution consiste à combiner les deux. L'employeur ne promet non seulement le paiement d'une cotisation de retraite fixe, mais il garantit également un rendement déterminé. Ce rendement peut revêtir des formes diverses. La forme la plus simple se réfère aux rendements des obligations.

Toutefois, l'employeur n'effectuera pas nécessairement les placements de la façon qui a été convenue dans la promesse de rendement. Il mènera une politique d'investissement active en affectant une partie considérable des réserves à des fonds de placement en actions. A long terme, il profitera ainsi des rendements supérieurs que de tels placements peuvent générer par rapport aux rendements des placements traditionnels en obligations d'Etat.

Comme le rendement dépassera le rendement fixe promis, le coût à long terme descendra au-dessous du taux de cotisation fixé initialement.

### *Capitalisation individuelle vs capitalisation collective*

Bien que l'objectif de ce cahier ne soit pas d'aborder les aspects relatifs à la capitalisation collective, il est néanmoins utile de décrire brièvement ici ce que recouvre cette notion de capitalisation collective, rendue accessible aux assureurs depuis 1993.

En capitalisation collective, l'objectif poursuivi par les différentes techniques de financement consiste à équilibrer la charge des prestations futures par les réserves acquises et les recettes futures, et ce pour l'ensemble du groupe ; à cet égard, on tient généralement compte de la dynamique propre au groupe (croissance des salaires, inflation, turn-over du personnel, rendements financiers...). Bien que ce calcul nécessite la prise en compte des éléments constituant le groupe, il n'y a pas de contrats individualisés et si des bases techniques sont choisies, il n'y a pas de tarif donnant lieu à un engagement de l'assureur. Celui-ci n'a, dans ce contexte, qu'une obligation de moyens (faire fructifier au mieux les réserves qui lui sont confiées) et pas de résultat, sauf celle de procurer un rendement minimum lorsque l'on se trouve en branche 21.

En revanche, pour le régime de capitalisation individuelle, le financement se fait individu par individu et il existe bel et bien des contrats individualisés.

## IV LA LOI VANDENBROUCKE ET SON APPLICATION

### 1° INTRODUCTION

#### *SECTION I<sup>RE</sup> : OBJET DE LA LOI*

##### *Démocratisation du deuxième pilier*

La loi Vandebroucke tend à démocratiser les pensions complémentaires. Cette démocratisation est importante en premier lieu pour les ouvriers et en second lieu pour tous les travailleurs des PME.

Pendant longtemps, les pensions complémentaires pouvaient en effet être considérées comme un phénomène plutôt limité qui profitait surtout aux membres de direction, aux employés de niveau supérieur et aux cadres. A partir du début des années nonante, cette situation a commencé à changer peu à peu. De plus en plus de règlements de pensions complémentaires admettaient l'affiliation des employés de niveau inférieur ou de tous les employés dans les secteurs forts et les grandes entreprises (*cf. chapitre II*).

La loi poursuit ce mouvement de démocratisation en développant un deuxième pilier réglementé socialement qui prévoit également des engagements « sociaux » de pension et une réglementation des régimes sectoriels de pension.

D'une part, ces pensions sectorielles diminuent le seuil d'instauration d'un plan de pension complémentaire et, d'autre part, elles créent une ouverture pour un grand groupe de travailleurs qui sont employés dans les PME.

Malgré le développement plus poussé des pensions complémentaires, la loi ne porte pas préjudice aux pensions légales. Pour le ministre des Pensions, celles-ci demeurent la source la plus importante de remplacement de revenus après la mise à la pension.

Cette démocratisation du 2<sup>e</sup> pilier est notamment concrétisée par le fait :

- de régler les relations, en matière de pensions complémentaires, entre l'employeur, l'organisateur, le travailleur, l'affilié et ses ayants droit, l'organisme de pension et la personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité (*cf. également chapitre IV, point 4°*) ;
- de fixer la procédure à suivre lors de l'instauration, de la modification ou de l'abrogation d'une pension complémentaire dans une entreprise ou une branche d'activité ;
- d'assurer la protection des droits et réserves constitués pour les affiliés et leurs ayants droit ;
- d'augmenter la transparence pour les travailleurs.

##### *Adaptation de la terminologie au champ d'application élargi*

La loi Vandebroucke va plus loin que la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires (la loi dite Colla). Cette dernière ne visait en effet que « *les relations entre employeur et travailleur lié par un contrat de travail* ».

La nouvelle loi règle en outre les relations entre tous les acteurs qui sont concernés par la conclusion et l'exécution d'un engagement de pension. Une nouvelle terminologie est introduite à cet égard : on parle généralement de l'organisateur plutôt que de l'employeur et de l'affilié et de son ayant droit plutôt que du travailleur.

#### *L'organisateur à côté de l'employeur*

Des régimes de pension pouvant désormais être également instaurés au niveau d'un secteur, la loi parle généralement de « l'organisateur » plutôt que de « l'employeur ».

Par organisateur, on entend la personne ou le groupe de personnes qui organise la pension complémentaire. L'organisateur est l'employeur en cas de pension complémentaire conclue au niveau de l'entreprise, et il est une personne morale composée paritairement qui est désignée par les organisations représentatives d'une commission paritaire en cas de pension complémentaire proposée au niveau d'un secteur.

Bien que l'organisateur puisse être aussi bien un employeur qu'une personne morale, il est resté nécessaire de faire explicitement référence à l'employeur, même dans le cas d'un régime sectoriel. Celui-ci (et pas l'organisateur) doit en effet répondre, aussi dans le cadre de règlements de pension sectoriels, à un certain nombre d'obligations, comme celles concernant le financement de l'engagement de pension. L'employeur devra en outre fournir certaines informations aux affiliés lorsque la CCT le prévoit. Ces informations obligatoires sont commentées au chapitre V (*Obligations de l'entreprise*).

#### *L'affilié à côté du travailleur*

Comme, dans les régimes sectoriels, il n'existe pas de relation individuelle de travail entre le travailleur et l'organisateur, la loi mentionne explicitement les affiliés et leurs ayants droit.

Cette formulation fait apparaître clairement que l'on a opté pour un deuxième pilier intégré. Pensions d'entreprise et pensions sectorielles sont réglées dans un seul cadre.

Le but de la loi qui en fait contient la délimitation du deuxième pilier de pension pour les travailleurs, demeure strictement limité aux pensions complémentaires qui naissent à l'occasion de la relation de travail. Les formules d'épargne individuelle qui font classiquement partie de ce que l'on dénomme le troisième pilier, ne tombent pas sous la présente loi. Une exception à cela est faite pour les engagements individuels de pension qui sont octroyés à un travailleur et pour la continuation individuelle de l'engagement de pension auprès d'un nouvel employeur qui ne prévoit aucun régime de pension collectif.

## **SECTION 2 : CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI**

La loi s'applique aux plans de pension du deuxième pilier. Ces plans peuvent prendre diverses formes.

Comme indiqué ci-dessus, un engagement de pension peut émaner d'une entreprise (les *régimes de pension d'entreprise*) ou d'un secteur (les *régimes de pension sectoriels*).

Les deux types d'organismes, aussi bien les entreprises que les secteurs, peuvent octroyer un engagement « *ordinaire* » de pension ou un engagement « *social* » de pension. Le choix et la nature de l'organisme de pension n'influencent pas (plus) le traitement fiscal de l'engagement de pension, ni pour l'organisateur ni pour l'affilié ou son ayant droit.

Les engagements « *sociaux* » de pension prévoient des avantages supplémentaires et doivent remplir un certain nombre de conditions supplémentaires à caractère social qui s'inscrivent entre autres dans le cadre de la promotion du développement des avantages de pension complémentaire pour les travailleurs. Ils bénéficient d'incitants fiscaux et les contributions de l'employeur ne sont pas prises en compte pour la norme salariale (*cf. chapitre IV, point 4°*).

Dans un certain nombre de cas, les engagements individuels de pension relèvent également de la définition d'un plan de pension complémentaire du deuxième pilier. Ces possibilités ont cependant été fortement limitées (*cf. aussi chapitre IV, point 5°*).

Les engagements de pension du deuxième pilier comprennent les formes de pension complémentaire suivantes :

### *1. les régimes de pensions complémentaires collectives au profit des travailleurs d'un secteur d'activité, d'une entreprise ou d'une personne morale de droit public*

Les régimes de pensions complémentaires collectives sont les régimes collectifs classiques qui peuvent être souscrits auprès d'un assureur de groupe, un fonds de pension ou un organisme pour l'octroi d'avantages extralégaux aux travailleurs et qui sont déjà réglementés sur le plan social par la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires (la loi dite Colla).

Bien que l'exposé des motifs de la loi Colla en fasse mention, les régimes de pension sectoriels n'ont pas été repris explicitement dans le champ d'application de cette loi. Les principes de la loi Colla pour les plans de pension d'entreprise sont en grande partie repris dans la nouvelle loi Vandebroucke et étendus aux régimes de pensions collectifs sectoriels.

### *2. Les engagements individuels de pension au profit des travailleurs*

Un engagement individuel de pension est un engagement de pension occasionnel et non systématique pris par un employeur au profit d'un seul travailleur et de ses ayants droit. Les avantages sont accordés à une personne bien déterminée, pour des motifs liés à la personne, et non à la catégorie du personnel à laquelle cette personne appartient.

De tels engagements de pension, formulés jusqu'à présent sous la forme de promesses individuelles de pension, avec financement interne éventuel, ne tombaient pas dans le champ d'application de la loi du 6 avril 1995. De ce fait, le travailleur au profit duquel une telle promesse de pension était faite, ne pouvait bénéficier de la protection de la loi et ne pouvait prétendre, en cas de sortie, aux réserves éventuelles qui auraient été constituées avant sa sortie.

La loi Vandebroucke remédie à cette situation. Une catégorie restreinte d'engagements individuels de pension est expressément reprise dans le deuxième pilier. Il s'agit de compléments de pension que l'employeur ne peut octroyer qu'à des conditions strictement limitées afin d'obtenir une impulsion maximale pour la démocratisation des pensions complémentaires. Au moyen de ces dispositions d'introduction très strictes, le gouvernement entend en outre rendre plus difficile l'usage impropre de ces engagements individuels de pension en cas de licenciements de personnel.

### *3. Continuation à titre personnel des engagements de pension visés aux points 1. et 2.*

La loi Vandebroucke permet, sous certaines conditions, au travailleur qui quitte son employeur, de poursuivre individuellement le financement de sa pension complémentaire. Si le travailleur a été affilié au moins 42 mois au plan de pension complémentaire, il pourra continuer à verser un montant indexé de 1.500 euros par an pour le financement de ce plan. Cette continuation à titre personnel relève toujours du deuxième pilier et bénéficie du traitement fiscal réservé aux versements et prestations propres au deuxième pilier. Les versements supplémentaires éventuels au-delà de cette limite de 1.500 euros sont assimilés tout comme maintenant à une forme d'épargne individuelle et relèvent du régime qui prévaut pour le troisième pilier. Pour plus de détails, nous renvoyons le lecteur au *chapitre IV, point 6°*.

### *4. Les régimes de pensions complémentaires et les engagements individuels de pension au profit des dirigeants d'entreprise indépendants à côté de la pension complémentaire libre pour indépendants*

Il s'agit ici aussi bien de régimes de pension que d'engagements individuels de pension pour une catégorie très restreinte d'indépendants, à savoir les dirigeants d'entreprises. Ces engagements de pension bénéficient des mêmes avantages fiscaux que les pensions extralégales pour travailleurs. Ces régimes de pension relèvent par conséquent aussi de la définition du 2<sup>e</sup> pilier.

Vu la catégorie d'indépendants visée, l'introduction d'un régime de protection spécifique au niveau social ne semblait cependant pas nécessaire au législateur dans le cas d'un engagement individuel de pension. La loi Vandebroucke ne prévoit dès lors pas d'exigences pour de tels engagements individuels de pension au profit des indépendants. Au niveau prudentiel, les assurances de groupe et les fonds de pension pour dirigeants d'entreprise sont déjà soumis à la surveillance de la Commission bancaire, financière et des assurances.



## 2° LE PLAN DE PENSION SECTORIEL

### *SECTION I : GESTION DANS UN ORGANISME DE PENSION AGREE*

Des plans de pension complémentaire octroyés par secteur ne sont pas nouveaux. Il ressort du tableau 4 du chapitre II qu'en 1999, douze commissions paritaires avaient déjà instauré un plan de pension sectoriel.

Un certain nombre des régimes sectoriels de pension existants sont gérés dans un fonds de sécurité d'existence. Ces fonds sont actuellement soumis à la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence et gèrent ces régimes de pension à côté d'autres avantages sociaux.

Il n'était pas clair par ailleurs dans quelle mesure ces régimes de pension sectoriels étaient soumis à la loi Colla et aux divers prélèvements sociaux et fiscaux s'appliquant aux plans de pension conclus auprès d'organismes de pension agréés.

La loi Vandebroucke n'admet plus qu'un fonds de sécurité d'existence se charge de l'exécution des pensions complémentaires. L'exécution d'un régime sectoriel ne peut dorénavant être confiée qu'à une entreprise d'assurances dans le cadre d'une assurance de groupe, ou à un fonds de pension. Les fonds de pension définis par la loi du 9 juillet 1975 doivent être agréés sous la forme

- d'une association sans but lucratif,
- d'une association d'assurances mutuelles,
- d'une autre forme juridique qui remplit certains conditions fixées par le Roi.

#### *Période transitoire*

La loi prévoit les mesures transitoires nécessaires pour les régimes existants gérés dans un fonds de sécurité d'existence. Les organisateurs de fonds sectoriels disposent d'un délai de trois ans **après l'entrée en vigueur de la loi** pour adapter à celle-ci les conventions collectives de travail sectorielles qui régissent le régime sectoriel.

Le délai de trois ans a été jugé indispensable pour prévoir la marge de négociation nécessaire pour les partenaires sociaux qui doivent adapter ces CCT. Toutefois, si les partenaires sociaux arrivent à un accord avant l'expiration de ce délai, la loi s'appliquera au régime à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective sectorielle de travail qui l'adapte à la loi.

La loi précise en outre que les affiliés à ces régimes sectoriels ne peuvent exiger ni prestation, ni réserves pour les années de service antérieures à la date à laquelle la loi est applicable à leur régime, sauf ce qui découle de l'engagement de pension lui-même.

## ***SECTION 2 : COMMENT INSTAURER UN PLAN DE PENSION SECTORIEL***

Contrairement à ce qui se passe pour les plans de pension d'entreprise, ce n'est pas l'employeur, mais ce sont les partenaires sociaux qui, par le biais d'une convention collective de travail, instaurent un régime de pension au profit des travailleurs de la branche d'activité.

La pension sectorielle résulte d'une convention négociée collectivement entre les partenaires sociaux, à savoir les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs représentés dans la commission paritaire de la branche d'activité. La convention collective de travail sectorielle par laquelle un régime de pension sectoriel est instauré, arrête le règlement de pension et contient notamment les règles relatives à la gestion du régime de pension et au choix de l'organisme de pension.

Le régime de pension entre en vigueur à la date fixée dans la convention collective de travail et au plus tard un an après la date de sa conclusion.

La base juridique de la pension sectorielle est la convention collective de travail, qui est rendue obligatoire par arrêté royal et lie tous les employeurs et travailleurs ressortissant à l'organe paritaire, dans la mesure où ils tombent sous le champ d'application tel que celui-ci est défini dans la convention. Concrètement, ceci signifie que, même pour les employeurs non organisés et les travailleurs employés par eux, la convention collective de travail devient une règle de droit contraignante suite à la déclaration de force obligatoire.

Une autre conséquence importante de la déclaration de force obligatoire d'une convention collective de travail est l'application de sanctions pénales et d'amendes administratives en cas de non-respect de la convention. Ceci implique par exemple qu'un employeur ne peut pas se soustraire au régime sectoriel. Cela n'est possible que si les partenaires sociaux représentés dans la commission paritaire prévoient cette possibilité dans la convention collective de travail.

En outre, un régime de pension sectoriel rendu obligatoire par arrêté royal n'est précédé dans la hiérarchie des sources de droit au niveau des relations de travail que par les dispositions contraignantes de la loi. D'un point de vue juridique, les pensions sectorielles ont de ce fait une base juridique solide. Les partenaires sociaux sont habilités à organiser le régime de pension complémentaire conformément aux besoins et caractéristiques du secteur en tenant compte des limitations légales impératives.

### ***SECTION 3 : COMMENT ALLIER UN PLAN SECTORIEL ET UN PLAN DE PENSION D'ENTREPRISE ?***

Dans les secteurs où un plan de pension sectoriel a été instauré par une convention collective de travail, il y a évidemment des entreprises qui ont déjà conclu un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise ou souhaitent conclure un tel plan.

Il est très important pour ces entreprises de pouvoir aligner les avantages prévus dans le plan d'entreprise à ce qui a été convenu au niveau sectoriel. Pour ces entreprises, il est en outre plus simple de pouvoir faire appel au même organisme de pension pour les deux plans de pension (le plan sectoriel et le plan de pension d'entreprise). Il est par ailleurs dans l'intérêt des travailleurs de pouvoir obtenir des informations transparentes sur la totalité des avantages de pension complémentaire, ce qui n'est possible que lorsque l'ensemble de la couverture (sectorielle complétée par la couverture d'entreprise) est géré par un seul organisme de pension.

Afin de tenir compte de cette situation, la convention collective de travail sectorielle peut permettre à l'employeur d'organiser lui-même l'exécution d'une partie ou de la totalité du régime de pension sectoriel pour l'ensemble de son personnel ou pour une partie de celui-ci.

Cette possibilité dite « opting out » ne peut cependant avoir pour effet de léser les travailleurs. C'est la raison pour laquelle la loi prévoit que, dans le cadre d'un régime de pension de type « contributions définies », les versements ne peuvent être inférieurs à ceux prévus dans le régime de pension sectoriel. Dans le cadre d'un régime de pension de type « prestations définies », les réserves acquises ne peuvent être, à aucun moment, inférieures à celles résultant du régime de pension sectoriel.

Lorsque l'employeur utilise la possibilité d'opting out, il doit également soumettre cette décision, ainsi que le projet de règlement de pension et le choix de l'organisme de pension pour avis préalable aux organes compétents de l'entreprise, à savoir le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de ces organes, la délégation syndicale. Si enfin il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, les travailleurs doivent être informés préalablement par voie d'affichage.

Dans le but de pouvoir vérifier la conformité du plan d'entreprise avec le plan sectoriel, l'employeur communique le règlement de pension à la personne morale qui est désignée comme organisateur par la commission ou sous-commission paritaire. Les partenaires sociaux peuvent toutefois convenir d'autres procédures qui vont plus loin que les exigences de la loi.

Il convient de préciser aussi que lorsqu'un employeur utilise la possibilité d'opting out, le régime de pension sera considéré comme un régime de pension d'entreprise (et non comme un régime sectoriel). Cela implique que les dispositions relatives aux régimes d'entreprise sont d'application.

### 3° DISPOSITIONS GENERALES S'APPLIQUANT A TOUS LES REGIMES DE PENSION DU 2<sup>E</sup> PILIER

#### *SECTION I<sup>RE</sup> : INSTAURATION, MODIFICATION ET ABROGATION D'UN ENGAGEMENT DE PENSION*

La décision d'instaurer, de modifier ou d'abroger un engagement de pension relève de la compétence exclusive de l'organisateur. Au niveau de la branche d'activité, il s'agit de la commission paritaire compétente dans laquelle les partenaires sociaux instaurent un régime de pension complémentaire par le biais d'une convention collective de travail sectorielle. Au niveau de l'entreprise, c'est l'employeur. L'autonomie de l'organisateur prévue déjà par la loi Colla est ainsi confirmée.

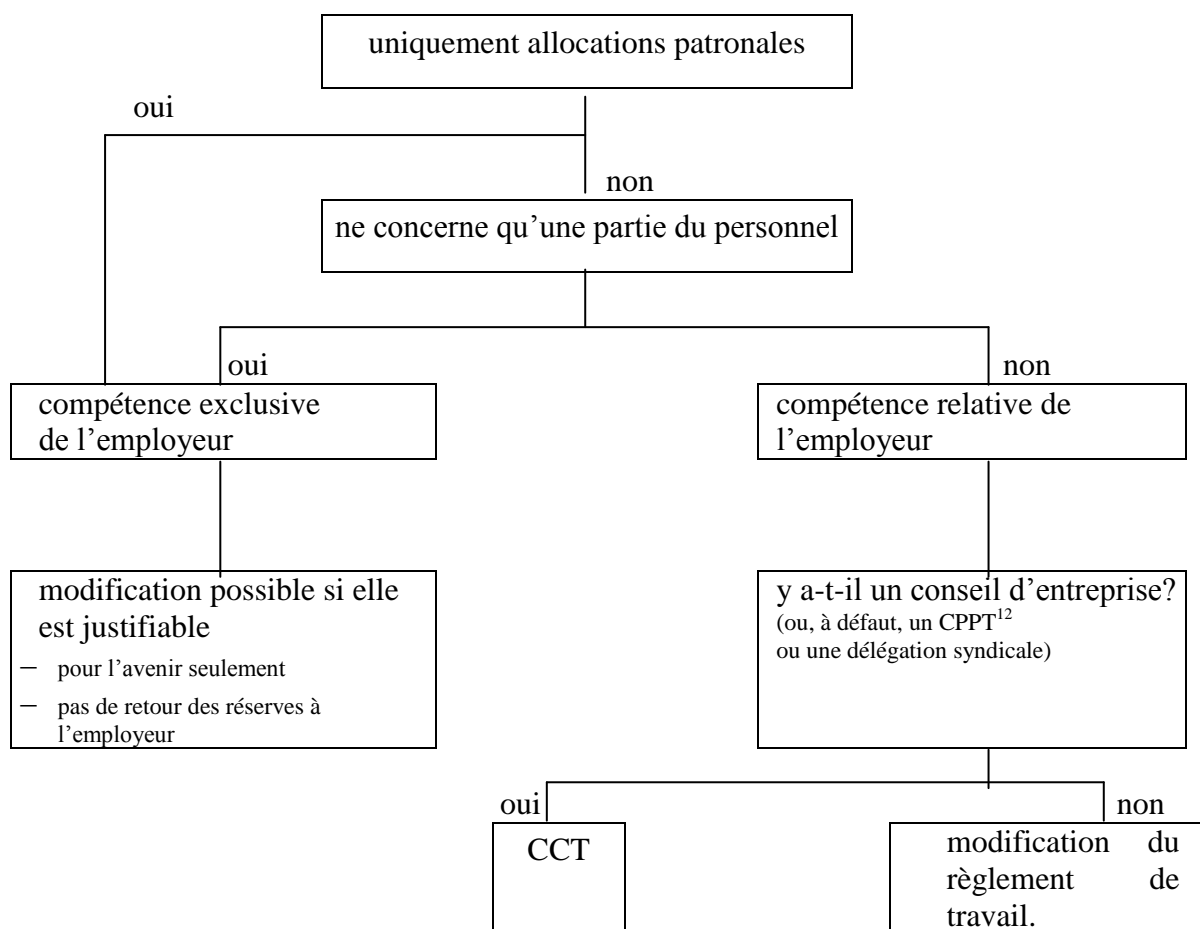
L'autonomie de l'employeur doit toutefois être nuancée. Lorsqu'un régime de pension complémentaire instauré par un employeur au niveau de l'entreprise prévoit, lors de son instauration ou à un moment ultérieur, que le travailleur *contribue personnellement* au financement de l'engagement de pension et que cet engagement vaut pour *tous les travailleurs* de l'entreprise, la décision d'instaurer, de modifier ou d'abroger un engagement de pension est prise :

- 1° par convention collective de travail lorsqu'il existe, au sein de l'entreprise, un conseil d'entreprise, un comité pour la prévention et la protection au travail ou une délégation syndicale ;
- 2° par le truchement d'une modification du règlement de travail dans les autres cas.

Cette disposition a été reprise de l'ancienne loi Colla, mais, d'une part, elle étend les organes sociaux qui doivent être associés à la procédure de participation et, d'autre part, elle précise que l'engagement de pension doit valoir pour tous les travailleurs, indépendamment du fait que cet engagement est fixé dans plusieurs règlements de pension et que sa gestion est confiée à plusieurs organismes de pension.

En ce qui concerne les organes sociaux, les entreprises où il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail mais bien une délégation syndicale, doivent également procéder à la conclusion d'une convention collective de travail si le plan de pension vaut pour l'ensemble des travailleurs et prévoit une contribution personnelle. Si ceux-ci n'existent pas, le régime est instauré au moyen d'une modification du règlement de travail.

La loi ne précise pas la manière dont la convention collective doit être mise au point. En fait, celle-ci devra respecter les dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relatives aux conventions collectives et aux commissions paritaires. Ce ne sera pas au conseil d'entreprise, ni au comité pour la prévention et la protection au travail qu'il reviendra de conclure pareille convention. Cette mission demeure de la compétence exclusive des délégués syndicaux et des organes paritaires prévus à cet effet.



### *Contribution personnelle*

L'exposé des motifs précise que la procédure de participation citée ci-dessus reste valable lorsque le plan de pension prévoit une contribution personnelle mais qu'en raison de la formule de pension utilisée tous les travailleurs ne contribuent pas effectivement personnellement au financement du plan de pension complémentaire.

Le règlement de pension peut en effet prévoir qu'une contribution personnelle ne sera demandée que sur la partie du salaire dépassant un certain niveau. Bien que les travailleurs dont le salaire ne dépasse pas ce niveau minimum ne contribuent pas effectivement au financement du plan de pension complémentaire, la procédure de participation citée ci-dessus restera d'application.

<sup>12</sup> CPPT = Comité pour la prévention et la protection au travail.

### *Tous les travailleurs*

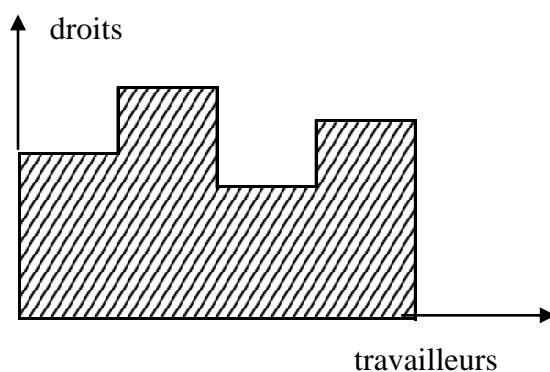
A partir de quand un engagement vaut-il pour tous les travailleurs ? A cet égard, la loi Vandembroucke apporte également quelques précisions par rapport à l'ancienne loi Colla. Il est relevé, par exemple, que lorsqu'une distinction est établie entre les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée et ceux sous contrat de travail à durée indéterminée, cette distinction ne porte pas atteinte au caractère général de l'engagement de pension qui, par essence, vaut pour tous les travailleurs de l'entreprise. Il en est de même lorsque ne sont pas repris dans le plan les intérimaires ou les étudiants par exemple.

En pratique, il n'est pas toujours évident d'apprécier si l'engagement de pension vaut pour tous les travailleurs lorsqu'il existe dans l'entreprise plusieurs engagements de pension et que les travailleurs contribuent personnellement au régime de pension. L'exposé des motifs en donne une illustration sur la base des trois situations courantes suivantes.

#### Premier exemple : un seul régime de pension

Un employeur instaure dans son entreprise un régime de pension global auquel tous les travailleurs sont affiliés, mais dont le contenu diffère selon les catégories définies dans le règlement de pension.

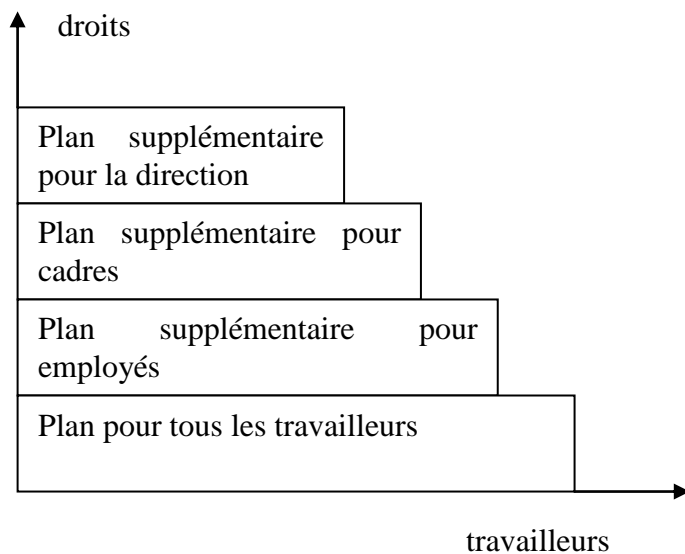
On considère que, dans ce cas, il y a effectivement un régime de pension qui vaut pour l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.



#### Deuxième exemple : la structure horizontale

Une autre éventualité consiste à octroyer, d'une part, un engagement de pension de base qui est commun à tous les travailleurs et, d'autre part, un engagement de pension complémentaire pour certaines catégories de travailleurs.

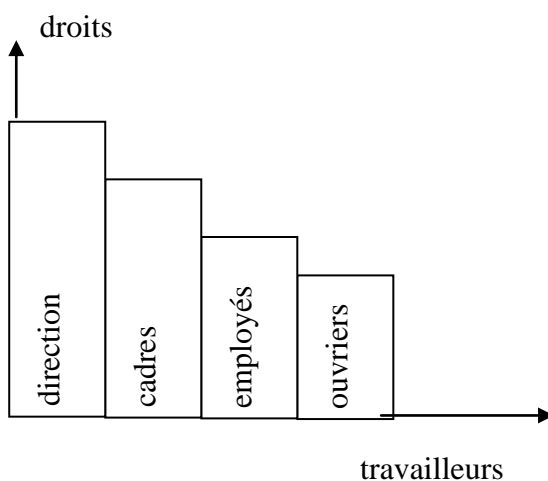
La procédure de participation citée ci-dessus sera, dans ce cas, limitée à l'engagement de base commun, la procédure de participation (cf. section 2) étant d'application aux plans supplémentaires.



### Troisième exemple : la structure verticale

Le dernier exemple vise la situation où, au sein de l'entreprise, tous les membres du personnel bénéficient d'un engagement de pension en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent, et où in fine tous les travailleurs sont couverts par l'un ou l'autre engagement de pension.

Dans la mesure où il s'agit d'engagements différents définis dans des règlements différents et visant des catégories de travailleurs différents, la procédure de participation citée ci-dessus ne doit pas s'appliquer. Seules les modalités mentionnées dans la section 2 s'appliquent à l'ensemble.



### *Instauration d'un régime de pension complémentaire*

L'organisateur est seul juge pour décider de l'instauration d'un plan de pension complémentaire si celui-ci ne concerne pas tous les travailleurs ou si elle n'est financée que par des contributions patronales.

Les travailleurs qui sont déjà en service au moment de l'instauration du plan de pension, ne peuvent pas être obligés d'adhérer au régime de pension complémentaire. Ce n'est qu'en cas d'instauration du régime de pension par convention collective de travail que les travailleurs déjà en service sont également obligés d'adhérer à ce régime.

Du fait que les pensions sectorielles ne peuvent être mises sur pied que par le biais de conventions collectives de travail, un travailleur, qui tombe dans la catégorie des travailleurs affiliés, ne peut, en règle générale, refuser de participer au régime. C'est seulement quand la convention collective de travail instaurant le régime de pension prévoit la possibilité de refus individuel d'un travailleur, que les travailleurs qui étaient en service à ce moment-là peuvent refuser.

L'article 15 de la loi précise en outre que, sauf si le règlement de pension prévoit la possibilité de surseoir à l'affiliation, le refus du travailleur de participer au régime dispense l'organisateur de toute obligation. Cela est possible dans le cadre tant d'un régime de pension d'entreprise que d'un régime de pension sectoriel. S'il est convenu dans une convention collective sectorielle de travail que l'on peut surseoir à l'affiliation et qu'un travailleur fait usage de cette possibilité, dans ce cas, la personne morale organisatrice et également l'employeur sont dispensés à l'égard de ce travailleur de toute obligation dans la mesure où la convention collective de travail leur impose des obligations (par exemple en matière de transmission d'information ou de paiement de contributions).

### *Modification d'un régime de pension complémentaire*

Compétence exclusive de l'organisateur n'est toutefois pas synonyme de pouvoir absolu. En effet, l'organisateur ne pourra pas agir de manière arbitraire. Sa décision devra toujours être justifiable (voir à ce sujet les procédures de demandes d'avis). Ce principe de compétence exclusive ne déroge pas à la législation existante. Les relations entre l'employeur et ses travailleurs restent toujours régies par les principes généraux de droit en matière d'engagements et de contrats, et plus particulièrement par l'article 1134 du Code civil (les conventions font la loi des parties et doivent être exécutées de bonne foi) et la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'employeur exerce sa compétence dans ce cadre légal.

Le règlement prévoit souvent une clause permettant à l'employeur de modifier unilatéralement l'étendue de l'avantage extralégal accordé en fonction de certaines circonstances économiques. La jurisprudence a généralement admis l'existence d'une telle clause, l'employeur ne pouvant pas être tenu de poursuivre le financement d'un plan de pension à tout prix si la situation de son entreprise ne le permet plus. Toutefois, il devra veiller, dans le respect du règlement, à user de son droit « dans une mesure prudente et justifiée »<sup>13</sup>. Il devra en quelque sorte agir en « homme prudent et diligent », obtenant, dans la mesure du possible, l'accord individuel de chaque affilié. Cet accord pourrait être remplacé par une convention collective.

Même si l'employeur dispose dans ces conditions d'un réel pouvoir de décision, il ne pourra cependant l'exercer que dans certaines limites :

---

<sup>13</sup> « Les pensions complémentaires en pratique - Aspects sociaux », C. Willems et L. Sommerijns, Kluwer Editions juridiques, 1995.



1. La modification d'une assurance groupe, décidée par l'employeur, ne peut avoir d'influence que pour l'avenir. Elle ne peut entraîner aucune réduction des prestations ou des réserves acquises à ce moment (art. 16, § 2 de la loi). L'employeur ne peut pas par ce biais faire réintégrer dans son patrimoine tout ou partie des versements effectués.
2. Si une modification de l'assurance groupe donne lieu à une augmentation des obligations des assurés avec une majoration des contributions personnelles, ces assurés peuvent, à leur demande, être dispensés de participer à la nouvelle formule. Cette règle n'est pas neuve : l'ancienne réglementation Vie prévoyait déjà cette possibilité (AR 17 décembre 1992, art. 50, §4). Dans le cadre de la loi Vandenbroucke, c'est donc à l'affilié qu'il revient de prendre l'initiative d'effectuer une telle démarche de refus. Si c'est le cas, il continuera d'être régi par l'ancien règlement. Il ne pourra évidemment revendiquer aucun des effets liés à la modification introduite (art. 15 de la loi). Dans une telle hypothèse, l'employeur sera bien avisé de se réserver une preuve de ce refus en demandant à l'intéressé de confirmer sa décision par écrit.

Cette disposition vaut aussi bien pour les régimes de pension d'entreprise que sectoriels. Dans les deux cas, cette possibilité tombe cependant pour l'affilié si la modification est introduite par une convention collective de travail. A côté de cela, il reste naturellement possible qu'une convention collective de travail prévoie la possibilité pour l'affilié de refuser de participer à cette modification et, si nécessaire, module cette possibilité.

L'organisateur est dispensé à l'égard de l'affilié de toute obligation complémentaire qui résulte de la modification du régime de pension. Lorsqu'il s'agit d'une pension sectorielle, l'employeur du travailleur qui ne participe pas à la pension sectorielle modifiée – parce que la convention collective de travail l'a explicitement prévu – est alors dispensé à l'égard de ce travailleur des obligations qui découlent de la convention collective de travail.

Il est en outre illicite de ne pas continuer les régimes de pension complémentaire des travailleurs qui, sur la base de l'alinéa précédent, décident de ne pas adhérer à un engagement de pension modifié.

Par contre, s'il n'y a pas de réaction émanant des assurés, ils seront présumés avoir marqué tacitement leur accord pour poursuivre le financement de leur pension complémentaire dans le cadre du nouveau régime.

3. Cette même liberté de refuser une modification de l'assurance groupe doit aussi être reconnue lorsque la majoration des contributions personnelles résulte de l'application de la loi Vandembroucke, pour autant qu'il soit prouvé que sa mise en œuvre devait nécessairement déboucher sur une telle augmentation des obligations de l'affilié. Dans cette hypothèse, l'employeur aura également tout intérêt à ce que l'intéressé reconnaisse par écrit qu'un nouveau plan conforme à la réglementation lui a été proposé, qu'il a sciemment refusé d'y participer et qu'il dégage son employeur de toute responsabilité en la matière.

Dans les cas où il ne s'agit d'apporter à l'assurance groupe qu'une modification n'impliquant aucune augmentation des obligations des assurés et ne touchant pas à une condition de travail essentielle, leur consentement, même tacite, ne sera pas requis.

### ***Abrogation d'un régime de pension complémentaire***

Si l'organisateur décide d'abroger le régime de pension complémentaire existant, il ne pourra le faire que dans le cadre défini par le règlement. A l'instar de son droit de modification, il devra user de son droit d'abrogation de manière prudente et raisonnable. Deux règles devront toujours être respectées à cet égard :

1. Le mode de calcul des droits de chaque assuré, déterminé préalablement par le règlement, devra s'effectuer en fonction des réserves constituées à ce moment-là.
2. Le mode de répartition des réserves devra garantir à chaque affilié, pris individuellement, les prestations acquises déjà constituées.

## ***SECTION 2 : PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS***

### ***Consultation et information obligatoires***

Les dispositions relatives à la consultation des travailleurs se rapportent exclusivement aux régimes de pension d'entreprise. Etant donné l'intervention des commissions paritaires pour les plans sectoriels, la participation des travailleurs est déjà réglée à ce niveau.

En matière de consultation et d'information des travailleurs, la loi reprend les principes déjà retenus par la loi Colla. Tout comme pour l'instauration du plan de pension, le rôle de la délégation syndicale est ici explicitement reconnu à côté de celui du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail.

La loi introduit un droit d'avis sur des points précis liés à la gestion du plan de pension. Ce n'est toutefois qu'un avis qui, par définition, n'a pas de valeur obligatoire. L'employeur n'est pas tenu de le suivre, il est uniquement tenu de le demander.

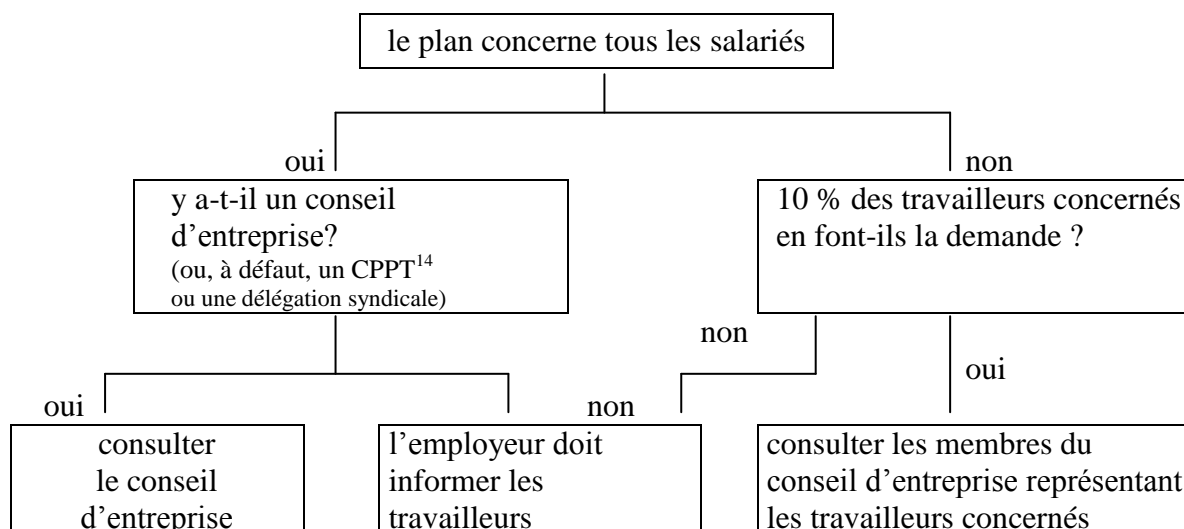
Cette obligation de consultation est cependant applicable quel que soit le degré d'autonomie dont bénéficie l'employeur pour instaurer, modifier ou abroger le plan de pension.

*a. Qui exerce cette compétence d'avis ?*

1. Lorsque le plan de pension vise tous les travailleurs salariés de l'entreprise, l'employeur doit obligatoirement consulter le conseil d'entreprise (ou à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale).
2. Lorsqu'une partie des travailleurs salariés bénéficie du plan de pension, cette compétence consultative est exercée par les membres du conseil d'entreprise (ou du comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale) représentant les travailleurs concernés, à condition qu'au moins 10 % de ces travailleurs en fassent la demande.
3. Dans les autres cas, l'employeur est chargé d'informer périodiquement et individuellement les travailleurs concernés par l'engagement de pension, c'est-à-dire
  - lorsque la catégorie de personnel concernée par le plan de pension n'est pas représentée au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail ou à la délégation syndicale (c'est par exemple le cas des membres de la direction de l'entreprise au sens des élections sociales) ;
  - ou lorsque moins de 10 % des travailleurs concernés ont mandaté leurs représentants pour exercer cette compétence d'avis ;
  - ou lorsqu'il y a ni conseil d'entreprise, ni comité pour la prévention et la protection au travail, ni délégation syndicale.

Cette information individuelle de l'employeur doit obligatoirement être préalable à toute décision quant au fond.

4. Plusieurs entreprises peuvent conclure ensemble un plan de pension complémentaire (cf. article 2, § 3, 6° de la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances). La condition selon laquelle des liens économiques ou sociaux entre les différentes entreprises doivent exister à cet effet a récemment été supprimée (cf. article 44 de l'arrêté royal de 14 novembre 2003 relatif à l'activité d'assurance sur la vie). Par conséquent, la procédure d'avis mentionnée ci-dessus peut poser des problèmes lorsque l'un des organes appelés à donner son avis dans l'entreprise A (dans les cas n° 1 ou 2 ci-dessus) n'a pas la même opinion que celui de l'entreprise B, bénéficiant du même régime de pension complémentaire. A partir du moment où la compétence de ces organes n'est que consultative, ce « conflit » ne pose pas de réel problème. En effet, en dernier ressort, c'est aux différents employeurs liés par un même régime de pension complémentaire qu'il reviendra de s'accorder.



*b. Dans quels domaines cette compétence consultative s'exercera-t-elle ?*

Cette compétence d'avis concerne :

- le mode de financement du régime de pension et les modifications structurelles de ce financement ;
- la fixation des réserves et l'établissement annuel de la fiche de pension (cf. section 3) ;
- l'application, l'interprétation et la modification du règlement de pension ;
- le choix d'un organisme de pension et le transfert vers un autre organisme de pension, y compris le transfert éventuel des réserves.

La non-observation des procédures d'avis précitées est sanctionnée par une nullité relative. Cela signifie que les décisions que l'organisateur aura prises concernant les points mentionnés ci-dessus sans avoir suivi la procédure d'avis peuvent être déclarées nulles dans l'année.

*Participation des travailleurs à la gestion de l'engagement de pension*

**La gestion est confiée à un fonds de pension (institution de prévoyance)**

Jusqu'à l'introduction de la loi, la problématique de la gestion paritaire des fonds de pension était réglée par la CCT n° 9 du 9 mars 1972 conclue au sein du Conseil national du travail (CNT), coordonnant les accords nationaux et les CCT relatifs aux conseils d'entreprise, conclues au sein du CNT, rendues obligatoires par l'AR du 12 septembre 1972.

<sup>14</sup> CPPT = Comité pour la prévention et la protection au travail.

Cet arrêté prévoit que lorsque la gestion paritaire d'avantages contractuels comportant une participation financière du personnel est confiée à une association sans but lucratif, une liaison sera établie entre celle-ci et le conseil d'entreprise. A cet effet, le conseil d'administration de l'association sans but lucratif devra être géré paritairement sauf si le conseil d'entreprise en décide autrement. Lorsque la gestion du plan est commune à plusieurs entreprises, le conseil d'administration sera en principe géré paritairement.

La loi Vandebroucke traite à nouveau cette problématique dans son ensemble. Une distinction est à cet égard opérée selon que le régime de pension sectoriel est instauré au niveau du secteur et ou au niveau de l'entreprise. La loi étend la gestion paritaire à l'ensemble des institutions de prévoyance indépendamment de leur forme juridique. La gestion paritaire est également étendue aux entreprises où il n'y a pas de conseil d'entreprise, mais bien un comité pour la prévention et la protection au travail ou une délégation syndicale.

L'institution de prévoyance qui exécute un régime de pension sectoriel est gérée paritairement, sauf si la convention collective de travail par laquelle le régime de pension est instauré en dispose autrement.

#### *Gestion paritaire, indépendamment de la forme juridique*

Le régime actuel de la CCT n° 9 est étendu pour les fonds de pension qui exécutent un régime de pension d'entreprise, et ce quelle que soit la forme juridique adoptée par le fonds de pension. Il s'agit ici :

- des régimes d'entreprise qui sont instaurés par un employeur ayant opté dans le cadre d'un régime sectoriel pour l'opting out ;
- des fonds d'entreprise qui bénéficient du régime particulier des régimes « sociaux » de pension (*voir chapitre IV, 4°*) ;
- des régimes d'entreprise qui prévoient une contribution personnelle du travailleur.

A l'avenir, devront être gérées paritairement non seulement les asbl mais toutes les institutions de prévoyance qui gèrent un tel régime de pension, indépendamment de leur forme juridique, à condition qu'il s'agisse d'une forme juridique autorisée par la loi de contrôle du 9 juillet 1975.

#### *Gestion paritaire dans une entreprise sans conseil d'entreprise*

Une deuxième extension réside dans le fait que ce régime vaudra désormais aussi pour les entreprises où il n'y a pas de conseil d'entreprise, mais bien un comité pour la prévention et la protection au travail ou une délégation syndicale.

Comme cela est déjà le cas actuellement, la composition du conseil d'administration de l'institution de prévoyance peut être réglée autrement :

- par la CCT qui instaure le régime de pension dans le cas d'un régime sectoriel ;
- par le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail ;
- de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale à défaut des organes précités.

## **La gestion est confiée à un organisme de pension qui n'est pas géré paritairement**

Un régime spécifique est prévu lorsque l'exécution d'un régime de pension est confiée à un organisme de pension qui n'est pas géré de façon paritaire, comme par exemple une entreprise d'assurances. Cette réglementation spécifique s'applique :

- aux régimes sectoriels ;
- aux régimes d'entreprise qui sont instaurés par un employeur ayant opté dans le cadre d'un régime sectoriel pour l'opting out ;
- aux régimes d'entreprise qui bénéficient du régime particulier des régimes « sociaux » de pension (*voir chapitre IV, 4°*).

Dans ces cas, il est créé un organe particulier de participation, dénommé « comité de surveillance ».

Ce comité qui est composé paritairement, surveille l'exécution de l'engagement de pension, et donc par exemple du contrat d'assurance de groupe. Il est mis en possession du rapport sur la transparence que l'organisme de pension doit rédiger à l'attention de l'organisateur et des affiliés (cf. section 3). Cela doit avoir lieu avant la communication aux organisateurs.

### **SECTION 3 : CATEGORIES D'AFFILIES**

#### ***Affiliation à l'âge de 25 ans***

L'affiliation ne peut pas être reportée à un âge supérieur à 25 ans (article 13 de la loi). Un travailleur âgé d'au moins 25 ans et engagé par une entreprise disposant d'un plan de pension est par conséquent affilié immédiatement à ce plan, pour autant qu'il appartienne à une catégorie du personnel visée par le plan. Cette règle correspond à ce qui était prévu par la loi Colla.

Il n'est pas autorisé de prévoir un âge d'affiliation supérieur à 25 ans, ni d'introduire une période d'attente liée aux années de service prestées, sauf pour les personnes qui ont moins de 25 ans. Si le règlement ne prévoit pas d'âge pour l'affiliation, celle-ci coïncide avec la date d'entrée dans la catégorie concernée. Par conséquent, pour que l'âge de 25 ans soit l'âge d'affiliation, il faut le prévoir dans le règlement. Si un plan prévoit un délai d'attente de x années de service, tous les travailleurs qui n'ont pas travaillé ces années, mais qui ont atteint l'âge de 25 ans, doivent être affiliés immédiatement.

En particulier, les périodes d'essai ne peuvent pas être invoquées pour reporter l'affiliation au-delà de l'âge de 25 ans.

### *Examen médical*

La nouvelle loi précise que l'affiliation ne peut pas être subordonnée au *résultat* d'un examen médical.

De plus, un examen médical peut seulement être imposé dans les cas suivants :

- lorsque l'affilié a la liberté de choisir l'étendue de la couverture décès (cf. plans cafétéria) ;
- lorsque le capital en cas de décès est au moins 50 % plus élevé que le capital en cas de vie ;
- lorsque dix travailleurs ou moins sont affiliés au régime de pension.

Le résultat de cet examen ne peut conduire à la non-affiliation du travailleur. La loi n'interdit cependant pas que des surprimes soient imposées. Toutefois, c'est l'employeur qui doit supporter ces surprimes. S'il ne veut pas le faire, le plan ne peut être instauré.

Reste la question de savoir dans quelle mesure il est licite d'adapter les garanties assurées à l'état de santé de l'affilié. Dans un régime de pension de type « contributions définies », c'est la hauteur de la contribution qui détermine si une discrimination a été introduite entre les différents affiliés. Il semble possible dans ce cas de faire varier les garanties assurées en fonction de l'état de santé des affiliés pour autant que la cotisation globale soit identique pour tous. Il paraît plus difficile d'adapter les garanties à l'état de santé de l'affilié dans un plan de pension de type « prestations définies ». Dans ce type de plans, le caractère discriminatoire s'apprécie en effet sur la base des avantages assurés plutôt qu'en fonction de la hauteur de la cotisation.

Le volet fiscal de la loi sur les pensions complémentaires contient également des dispositions concernant la sélection médicale. Nous renvoyons à ce sujet au *chapitre IV, 7°*.

### *Catégories d'affiliés*

Un régime de pension complémentaire peut être instauré par l'organisateur au bénéfice de l'ensemble des membres du personnel ou d'une partie de ceux-ci. Dans ce cas, le règlement de pension définira les catégories visées. La loi n'interdit pas la création de telles catégories, mais bien toute discrimination à cet égard.

L'exposé des motifs précise en outre que la notion de catégorie doit être interprétée restrictivement étant donné qu'une interprétation trop large pourrait aboutir à miner le principe selon lequel tout travailleur doit être affilié au plan de pension au plus tard à l'âge de 25 ans.

L'exposé des motifs n'énumère pas de manière exhaustive les catégories autorisées, mais confirme que, de toute façon, les catégories qui sont suffisamment déterminées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et dans la législation relative aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail, sont des catégories visées par la loi. Il en résulte que les ouvriers, les employés, les représentants de commerce, les gens de maison, les travailleurs à domicile, les étudiants, le personnel de cadre, les directeurs et les gérants constituent des catégories autorisées.

Outre les catégories visées dans la législation précitée, il est permis d'ajouter d'autres conditions à remplir avant de pouvoir être affilié. Si le plan de pension réserve par exemple le bénéfice du plan de pension complémentaire aux employés de l'entreprise, cela ne signifie pas nécessairement que tous les employés y seront affiliés : ils peuvent être tenus de répondre à certains autres critères.

La loi se borne à stipuler que l'organisateur ne peut pas créer de « distinction illicite » entre les différents travailleurs (art. 14 de la loi). Toute distinction qui ne repose pas sur un critère objectif et qui n'est pas raisonnablement justifiée est considérée comme illicite. Pour cela, il faut tenir compte de l'objectif visé, du caractère objectif et des conséquences de la distinction faite. En effet, la distinction faite ne peut être disproportionnée par rapport à l'objectif licite visé.

La où la définition concrète de ce qu'il faut entendre par « distinction illicite » faisait l'objet d'un commentaire dans une circulaire ministérielle relative à la loi Colla – circulaire dont la valeur juridique était très contestée – le législateur a pris le parti de faire plus de clarté à ce sujet dans la loi proprement dite.

La loi précise que les situations suivantes, entre autres, donnent lieu à une « distinction illicite » :

- 1° l'octroi de pensions de survie exclusivement à des bénéficiaires masculins ou féminins ;
- 2° l'octroi de l'engagement de pension subordonnée à une décision complémentaire de l'organisateur, de l'employeur ou de l'organisme de pension ;



3° une différenciation trop grande de l'engagement de pension en fonction de l'âge. Une différenciation basée sur l'âge n'est autorisée que pour les engagements de pension de type contributions définies dans la mesure où elle peut être justifiée par le financement d'un avantage de pension équivalent étalé sur la durée de la carrière. Cet aspect est commenté plus en détail ci-après.

La loi reprend en outre les dispositions de la loi Colla relatives aux travailleurs à temps partiel. Les travailleurs à temps partiel ne peuvent plus être exclus du bénéfice d'un régime de pension complémentaire s'ils réunissent toutes les autres conditions d'affiliation. Ils doivent, en outre, bénéficier de droits identiques à ceux de leurs collègues à temps plein, calculés bien entendu proportionnellement à leur temps de travail.

La loi reprend enfin les principes en matière de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en se référant à la date charnière du 17 mai 1990, date de l'arrêt Barber après laquelle l'engagement de pension ne peut contenir aucune discrimination entre les hommes et les femmes.

Certains de ces thèmes sont développés ci-après.

### **Egalité de traitement hommes/femmes**

En ce qui concerne cette égalité de traitement, la loi va plus loin que la directive européenne en la matière. Outre le fait que, pour les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension ne peut contenir aucune discrimination entre les hommes et les femmes et que toutes différences en matière de pension complémentaire ne peuvent se justifier que par les espérances de vie respectives des hommes et des femmes, la loi précise que les engagements de pension de type « contributions définies » ne peuvent pas faire de distinction entre hommes et femmes pour définir le niveau des contributions.

Cette dernière définition est en fait plus sévère que ce qui est prévu par la directive européenne<sup>15</sup> consacrée à cette problématique.

En effet, la loi interdit, dans le cadre d'un plan de type « contributions définies », toute distinction entre homme et femme pour définir le niveau des contributions non seulement des travailleurs, mais également des employeurs. La directive européenne permet par contre que l'on déroge à ce principe pour les contributions des employeurs lorsque le but est d'égaliser ou de rapprocher les montants de prestations de pension constituées par ces contributions. La directive permet en d'autres termes que l'employeur compense les éventuelles différences au niveau des prestations de pension entre hommes et femmes par une contribution plus élevée de l'employeur pour un des deux sexes.

---

<sup>15</sup> Directive 96/97/CE du Conseil, du 20 décembre 1996, modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale.

Le législateur belge a cependant estimé que l'option plus sévère est plus conforme aux intentions de l'employeur quant à la nature de l'engagement contracté. En effet, le législateur a estimé qu'en matière d'égalité homme-femme, l'élément prépondérant pour apprécier l'égalité de traitement est la nature de l'engagement pris par l'employeur, à savoir l'engagement de fournir une prestation au terme dans les systèmes de type « prestations définies » ou celui de payer une cotisation donnée dans les systèmes « contributions définies ».

Le législateur belge considère à cet égard qu'il n'est plus possible de prévoir des contributions d'employeur différentes dans un régime de type « contributions définies » pour égaliser ou rapprocher les prestations de pension des travailleurs masculins et féminins.

#### *Impact sur les plans « cafétéria »*

En pratique, cette position sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes a une incidence sur certains plans « cafétéria », à savoir lorsque l'employeur octroie une enveloppe globale à l'affilié qui a le choix de son affectation (retraite, décès, invalidité, ... chacune de ces couvertures assortie de son régime fiscal propre), mais avec une couverture décès minimale obligatoire.

Dans ce cas, le problème de la discrimination homme-femme se pose. Par contre, ce n'est pas le cas lorsque l'affilié a un libre choix total quant à l'affectation de cette enveloppe.

En effet, pour vérifier l'égalité de traitement, on examine les engagements pris séparément. Ainsi, l'engagement décès étant du type « but à atteindre », l'égalité de traitement doit porter sur la prestation, et l'engagement vie étant du type « charges fixées », l'égalité de traitement doit porter sur les versements. Or, du fait d'une enveloppe globale dont est déduite la prime décès qui est différente pour l'homme et la femme, le solde correspondant au niveau des contributions de pension sera également différent pour l'homme et la femme si l'on utilise des tables de mortalité différentes.

Il n'est donc plus possible d'offrir des plans cafétéria pour lesquels une couverture décès minimale est imposée, à moins d'utiliser une table de mortalité unisexe. Un plan cafétéria prévoyant une liberté de choix totale pour l'affilié reste dans tous les cas possible.

Si un plan cafétéria prévoit un engagement en cas de décès, d'incapacité de travail ou de frais médicaux, chaque affilié doit cependant pouvoir souscrire une couverture de base sensée pour laquelle aucune exclusion fondée sur les résultats d'un examen médical ne peut être appliquée. Cette possibilité obligatoire de souscrire une couverture standard minimale (décès, incapacité de travail, frais médicaux) est nécessaire pour que les taxes sur la garantie principale (vie et décès) ne soient pas relevées de 4,4 % à 9,25 %. Cela ne signifie pas que chaque affilié doit souscrire une garantie décès minimale. Les dispositions relatives à la garantie standard minimale ne vont donc pas à l'encontre des dispositions relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

## **Différenciation de l'engagement de pension en fonction de l'âge**

La loi met un frein aux plans de pension dans lesquels l'engagement de pension varie en fonction de l'âge des affiliés. Une différenciation basée sur l'âge reste possible pour autant que la disposition selon laquelle chacun doit être affilié à l'âge de 25 ans ne soit pas contournée.

Ce n'est que dans le cas des régimes de pension de type contributions définies que l'engagement de pension peut varier en fonction de l'âge de l'affilié. Dans ce cas, le taux de contribution appliqué au traitement à un certain âge doit être inférieur au pourcentage à un âge ultérieur, actualisé à un taux annuel de 4 %, sur la période qui s'étend entre les deux âges. Cela signifie concrètement que si un taux de contribution de 15 % est appliqué à l'âge de 65 ans, le pourcentage pour déterminer la contribution à l'âge de 50 ans s'élève à 12,32 % au moins et à 3,1 % au moins pour un affilié de 25 ans. A l'âge de 40 ans, on arrive ainsi à une variation de 1 à 4,8. Si la différenciation s'opère par paliers, cette comparaison s'effectue entre les âges correspondant au début de chaque palier.

Le législateur a admis cette variation en taux de prime en fonction de l'âge puisqu'elle permet un financement étalé sur la carrière d'un avantage de pension équivalent par année d'affiliation. En supposant que le rendement du régime de pension s'élève effectivement à 4 % par an, une prime de 3,1 % à l'âge de 25 ans assurera le même avantage de pension qu'une prime de 15 % à l'âge de 65 ans.

Ensuite, cette différenciation, même limitée, au niveau du paiement de la prime permet un rythme de financement d'un régime de pension de type contributions définies qui est analogue à celui d'un régime de pension de type prestations définies. Dans ce dernier type de régimes de pension, la prime augmente en effet également d'année en année, même s'il est vrai que l'augmentation est plus forte que 4 % par an pendant certaines périodes.

### ***SECTION 4 : RENDEMENT MINIMUM GARANTI, RESERVES ET PRESTATIONS ACQUISES***

En matière de réserves et de prestations acquises, certains principes de base de la loi Colla ont été revus en profondeur. Par ailleurs, la disposition selon laquelle les réserves sont acquises après un an maximum est précisée.

La loi décrit de manière détaillée comment les réserves acquises minimales doivent être calculées. Les différents problèmes d'interprétation que les dispositions de la loi Colla posaient dans la pratique ont été résolus. Vu les différences entre les engagements de type « contributions définies » et les engagements de type « prestations définies », la loi prévoit également des règles distinctes pour ces deux types d'engagements. Une attention particulière a enfin été accordée aux plans « cash balance ».

### ***Réserves acquises après 1 an maximum***

La loi reprend l'ancienne disposition selon laquelle l'affilié peut, après un an d'affiliation à l'engagement de pension, faire valoir des droits sur les réserves et les prestations acquises telles qu'elles sont fixées dans le règlement de pension ou dans la convention de pension. Les réserves financées par des contributions personnelles sont immédiatement acquises à l'affilié.

Il est précisé que cette période d'un an est unique aussi longtemps que l'affilié reste affilié à un engagement de pension du même organisateur. On évite ainsi que les travailleurs qui, par exemple parce qu'ils changent de catégorie (un employé devient cadre), sont affiliés à un autre engagement de pension, doivent attendre encore un an pour avoir droit aux réserves et aux prestations acquises. Dans ces cas, la période d'affiliation au premier plan doit être prise en compte pour le calcul de cette année d'affiliation.

Dans le cas d'un membre du personnel détaché qui est affilié au plan de pension de la maison mère et est affilié par la suite au plan de pension belge, la période d'affiliation au premier plan doit également être prise en compte pour le calcul de l'année d'affiliation.

La loi précise enfin que l'engagement de pension ne peut être défini de telle manière que, pour un affilié, l'acquisition des réserves après un an au maximum soit contournée. L'exposé des motifs donne de plus amples explications sur cette disposition en précisant que pour un affilié, après une année d'affiliation, le résultat du calcul de ses réserves acquises minimales ne peut pas être égal à zéro ou négatif. Ceci est important, entre autres, pour la classification de l'engagement de pension comme engagement « social » de pension (cf. infra IV, 4°). Une des conditions à cet égard est que l'engagement de pension doit valoir pour tous les travailleurs. Par conséquent, il faut éviter que l'on prenne prétexte de la nature de l'engagement de pension pour déroger à la condition selon laquelle il doit s'appliquer à tous les travailleurs et bénéficier quand même des avantages d'un plan « social ».

L'exposé des motifs reprend, à titre d'exemples, quelques formules de pension qui ne sont plus admises puisqu'elles conduisent à un résultat négatif ou nul pour certains affiliés :

$$1^{\circ} \text{ PEL} = (n/40 \times \% \text{ Traitement}) - \text{Estimation Pension Légale totale}$$

où : PEL = pension complémentaire  
n = nombre d'années d'affiliation

Le fait de déduire une pension légale totale pour le calcul de la pension complémentaire peut aboutir à un résultat négatif ou nul lorsque l'affilié a une carrière incomplète.

2°  $PEL = n/40 (x \% \text{ Traitement} - \text{Estimation Pension Légale})$

formule avec une estimation de la pension légale calculée en partant de l'hypothèse que le salaire de l'affilié atteint le plafond légal qui est pris en compte pour le calcul de la pension légale, et ce pour toute sa carrière.

Pour un travailleur dont le salaire se situe en dessous de ce plafond (ouvriers peu qualifiés), le résultat du calcul peut s'avérer nul. La pension légale doit être estimée de telle manière qu'elle n'ait pas pour effet que certains travailleurs ne bénéficient de facto pas d'un avantage de pension.

3°  $PEL = n/40 (Y \% \text{ Traitement qui est supérieur à un certain plafond})$

Lorsque des affiliés ont un traitement inférieur à celui pris en compte dans la formule, le résultat sera également nul. Une telle formule n'est donc plus admise.

4° Dans le cadre d'un engagement de pension de type contributions définies, l'exposé des motifs cite l'exemple suivant : l'employeur s'engage à verser x % du traitement qui est supérieur à un certain montant.

Pour les travailleurs dont le salaire n'atteint pas ce montant, les montants versés seront égaux à zéro. Par conséquent, cet engagement de pension n'est plus admis.

### *Calcul des réserves acquises minimales*

#### **Engagement de pension de type « contributions définies »**

Pour le calcul des réserves acquises minimales en ce qui concerne les engagements de pension de type prestations définies, la loi reprend les anciennes dispositions de la loi Colla. Les réserves acquises minimales sont celles qui sont imposées par les arrêtés d'exécution de la loi du 9 juillet 1975<sup>16</sup>. Cela implique que les réserves mathématiques constituées sur le contrat sont acquises.

La loi précise en plus que seules les prestations en cas de retraite et de décès après la retraite donnent droit à des réserves acquises minimales. Pour le calcul des réserves acquises minimales en cas de décès après la retraite, il est tenu compte de la réversibilité de la rente.

---

<sup>16</sup> Article 48 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'activité d'assurance sur la vie; article 22 de l'arrêté royal du 7 mai 2000 relatif aux activités des institutions de prévoyance.

### **Engagement de pension de type « cash balance »**

Dans un engagement de type « cash balance », la prestation est définie par rapport à un montant d'épargne nette forfaitaire attribué à certaines échéances à chaque affilié (sans nécessairement être réellement versé). Ce montant est capitalisé selon un rendement théorique déterminé dans le règlement ou la convention de pension (par exemple, le rendement moyen des fonds d'Etat d'une durée déterminée). L'employeur verse ce qui est nécessaire pour atteindre cette prestation et ce, en fonction du rendement réel obtenu (*cf. aussi Chapitre III, section 2*).

Les réserves acquises minimales des engagements de pension de type « cash balance » sont égales à la capitalisation des primes, le mode de capitalisation étant fixé au règlement.

### ***Rendement minimum garanti***

Pour les plans de pension de type contributions définies, la loi prévoit un rendement minimum qui doit être attribué sur les contributions personnelles et un rendement minimum qui doit être attribué sur les cotisations patronales.

Ce rendement minimum garanti s'inscrit dans une vision à long terme ; il ne s'agit donc pas d'une garantie à atteindre chaque année, mais bien d'une garantie au moment de la sortie ou de la retraite de l'affilié.

1° Le rendement minimum garanti sur les **contributions personnelles** (*article 24, § 1 de la loi*)

La partie des *contributions personnelles (non compris les taxes)* qui n'a pas été consommée pour la couverture du risque décès et invalidité avant la retraite, capitalisée au taux maximum de référence (actuellement 3,75 %) pour les opérations d'assurance à long terme, fixé par les arrêtés d'exécution de la loi du 9 juillet 1975, revient à l'affilié au moment de sa sortie ou de sa retraite. La loi précise que cette garantie ne doit être acquise qu'au moment de la sortie ou de la retraite et donc pas d'année en année. La loi précise aussi que, pour le calcul du rendement minimum, seule la partie de la prime consommée pour les risques décès et invalidité avant la retraite peut être déduite de la base de calcul à laquelle ce rendement minimum s'applique.

Si, par contre, il existe un surplus au moment de la sortie, la garantie ne concerne pas l'excédent par rapport à ce qui aurait dû exister légalement.

Sauf disposition contraire dans le règlement, l'ancien organisateur doit assurer la garantie au moment du départ du travailleur.

La différence positive entre le rendement garanti visé à l'article 24, § 1 de la loi relative aux pensions complémentaires et le montant figurant sur les comptes individuels doit être couvert dans un fonds de financement (*article 48, § 2 de l'AR relatif à l'activité d'assurance sur la vie*).

2° Le rendement garanti minimum sur les **contributions patronales** et sur les versements dans un engagement de pension **cash balance**.

Le législateur a jugé nécessaire d'assurer également une garantie minimale sur les versements qui ne sont pas supportés par l'affilié dans le cadre d'un engagement de pension de type contributions définies et de type cash balance. La motivation de cette nouvelle obligation provient du fait que, dans le cadre d'un engagement de type contributions définies, le risque est à charge uniquement des affiliés puisque le montant de leur prestation dépendra du rendement obtenu. Le législateur a voulu pallier en partie à cette situation en imposant aussi une garantie minimale sur la partie des contributions qui n'est pas supportée par le travailleur et non consommée pour la couverture de certains risques et de certains frais.

Les contributions patronales doivent être indexées pendant au moins les cinq premières années d'affiliation et, ensuite, être capitalisées au taux maximum de référence pour les opérations d'assurance à long terme (3,75 %), diminué de 0,5 %. Pour un engagement de pension de type cash balance, le calcul doit se faire rétroactivement à partir de la date d'affiliation au taux maximum de référence, diminué de 0,5 %.

Avant d'appliquer ce taux de rendement minimum, la partie des contributions consommées pour la couverture du risque décès ou invalidité et pour la couverture des frais limité à 5 % peut être déduite. Pour les plans de type cash balance, la base de calcul équivaut cependant à la contribution patronale totale.

Par dérogation à la garantie minimale décrite ci-dessus, la capitalisation au taux maximum de référence est remplacée, en cas de sortie, de retraite ou d'abrogation du régime de pension, par une indexation des contributions.

Cette indexation est liée à l'indice pivot, basé sur l'indice de santé des prix à la consommation. L'indexation est en tout cas limitée au niveau de la garantie après les cinq premières années. La dérogation concernant les cinq premières années est en effet inspirée par le fait qu'il s'agit d'une garantie à long terme et que, dans cette vision à long terme, il est justifié que le rendement à court terme (les cinq premières années) peut être moins élevé.

### 3° Dispositions générales

En cas de modification du taux des arrêtés d'exécution, l'ancien taux s'applique jusqu'au moment de sa modification aux contributions versées avant cette modification et le nouveau taux s'applique à partir de la modification au montant garanti au moment de la modification par l'article 24 ainsi qu'aux versements effectués après cette date.

Pour les engagements de type contributions définies et cash balance, il faut donc vérifier si les réserves acquises correspondent à un montant qui est au moins égal aux primes capitalisées au rendement minimum.

Pour les engagements de type prestations définies qui prévoient également que l'organisateur s'engage à verser, par exemple, un pourcentage minimum du salaire pour le financement du but à atteindre, l'obligation de garantir un certain taux n'est pas d'application. Le législateur a cependant veillé à ce que cette dérogation ne s'applique que dans des cas très spécifiques. Il ne suffit donc pas de prendre un engagement complémentaire de type prestations définies dans le cadre d'un plan de type contributions

définies pour invoquer cette dérogation et échapper ainsi à l'obligation de garantir le taux d'intérêt maximum prévu.

### **Engagement de pension de type « prestations définies »**

Pour le calcul des réserves acquises minimales, l'on se base sur les prestations relatives à la pension de retraite et de survie.

#### *Etape 1 : les prestations*

Les prestations relatives à la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès après la retraite qui servent de base au calcul des réserves acquises minimales sont égales au plus grand des deux montants suivants :

- la prestation afférente à la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès après la retraite, prise en compte pour le calcul de la réserve minimale telle qu'elle est fixée dans les arrêtés d'exécution de la loi du 9 juillet 1975 ;
- la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès après la retraite déterminée conformément au règlement de pension ou à la convention de pension en tenant compte des données au moment considéré.

Ce deuxième tiret remplace l'ancienne méthode de calcul prévue par la loi Colla puisque cette méthode posait des problèmes pour certains types d'engagement. Cette ancienne méthode prévoyait en effet que les prestations étaient égales à la différence entre la prestation relative aux services totaux et la prestation relative aux services futurs. Pour les engagements de pension d'un montant fixe, il en résultait entre autres une réserve acquise égale à zéro.

Par les données visées au deuxième tiret, on entend notamment le traitement, le nombre d'années de service ou d'affiliation atteint pris en compte et l'estimation de la pension légale.

Lorsque l'engagement de pension, en ce qui concerne les pensions de retraite et/ou de survie en cas de décès après la retraite, porte sur le paiement de prestations définies d'un montant fixe, indépendamment des années de service prestées par l'affilié et de son salaire, les prestations y relatives qui, à tout moment, servent de base pour le calcul des réserves acquises minimales, sont égales à ce montant.

Lorsque l'engagement de pension est financé auprès de plusieurs organismes de pension, ces prestations doivent être calculées par référence à l'engagement total. En effet, il arrive fréquemment que le règlement de pension prévoit le versement des cotisations personnelles dans une assurance de groupe et le financement de la différence entre la prestation globalement promise et la prestation résultant des versements effectués chez l'assureur, dans une institution de prévoyance.

La loi lève maintenant toute ambiguïté que cette situation peut entraîner. Elle dispose qu'il s'agit ici d'un seul engagement de pension de type prestations définies qui porte sur la promesse de pension globale et qui est géré dans deux instruments de financement différents. Les prestations en découlent sans équivoque.



### *Etape 2 : les réserves acquises*

Les réserves acquises minimales sont égales à la somme des valeurs actuelles des prestations relatives à la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès après la retraite, telles que définies ci-avant.

Les règles d'actualisation mentionnées au règlement de pension ou dans la convention de pension ne peuvent conduire à des réserves acquises inférieures à celles que l'on obtiendrait au moyen des règles d'actualisation imposées pour le calcul de la réserve minimale en exécution de la loi du 9 juillet 1975 au moment de la sortie. Dans ces arrêtés d'exécution, on se base sur un taux d'actualisation de 6 % et des tables de mortalité MR et FR selon que l'affilié est du sexe masculin ou du sexe féminin.

### *Gestion de plan dynamique*

L'arrêté d'exécution technique introduit une modification importante par rapport à la loi Colla en matière de calcul des réserves acquises en cas de modification d'un engagement de pension de type prestations définies.

Cet arrêté prévoit en effet qu'en cas de modification d'un tel plan de pension, l'ancien plan reste malgré tout d'application pour les augmentations de salaire accordées après la date de modification du plan de pension. Il y a lieu de tenir compte également d'autres données après la modification du règlement, telles que, par exemple, l'état civil et le nombre d'enfants.

Nous illustrons brièvement cet aspect au moyen d'un exemple dans lequel quelqu'un a été affilié pendant dix ans à un plan de pension de type prestations définies. Ce plan prévoit, par exemple, l'octroi à la retraite d'une rente annuelle de  $(n/40)$  (70 % de la dernière rémunération – pension légale). Au moment où ce plan est transformé en un plan de type contributions définies, on a voulu octroyer, pour les dix premières années, un droit de  $10/40$  calculé en tenant compte du salaire au moment de la mise à la retraite et non du salaire au moment de la modification du plan.

### *Pensions de survie*

La loi précise en outre que la valeur actuelle des prestations relatives à la pension de survie en cas de décès après la retraite n'est prise en compte que dans la mesure où, au moment de la détermination des réserves acquises minimales, il existe un ayant droit conformément au règlement de pension.

Lorsque les ayants droit pour une pension de survie en cas de décès après la retraite sont définis comme le partenaire marié et/ou les enfants de moins de 25 ans et que l'affilié n'est pas marié et n'a pas d'enfants, cet affilié n'entre pas en ligne de compte pour une pension de survie en cas de décès après la retraite et il n'y a pas lieu d'en tenir compte au moment du calcul des réserves acquises.

### *Rendement minimum*

Pour les plans de pension de type prestations définies, la loi prévoit seulement un rendement minimum qui doit être accordé sur les contributions personnelles. En ce qui concerne les contributions patronales, aucun rendement minimum n'est imposé puisque l'engagement de l'employeur vis-à-vis de l'institution de pension est clairement arrêté par la nature de l'engagement (la garantie d'un capital et d'une rente déterminés au terme).

La méthode de calcul est tout à fait identique à celle qui s'applique aux plans de pension de type contributions définies. La partie des contributions personnelles qui n'a pas été consommée pour la couverture du risque décès et invalidité avant la retraite, capitalisée au taux maximum de référence (actuellement 3,75 %) pour les opérations d'assurance à long terme, fixé par les arrêtés d'exécution de la loi du 9 juillet 1975, revient à l'affilié au moment de sa sortie ou de sa retraite. La loi dit explicitement que cette garantie ne doit être acquise qu'au moment de la sortie ou de la retraite et ne doit donc pas être financée totalement d'année en année.

### **Engagement de pension de type « contributions définies » combiné avec un engagement de pension de type « prestations définies »**

Lorsque l'engagement de pension consiste en un engagement de type prestations définies et un engagement de type contributions définies, mais sans que ce dernier engagement ne contribue au financement de l'engagement de type prestations définies, les deux engagements sont considérés séparément pour le calcul des réserves acquises. Les règles de calcul qui s'appliquent à cet effet pour les réserves acquises sont appliquées à l'engagement de pension de type contributions définies. Il en va de même pour l'engagement de pension de type prestations définies.

### ***SECTION 5 : ENCOURAGEMENT DU PAIEMENT EN RENTE***

La loi Vandembroucke a également voulu rendre plus attrayant le paiement sous forme de rente. Jusqu'à présent, presque tout le monde optait en effet pour un paiement sous la forme d'un capital unique, essentiellement pour des raisons fiscales.

Le paiement en capital est en effet taxé au taux de 10 % (capital constitué au moyen de cotisations personnelles) ou de 16,5 % (capital constitué au moyen de cotisations patronales). A cela s'ajoutent la retenue de la cotisation AMI de 3,55 % et la cotisation de solidarité de 2 % au maximum. Jusqu'à la loi Vandembroucke, le paiement en rente était toutefois taxé au taux marginal puisque cette rente devait être ajoutée au revenu.

La loi veut encourager le paiement en rente de deux manières :

- l'organisateur est obligé d'informer l'affilié de la rente correspondant au capital ;
- le régime fiscal du paiement en rente est aligné sur celui du paiement en capital ;
- par le biais de l'arrêté d'exécution technique, un « taux maximum » est introduit pour la conversion.

### ***Communication obligatoire et offre de la rente correspondant au capital***

A partir de l'âge de 45 ans, les affiliés doivent être informés tous les cinq ans du montant de la rente, sans déduction de l'impôt, à attendre lors de la retraite.

La loi oblige l'organisateur (commission paritaire ou employeur) à offrir à l'affilié ou, en cas de décès, à ses ayants droit la possibilité de transformation du capital liquidé en rente. La convention collective de travail ou la convention de pension peut désigner une autre personne qui sera chargée de cette information.

L'affilié devra être informé de cette possibilité deux mois avant sa retraite ou lorsqu'il décide de prendre sa retraite anticipée (pas la prépension) dans les deux semaines qui suivent la prise de connaissance par l'organisateur de sa décision. De même, en cas de décès, ses ayants droit devront être informés de cette possibilité dans les deux semaines qui suivent la prise de connaissance par l'organisateur du décès.

### ***Introduction d'un « taux maximum »***

L'arrêté d'exécution technique impose un taux maximum pour la transformation du capital en rente. La transformation peut se faire sur la base de règles d'actualisation librement choisies, mais celles-ci ne peuvent conduire à un résultat inférieur à celui que l'on obtiendrait au moyen des tables de mortalité belges prospectives telles qu'établies par la CBFA et d'un taux technique égal au taux maximum de référence (3,75 % actuellement) pour les opérations d'assurance à long terme fixé par les arrêtés d'exécution de la loi du 9 juillet 1975, diminué de 0,5%. Au cas où l'assureur souhaiterait reprendre cette garantie à son compte, elle est évidemment soumise à la législation sur l'assurance.

## ***SECTION 6 : POSSIBILITE DE RACHAT ET TRANSFERT DES RESERVES***

### ***Age auquel l'affilié peut demander sa pension complémentaire***

L'affilié peut demander sa pension complémentaire au moment de sa retraite ou à partir de l'âge de 60 ans. Une mesure transitoire souple est prévue à cet égard pour ceux qui partent à la retraite ou à la préretraite avant le 1er janvier 2010. Ils pourront en effet obtenir leur pension complémentaire à l'âge mentionné dans le règlement de pension, même si cet âge se situe avant leur 60<sup>e</sup> anniversaire.

De plus, des avances sur prestations, des mises en gage de droits de pension consenties pour garantir un prêt et l'affectation de la valeur de rachat à la reconstitution d'un crédit hypothécaire sont admises pour permettre à l'affilié d'acquérir, de construire, d'améliorer, de réparer ou de transformer des biens immobiliers situés sur le territoire de l'Union européenne et productifs de revenus imposables.

## ***Possibilités en cas de sortie du régime de pension***

### **Définition de la « sortie »**

Comme la loi régleme tant les régimes de pension d'entreprise que les régimes de pension sectoriels, la sortie ne peut pas être assimilée tout simplement à l'expiration d'un contrat de travail.

#### *a. dans le cas d'un régime d'entreprise*

La cessation du contrat de travail entre le travailleur et l'employeur suppose la sortie immédiate de l'affilié du plan de pension.

#### *b. dans le cas d'un régime sectoriel*

Lorsqu'un travailleur quitte son employeur, mais que son nouvel employeur tombe également dans le champ d'application du même régime de pension sectoriel, l'expiration du contrat de travail chez le premier employeur n'aura aucun impact sur le plan de pension complémentaire. Il n'est par conséquent pas toujours question d'une « sortie » en cas d'expiration d'un contrat de travail.

Les exemples qui suivent en sont une illustration :

#### *1<sup>er</sup> exemple :*

Un travailleur-affilié change d'employeur. Le nouvel employeur tombe, tout comme l'employeur précédent, sous le ressort de la même commission ou sous-commission paritaire et dans le champ d'application du même régime de pension sectoriel. Pour le travailleur, rien ne change : il est et demeure affilié au régime de pension sectoriel. L'expiration de son contrat de travail n'a pas eu d'influence sur son affiliation au régime sectoriel.

#### *2<sup>e</sup> exemple :*

Un travailleur-affilié change d'employeur. Le nouvel employeur tombe, tout comme l'employeur précédent, sous le ressort de la même commission ou sous-commission paritaire mais ne tombe pas dans le champ d'application du même régime de pension sectoriel. Le nouvel employeur n'est en d'autres termes pas lié par la convention collective de travail sectorielle qui organise le régime de pension sectoriel. Dans ce cas, on peut parler de sortie du fait de l'expiration de son contrat de travail et de sa non-réaffiliation.

#### *3<sup>e</sup> exemple :*

Un travailleur-affilié change d'employeur. Le nouvel employeur ne relève cependant pas de la commission ou sous-commission paritaire. Il lui est dès lors impossible de tomber sous le champ d'application de la convention collective de travail sectorielle qui organise le régime de pension sectoriel. Dans ce cas, il y a sortie du fait de l'expiration du contrat de travail.

## Impact de la sortie sur les réserves acquises

Aucune indemnité ou perte de participations bénéficiaires ne peuvent être mises à charge de l'affilié ni déduites des réserves acquises au moment de sa sortie.

Il est précisé en outre que l'organisateur est tenu, lors de la sortie, d'apurer les réserves acquises manquantes. La portée de cette disposition va plus loin que celle qui était prévue dans la loi Colla. En effet, étant donné que la nouvelle loi prévoit aussi une obligation de rendement (cf. IV, 3°, section 4), l'organisateur doit également apurer le déficit au cas où les actifs n'auraient pas généré un rendement suffisant. Il est en effet peu probable que le nouvel organisateur voudra reprendre à son compte les déficits éventuels et courra ainsi le risque de devoir les apurer lui-même par la suite.

Bien que l'obligation de rendement ne se justifie qu'à long terme, le législateur a néanmoins décidé que cette obligation vaut également au moment de la sortie. Vu la mobilité professionnelle accrue, l'organisateur devra assumer, à court terme également, l'obligation de rendement pour une partie des affiliés. Les organisateurs qui ne veulent pas courir ce risque, devront se couvrir auprès de tiers. Les assurances vie « branche 21 » constituent à cet égard un moyen tout à fait indiqué.

Pour les engagements sectoriels de pension, c'est la convention collective de travail qui devra préciser ce qui se passe en cas d'insuffisance éventuelle : est-ce l'employeur que quitte l'affilié qui supplée, l'insuffisance est-elle supportée par tous les employeurs, le fonds de solidarité intervient-il, ... ?

## Procédure en cas de sortie

La loi prévoit un certain nombre d'échéances pour la communication des informations et de la décision :

- après la sortie d'un travailleur, l'organisateur en avise par écrit l'organisme de pension au plus tard dans les **30 jours** ;
- l'organisme de pension communique par écrit à l'organisateur, au plus tard dans les **30 jours** qui suivent l'avis, le montant des réserves acquises et le montant des prestations acquises ;
- l'organisateur en informe **immédiatement** l'affilié ;
- l'affilié doit, dans les **30 jours**, faire savoir à l'organisateur ou directement à l'organisme de pension si cela est prévu dans le règlement de pension ou la convention de pension, l'affectation de ses réserves et prestations acquises. Lorsque l'affilié a laissé passer ce délai, il est supposé avoir opté pour le maintien de ses réserves auprès de l'organisme de pension. Après l'expiration du délai, l'affilié peut néanmoins demander en tout temps l'affectation de ses réserves ;
- lorsque l'affilié informe l'organisateur de l'affectation de ses réserves, ce dernier avise l'organisme de pension dans les **15 jours** de cette décision ;
- lorsque l'affilié opte pour le transfert de ses réserves, l'organisme de pension effectue ce transfert dans les **30 jours** suivant la date à laquelle il a été avisé de la décision de l'affilié. Si ce délai n'est pas respecté, des intérêts moratoires sont dus, pour la période de dépassement du délai, par l'organisme de pension effectuant le transfert.

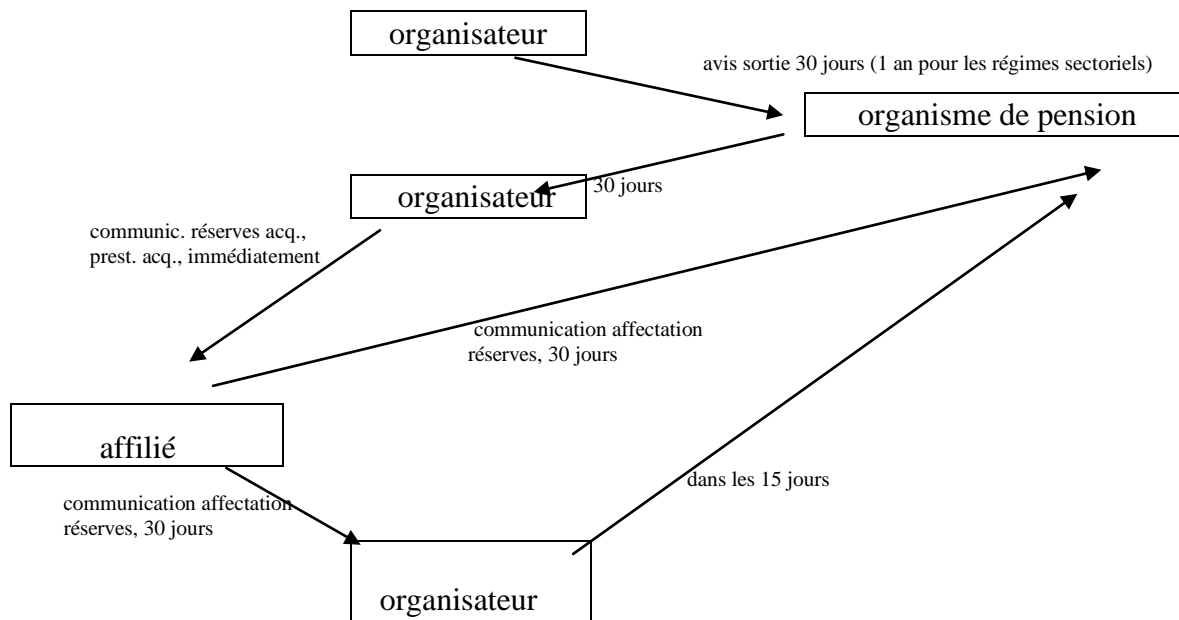
Pour les engagements sectoriels de pension, la procédure de sortie doit être réglée dans la convention collective de travail sectorielle qui établit l'engagement de pension. Dans ce cas, la première période de 30 jours peut être portée au maximum à un an. Pendant cette période, l'affilié peut toutefois lui-même communiquer sa sortie à l'organisme de pension, si bien que le deuxième délai de 30 jours commence à courir à partir de cette communication.

Les raisons de cette période apparemment longue d'un an trouvent leur justification dans la périodicité avec laquelle la personne morale peut disposer des données qu'il doit recevoir de la commission ou sous-commission paritaire. Ces dernières ne reçoivent à vrai dire pas un flux continu d'informations au sujet des travailleurs relevant de leur ressort. Il y a en général seulement un moment de l'année (généralement situé en juin en raison du lien avec les caisses de vacances) où ces commissions disposent d'un aperçu complet des travailleurs affiliés. Ce manque d'information exacte continue requiert une période de réception maximale d'un an.

Il y a néanmoins une importante correction à cet assouplissement. Si l'affilié informe lui-même l'organisme de pension de la sortie, les raisons d'être de la procédure d'exception disparaissent. Il y a alors information correcte et tant la personne morale organisatrice que l'organisme de pension doivent agir en conséquence. C'est pourquoi, la procédure d'exception prévoit en outre que l'affilié lui-même peut, pendant cette période d'un an, mettre l'organisme de pension au courant de sa sortie. Si l'affilié lui-même informe l'organisme de pension de la sortie, celui-ci dispose de toutes les données nécessaires pour continuer la procédure. Le travailleur proactif peut alors retomber dans la procédure classique.

Etant donné qu'il n'y a pas de sortie lorsqu'un travailleur change d'employeur et que ce nouvel employeur est aussi lié par la convention collective de travail qui a instauré la pension sectorielle, il est prévu que le travailleur peut, pendant cette même période d'un an, informer l'organisme de pension qu'il reste affilié au même régime. Il va dès lors de soi que la continuation de la procédure de sortie n'est pas d'application. L'affilié ne quitte en effet pas le régime.

## SCHEMATIQUEMENT :

**Possibilités en cas de sortie**

En cas de sortie – autrement que par décès ou mise à la retraite – l’affilié a un choix quant à l’affectation de ses réserves de pension. La loi prévoit trois possibilités :

*1° transfert des réserves acquises à l’organisme de pension du nouvel organisateur*

Dans la mesure où le travailleur est affilié à un engagement de pension d’un nouvel organisateur, il peut opter pour le transfert de ses réserves à l’organisme de pension du nouvel organisateur. Si le travailleur n’appartient pas à la catégorie des travailleurs visés par l’engagement de pension existant auprès de ce nouvel organisateur, cette possibilité n’est pas offerte. Cet organisateur est soit le nouvel employeur, soit la personne morale organisatrice désignée par la commission ou sous-commission paritaire à laquelle ressortit le nouvel employeur.

Lorsque l’affilié opte pour le transfert de ses réserves vers l’organisme de pension de son nouvel organisateur, ces derniers doivent accepter les réserves cédées sans qu’ils puissent mettre à charge de l’affilié des frais de quelque nature que ce soit.

Cette possibilité de transfert est limitée à la partie des réserves qui ne fait pas l’objet d’une avance ou d’une mise en gage.

2° *transfert des réserves acquises à un organisme de pension qui répartit la totalité des bénéfiques et limite les frais*

L'affilié peut également opter pour le transfert des réserves acquises à un organisme de pension qui répartit la totalité du bénéfice entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves et limite les frais selon les règles déterminées par le Roi. Contrairement à la loi Colla, la loi Vandembroucke ne se réfère pas explicitement aux organismes pour l'octroi d'avantages extralégaux, réglementés par l'arrêté royal du 14 mai 1969. La référence explicite à ces organismes a disparu étant donné que cette disposition violait le principe d'égalité entre les divers organismes de pension.

Le législateur reste cependant d'avis que tout un chacun doit avoir accès à un organisme de pension qui, pour la gestion de ses réserves, tient compte d'un niveau limité des frais et d'une répartition totale des bénéfiques. Les frais peuvent comprendre au maximum les éléments suivants :

- 5 % des versements effectués au cours de l'exercice ;
- 2 % du total des rentes payées au cours de l'exercice ;
- 0,05 % du total des capitaux décès assurés ;
- 0,1 % des actifs que l'organisme de pension détient au début de l'exercice pour couvrir les engagements afférents au régime considéré.

Cette possibilité de transfert est limitée à la partie des réserves qui ne fait pas l'objet d'une avance ou d'une mise en gage.

3° *laisser les réserves acquises auprès de l'organisme de pension*

L'affilié peut enfin décider de laisser ses réserves acquises auprès de l'organisme de pension de l'organisateur précédent. Deux possibilités sont prévues à cet égard :

a) *sans modification de l'engagement de pension*

L'exigence prévue par la loi Colla et selon laquelle, lorsque l'affilié optait pour la troisième possibilité, il conservait un droit à la pension sans versement, tandis que les mêmes règles d'octroi des participations bénéficiaires ou de produit net étaient d'application que pour les affiliés pour lesquels il n'avait pas été mis fin au contrat de travail, a été supprimé. Cette disposition n'avait pas de sens et était inapplicable en pratique, surtout dans le cadre d'engagement de type prestations définies.

Dans le cas d'un engagement de pension de type prestations définies, l'affilié a droit, au moment de sa retraite, à la prestation définie conformément la formule de pension dans le règlement ou la convention.

L'affilié doit toujours avoir cette possibilité.



b) dans une *structure d'accueil* lorsque le règlement ou la convention de pension le prévoit.

Les structures d'accueil sont souvent des contrats d'assurance, mais peuvent également exister sous la forme d'un règlement particulier dans une institution de prévoyance. Ces structures d'accueil ont pour objet la gestion des réserves des personnes

- qui ont opté pour la première possibilité, c'est-à-dire les réserves transférées des travailleurs nouvellement engagés ;
- qui ont opté pour le point b) de la troisième possibilité, c'est-à-dire les réserves laissées des anciens travailleurs.

Le règlement de pension ou la convention de pension qui prévoit une structure d'accueil doit également mentionner les possibilités de choix dans la structure d'accueil (par exemple, la possibilité de choisir certaines combinaisons d'assurance allant de la capitalisation pure à des formes mixtes, donc avec une couverture décès).

Comme indiqué ci-dessus, l'affilié dispose d'un délai de trente jours à compter de la communication de l'organisateur du niveau des réserves acquises pour faire savoir quelle affectation il donnera à ces réserves. Lorsque l'affilié a laissé passer le délai de trente jours, il est supposé avoir choisi pour l'option a) de la troisième possibilité (maintien de ses réserves acquises auprès de l'organisme de pension de son organisateur précédent, sans modification de l'engagement de pension). La loi prévoit cependant que, même après l'expiration du délai de trente jours, l'affilié peut toujours choisir l'affectation de ses réserves.

## ***SECTION 7 : INFORMATION***

### ***Objectif de l'information***

La loi prévoit une diffusion d'information plus étendue qu'auparavant afin que l'information fournie aux affiliés soit la plus correcte et transparente possible. A cette fin, une énumération est donnée de ce qui doit être repris au moins dans une fiche annuelle, appelée « fiche de pension ».

Dans le commentaire qui suit nous formulons quelques critiques pour indiquer que l'information risque d'embrouiller parfois plus les choses que de les rendre transparentes.

### ***Information fournie directement aux affiliés***

En règle générale, c'est l'organisme de pension qui est responsable de la diffusion de l'information aux affiliés et à l'organisateur.

Il s'agit d'une modification importante par rapport à l'ancienne situation. Précédemment, l'organisme de pension transmettait en effet la fiche de pension à l'employeur qui se chargeait de sa diffusion auprès des affiliés. La loi Vandembroucke prévoit une communication directe des informations aux affiliés sans passer par l'employeur ou l'organisateur, et ce tant pour les actifs que pour les affiliés pour lesquels on ne contribue plus activement, c'est-à-dire les affiliés ayant quitté leur emploi. Par « affiliés ayant quitté leur emploi », on entend principalement les anciens travailleurs qui ont laissé leurs réserves auprès de l'organisme de pension de l'ancien organisateur (les « dormeurs ») et les assurés dans la structure d'accueil.

Le règlement de pension ou la convention de pension (dans le cas d'un engagement individuel de pension – cf. *chapitre IV, 5°*) peut cependant disposer que l'organisateur ou l'employeur se charge de la diffusion de l'information aux affiliés. Il n'empêche que l'organisateur ne sera que rarement disposé à reprendre de l'organisme de pension cette tâche d'informer les affiliés ayant quitté leur emploi. En effet, ces personnes ne sont en général plus au service de l'employeur.

L'organisme de pension doit dès lors être en mesure de communiquer directement les informations aux affiliés, surtout aux affiliés ayant quitté leur emploi mais également aux actifs lorsque l'employeur ou l'organisateur n'est pas disposé à assumer cette responsabilité. L'organisme de pension doit, à cette fin, disposer des adresses exactes. En attendant un éventuel accès au Registre national, il est recommandé aux organismes de pension d'attribuer à l'affilié la responsabilité de la communication de l'adresse exacte.

Il est indiqué de reprendre à cet effet une clause dans la fiche de pension qui sera remise à l'affilié. Cette clause doit rappeler à l'affilié qu'il doit toujours transmettre l'adresse exacte à l'organisme de pension.

*Aux affiliés : le règlement de pension sur demande, la fiche de pension de façon systématique*

### **Lors de l'introduction du plan de pension complémentaire**

Tout engagement de pension est régi par un règlement de pension ou une convention de pension. Le texte du règlement de pension ou de la convention de pension ne doit plus être transmis de façon systématique aux affiliés, comme c'était précédemment le cas en exécution de la loi Colla. La nouvelle loi prévoit que ce règlement ou cette convention est communiqué sur sa simple demande à l'affilié. Ce dernier adresse cette demande à la personne qui est désignée à cet effet dans le règlement ou la convention, à savoir l'organisateur, l'employeur (lorsque celui-ci n'est pas l'organisateur) ou l'organisme de pension.

## **Information annuelle : la fiche de pension**

Outre les informations qui sont communiquées sur demande lors de l'introduction du régime de pension complémentaire, l'organisme de pension doit fournir à l'affilié un aperçu annuel des avantages assurés. Cette information annuelle doit également être fournie aux affiliés ayant quitté leur emploi. Elle ne doit cependant pas être transmise aux rentiers. Cette fiche dite « fiche de pension » doit contenir au moins les données suivantes :

- le montant des réserves acquises ;
- le montant des prestations acquises, sauf pour les engagements de pension de type contributions sans garantie tarifaire ;
- les éléments variables qui sont prises en compte pour le calcul des réserves et prestations acquises ;
- le montant des réserves acquises de l'année précédente.

De plus, l'organisme de pension doit communiquer, tous les cinq ans, à tous les affiliés à partir de l'âge de 45 ans le montant de la rente, sans déduction de l'impôt, à attendre lors de la retraite. Comme la conversion du capital en rente se fera finalement sur la base des coefficients de conversion qui sont d'application au moment de la conversion effective, la rente mentionnée sur la fiche de pension n'aura qu'un caractère indicatif.

Cette fiche de pension annuelle précise par ailleurs que le texte du règlement est disponible sur simple demande auprès de la personne qui est désignée à cet effet conformément au règlement.

L'organisme de pension communique enfin aux affiliés (y compris les rentiers), sur simple demande, un aperçu historique des réserves et prestations acquises.

### *Réserves acquises*

Pour la définition complète et la méthode de calcul, nous renvoyons à la section 4. Outre le montant des réserves acquises, l'information annuelle doit également mentionner le montant correspondant aux réserves calculées au taux d'intérêt minimum garanti.

### *Prestations acquises*

Outre le montant des prestations acquises, calculées selon les modalités reprises à la section 4, la fiche doit également reprendre la date à laquelle ces prestations sont exigibles.

#### 1° Engagement de type *prestations définies*

Pour les engagements de type prestations définies, à l'exception des plans cash balance, il convient de mentionner les prestations qui servent de base pour le calcul des réserves acquises. Ces prestations doivent, à tout moment, être au minimum égales aux prestations acquises minimales obtenues conformément aux modalités reprises à la section 4.

2° Engagement de type *cash balance avec garantie tarifaire (taux fixe)* ou de type *contributions définies avec garantie tarifaire*

Pour obtenir la prestation acquise, il faut capitaliser la réserve acquise conformément à la garantie tarifaire jusqu'à l'âge de la retraite.

3° Engagement de type *contributions définies sans garantie tarifaire*

Du fait de la variabilité du rendement, il est impossible de déterminer les prestations auxquelles le travailleur pourrait prétendre à l'âge de retraite. Dans ce cas, les prestations acquises ne doivent évidemment pas être mentionnées sur la fiche de pension.

#### *Les éléments variables*

La fiche de pension mentionne aussi les éléments variables qui ont été prises en compte pour le calcul des réserves et prestations acquises. Quelques exemples : le salaire, l'âge, le sexe, l'ancienneté, l'état civil, l'estimation de la pension légale, ...

#### *Données du passé*

La fiche de pension doit enfin reprendre de manière systématique les réserves acquises de l'année précédente et un aperçu historique des réserves et prestations acquises avec la rente correspondante doit être communiqué à l'affilié sur sa demande.

#### ***Rapport annuel adressé à l'organisateur***

L'organisme de pension rédige annuellement un rapport sur la gestion de l'engagement de pension. Le règlement de pension ou la convention collective de travail peut éventuellement désigner une autre personne qui établira ce rapport.

Au cas où il existe un comité de surveillance, il doit être mis en possession de ce rapport avant qu'il soit communiqué à l'organisateur. L'organisateur le communique sur simple demande aux affiliés.

Ce rapport doit contenir des informations sur les éléments suivants :

- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles de ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et à court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects social, éthique et environnemental ;
- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation aux bénéfices.

Compte tenu de la mission sociétale des organismes de pension, il a paru souhaitable au législateur que, progressivement, ceux-ci mettent en œuvre une politique de « placements socialement responsables » ou de « placements pour un développement durable ».

## **SECTION 8 : LE CONTROLE**

### *Commission bancaire, financière et des assurances*

Le contrôle du respect de la loi est confié à la Commission bancaire, financière et des assurances (CBFA) qui est née de l'intégration de l'Office de Contrôle des Assurances (OCA) au sein de la Commission bancaire et financière (CBF) comme prévue par la loi du 2 août 2002 et son arrêté d'exécution du 25 mars 2003. La CBFA est depuis le 1er janvier 2004, l'autorité de contrôle unique du secteur financier belge et est -en ce qui concerne la réglementation des assurances- sous la tutelle du ministre des Affaires économiques.

Au sein de la CBFA existe une division spécialement chargée du contrôle du deuxième pilier. Ce contrôle est aussi bien de nature prudentielle (contrôle de la législation de contrôle) que de nature sociale (respect de la loi Vandebroucke). Il concerne tous les organismes de pension, donc aussi bien les entreprises et organismes d'assurances que les institutions de prévoyance (fonds de pension).

Pour suivre l'évolution future des plans de pension, la Commission bancaire, financière et des assurances rédigera tous les deux ans un rapport par régime sectoriel.

### *Les commissaires agréés et les actuaires désignés*

Les commissaires (agréés conformément aux articles 38 à 40 de la loi de contrôle) et les actuaires (désignés conformément à l'article 40bis de la loi de contrôle) jouent un rôle important dans le contrôle prudentiel des organismes de pension puisqu'ils exercent leur mission au sein de ceux-ci et peuvent à cette occasion constater les infractions à la présente loi.

La loi Vandebroucke les oblige maintenant à communiquer ces infractions à la CBFA. La loi précise que la divulgation de bonne foi ne constitue pas une violation d'une quelconque restriction à la divulgation d'informations et n'entraîne pour les personnes concernées aucune responsabilité d'aucune sorte relative au contenu de cette communication.

### *Conseil des pensions complémentaires*

Pour tenir compte de l'important volet social que comporte la réglementation en matière de pensions complémentaires, une coordination et une coopération sont prévues entre les différentes administrations qui disposent de compétences dans ce domaine (le Ministère du Travail et de l'Emploi, le Ministère des Affaires sociales, le Ministère des Finances et la Commission bancaire, financière et des assurances).

Dans ce but, un organe de coordination est créé, à savoir le Conseil des pensions complémentaires. Ce Conseil sera composé de représentants des Ministères précités et de la Commission bancaire, financière et des assurances. Il est chargé du suivi régulier de l'application des dispositions de la loi et d'une évaluation périodique de celles-ci.

Le Conseil peut sur requête ou d'initiative formuler des avis ou des recommandations à l'attention de la Commission bancaire, financière et des assurances ou des ministres compétents.

#### *Commission des pensions complémentaires*

Enfin, un organe consultatif est institué sous le nom de « Commission des pensions complémentaires » qui est composée de représentants des partenaires sociaux, des pensionnés, des organismes de pension et de quelques experts. Les membres du Conseil des pensions complémentaires peuvent assister aux réunions de la Commission des pensions complémentaires.

Le fonctionnement de la Commission des pensions complémentaires peut être comparé avec celui de la Commission des assurances, organe de concertation au secteur des assurances. Tandis que cette dernière commission s'occupe surtout des aspects de contrôle et de la législation des assurances, donc plutôt des matières techniques et financières, la Commission des pensions complémentaires traitera, sur demande des autorités ou de sa propre initiative, d'autres problèmes en relation avec le deuxième pilier.

#### 4° LES REGIMES SOCIAUX DE PENSION D'ENTREPRISE OU SECTORIELS

##### *SECTION I<sup>RE</sup> : CARACTERISTIQUES D'UN REGIME SOCIAL DE PENSION*

Comme il a déjà été dit dans l'introduction, la loi Vandebroucke vise à démocratiser les pensions complémentaires. Cette démocratisation est notamment réalisée par le développement de régimes sociaux de pension qui remplissent un certain nombre de conditions supplémentaires par rapport aux régimes ordinaires de pension.

Toutes les formes de pension complémentaire du deuxième pilier, telles qu'énumérées au chapitre IV, 1°, section 2, ne peuvent pas être considérées comme régimes sociaux de pension. Seuls certains régimes de pension au profit des travailleurs, que ce soit au niveau du secteur ou de l'entreprise, entrent en ligne de compte, pour autant qu'ils satisfassent à des conditions strictes. Il s'ensuit que ni les engagements individuels de pension, ni les engagements de pension au profit d'indépendants n'entrent en ligne de compte.

Les conditions pour être reconnu comme régime « social » de pension sont en partie communes aux régimes de pension d'entreprise et aux régimes de pension sectoriels, et tiennent en partie compte de la spécificité des régimes sectoriels de pension, d'une part, et des régimes d'entreprise, d'autre part.

##### *Conditions communes :*

- le plan de pension complémentaire doit comprendre un volet "pension" et un volet "solidarité";
- le volet « solidarité » doit comprendre un minimum de droits solidaires qui sont fixés par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. L'arrêté fixant les prestations de solidarité prévoit que le coût global de l'engagement de solidarité doit au minimum correspondre à 4,4 % des versements pour l'engagement de pension;
- les deux volets du plan doivent faire l'objet d'une gestion ou d'une surveillance paritaire;
- les bénéfices, après constitution de toutes les provisions, doivent être répartis et les frais limités selon des modalités décrites dans l'arrêté technique d'exécution. Ainsi, les frais doivent être limités par exercice de la manière suivante :
  - 5 % des versements effectués au cours de l'exercice ;
  - 2 % du total des rentes payées au cours de l'exercice ;
  - 0,05 % du total des capitaux décès assurés ;
  - 0,1 % des actifs que l'organisme de pension détient au début de l'exercice pour couvrir les engagements afférents au régime considéré.

### ***Les conditions spécifiques par type de plan :***

#### **Pour les plans sectoriels :**

- l'engagement de pension doit être applicable à tous les travailleurs ressortissant au régime instauré par la CCT ;
- la CCT par laquelle le régime de pension est instauré, doit être de durée illimitée et rendue obligatoire par le Roi. Préalablement à une éventuelle résiliation de la convention collective de travail, l'organe paritaire dans lequel cette convention a été conclue, doit prendre la décision d'abroger le régime de pension. La décision d'abrogation d'un régime de pension sectoriel est valable uniquement quand elle a été prise à 80 % des voix des membres représentant les employeurs et 80 % des voix des membres représentant les travailleurs ;
- la CCT sectorielle mentionne qu'elle a été conclue en application de la présente loi et en exécution de la décision des organisations représentatives de la commission ou de la sous-commission paritaire concernée et qu'elle a pour unique objet l'instauration d'un régime de pension sectoriel ;
- la convention de travail sectorielle peut prévoir qu'un employeur organise lui-même l'engagement de pension. C'est ce que l'on appelle l'opting out. Il est cependant limité au volet pension et est exclu pour l'engagement de solidarité. Cela signifie donc que les travailleurs d'un employeur qui fait usage de l'opting out, bénéficient, d'une part, d'un engagement de pension au niveau de l'entreprise (dont le contenu est au moins équivalent à l'engagement fixé dans le plan sectoriel) et, d'autre part, d'un engagement de solidarité au niveau sectoriel.

#### **Pour les plans d'entreprise instaurés par le biais de l'opting out**

Lorsqu'un employeur a choisi l'opting out, c'est-à-dire qu'il organise lui-même l'exécution de l'engagement sectoriel de pension, ce régime de pension peut bénéficier des avantages d'un plan social de pension si le plan est instauré par le biais d'une CCT ou d'une procédure particulière dans le cas où, suite à l'absence de structure de concertation au sein de l'entreprise, il n'est pas possible de conclure une CCT. La décision d'abrogation du plan doit répondre aux mêmes conditions et être prise sur une même base, à savoir 80 % des voix des membres représentant les travailleurs et les employeurs en cas de CCT.

Le régime de pension n'est pas soumis à la disposition selon laquelle tous les travailleurs doivent être affiliés pour pouvoir bénéficier du statut « social ». Vu la nature du plan de pension – à savoir l'exécution d'un plan instauré au niveau sectoriel – tous les travailleurs qui relèvent du champ d'application de la CCT sectorielle seront en pratique affiliés.



**Pour les entreprises où un plan sectoriel n'a pas été instauré :**

- le plan de pension complémentaire doit être applicable à tous les travailleurs de l'entreprise, étant entendu qu'il peut être tenu compte des régimes de pension existants. Lorsque certains travailleurs au sein de l'entreprise ne bénéficient pas encore d'un engagement de pension, l'employeur devra instaurer un plan supplémentaire pour ce groupe. Les plans existants peuvent ainsi être poursuivis ;
- le plan de pension complémentaire doit être instauré par le biais d'une CCT via une procédure particulière dans les cas où, suite à l'absence de structure de concertation au sein de l'entreprise, il n'est pas possible de conclure une CCT. La décision d'abrogation du plan doit répondre aux mêmes conditions et être prise sur une même base, à savoir 80 % des voix des membres représentant les travailleurs et les employeurs en cas de CCT.

Pour la gestion paritaire ou le contrôle paritaire, nous renvoyons au chapitre IV, 3°, section 2.

***SECTION 2 : LE VOLET « SOLIDARITE »***

Comme l'intention est de promouvoir (par des incitants fiscaux) le développement de la solidarité, la loi prévoit un certain nombre de prescriptions quant à l'organisation de cette solidarité.

Il existe un lien de complémentarité étroit entre le volet solidarité et le volet pension. Ce dernier contient des garanties en cas de retraite (parfois aussi de décès ou d'invalidité), qui donnent lieu à des droits et des prestations calculés sur la base de critères techniques. Ces critères tiennent compte à la fois du profil personnel de l'affilié dans l'entreprise et du groupe considéré (mutualisation des risques). Le volet solidarité est plutôt destiné à permettre de faire face à d'autres situations de besoin social qui ne sont pas nécessairement assurables et dont les effets seront supportés également par tous. Pour cette raison, l'opting out pour ce volet n'est pas permis.

Lors de la mise en place d'un plan de pension, les parties concernées détermineront, dans le cadre de ce plan, un certain nombre d'avantages qui seront organisés sur une base solidaire. Le projet d'arrêté royal fixant les prestations de solidarité liées aux conventions sociales de pension détermine quelles prestations peuvent relever de cette solidarité et quelle doit être la solidarité minimale.

Le contenu de cette solidarité peut revêtir des formes diverses :

- soit financer le volet pension pendant des périodes de chômage temporaire, des périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie, invalidité, repos d'accouchement ou de grossesse, périodes de participation à des cours ou des journées d'étude consacrés à la promotion sociale, des périodes d'interruption de carrière, ou pour une période de 6 mois au maximum en cas de faillite de l'employeur ;
- soit payer des primes pour des risques d'assurance spécifiques, tels que le décès, l'invalidité permanente de plus de 66 % ou une maladie grave ;
- soit l'augmentation de paiements en cours.

Pour la transparence des opérations, la réglementation impose de déterminer clairement pour chaque plan, le contenu de cette solidarité, ses modalités de gestion et de fonctionnement et son mode de financement.

L'arrêté royal fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité prévoit qu'un financement sur la base d'un système de répartition pure doit être assorti de quelques règles de nature technique qui doivent permettre la consolidation de certaines réserves. Eu égard à la nature même des prestations de solidarité, le législateur a jugé inadéquat l'exigence de provisions analogues à celles que la législation de contrôle impose pour l'engagement de pension.

Le rapport au Roi souligne que le règlement doit clairement définir la nature et les limites de l'engagement du fonds et préciser les mesures à prendre en cas d'insuffisance. Si le fonds contracte une obligation de résultat, la législation relative aux entreprises d'assurances sera d'application. Il n'est pas clair comment on pourra imposer le respect de cette législation à un organisme de solidarité qui n'est pas une entreprise d'assurances.

Un employeur qui fait usage de la faculté éventuelle d'opting out pour l'engagement de pension, doit continuer à cotiser au fonds de solidarité.

Si le fonds de solidarité est organisé au sein d'un organisme de pension, l'organisation doit être telle qu'elle ne puisse porter atteinte aux droits acquis des affiliés dans le volet « pension ». Ce volet « solidarité » devra également être géré paritairement.

Le contrôle du respect des plans et de l'équilibre financier du système de répartition est confié à la Commission bancaire, financière et des assurances.

***SECTION 3 : AVANTAGES ACCORDES A UN REGIME SOCIAL DE PENSION***

L'engagement social de pension bénéficie de quelques avantages fiscaux particuliers et les versements effectués dans le cadre de tels engagements de pension ne sont pas pris en compte pour la norme salariale.

En matière d'avantages fiscaux, ces régimes bénéficient d'une exemption de la taxe de 4,4 % sur les primes et ce, tant pour le volet « pension » que pour le volet « solidarité ».

Le fait que ces primes ne doivent pas être pris en compte lors du calcul de la norme salariale constitue un excitant supplémentaire pour l'instauration de régimes sociaux de pension.

## 5° L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL DE PENSION

### *SECTION 1<sup>RE</sup> : DEFINITION DE L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL DE PENSION*

Un engagement individuel de pension est un engagement de pension occasionnel et non systématique pris par un employeur au profit d'un seul travailleur et de ses ayants droit. C'est le cas lorsqu'un avantage est accordé à une personne bien déterminée, pour des motifs liés à la personne, et non à la catégorie du personnel à laquelle cette personne appartient. Les droits et obligations de l'employeur, de l'affilié et de ses ayants droit ainsi que les règles concernant l'exécution de l'engagement individuel de pension seront définis dans une convention de pension.

### *SECTION 2 : L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL PRIS A L'EGARD D'UN TRAVAILLEUR*

#### ✓ Situation avant la loi « Vandebroucke »

Etant donné que la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires ne s'appliquait pas à ces engagements individuels de pension, les travailleurs et/ou leurs ayants droit ne bénéficiaient pas de la protection « sociale » prévue dans cette loi. En général, une promesse contractuelle individuelle de pension sous seing privé était établie. Il s'agit d'un contrat entre le travailleur et l'employeur par lequel ce dernier s'engage conditionnellement à payer au travailleur, au moment de sa mise à la retraite, une rente de retraite ou, ce qui est plus usuel, un capital de retraite. En cas de décès du travailleur avant sa mise à la retraite, la prestation est versée aux ayants droit.

La promesse de pension implique généralement que l'employeur doit verser les avantages de pension si le travailleur est resté au service de l'employeur jusqu'à sa retraite, anticipée ou non, ou jusqu'à son décès. En cas de départ antérieur à la retraite, à la retraite anticipée ou au décès, la promesse de pension prévoit souvent une réduction proportionnelle des avantages de pension.

Traditionnellement, une promesse de pension sous seing privé stipule également que les droits à la pension dans le chef du travailleur ou de ses ayants droit ne naissent qu'à condition qu'il ne soit pas mis fin au contrat de travail par l'employeur pour motif grave au sens de la législation sur le travail. Etant donné ce caractère conditionnel, on parle d'une promesse de pension pour indiquer, d'une certaine manière, que le travailleur ne bénéficie pas de droits de pension immédiatement acquis.

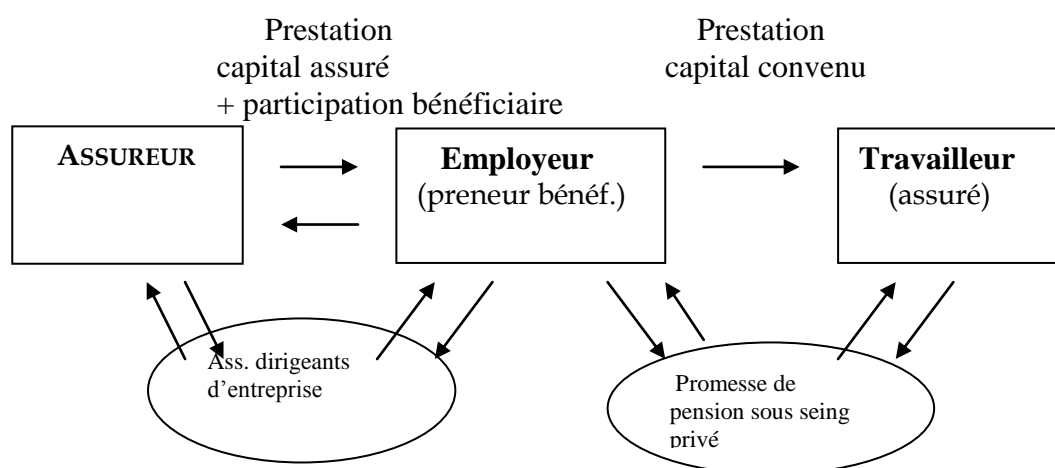
Le financement d'une telle promesse de pension sous seing privé peut, dans la pratique, se faire de deux façons différentes :

- la forme de financement la plus traditionnelle est l'assurance dirigeant d'entreprise souscrite par l'employeur avec le travailleur comme tête assurée et où l'employeur a la qualité de preneur d'assurance et de bénéficiaire. La nature et le montant des prestations assurées sont en général basés sur les obligations que l'on retrouve dans la convention sous seing privé que l'employeur a conclu avec le travailleur. Ainsi, l'employeur est

assuré de recevoir, précisément au moment où les avantages de pension doivent être liquidés, les fonds nécessaires pour honorer ces engagements financiers ;

- une autre possibilité est que l'employeur ne verse pas de primes à un assureur, mais constitue les réserves de pension nécessaires au sein même de l'entreprise. Il peut le faire en provisionnant chaque année une partie du capital de retraite à charge du compte de résultats.

Cette promesse de pension sous seing privé présente l'inconvénient que le travailleur (ou les héritiers en cas de décès) ne peut se prévaloir de ses avantages de pensions qu'à l'occasion de son départ à la retraite. Même lorsque cette promesse de pension est financée par le biais d'une assurance dirigeant d'entreprise, le travailleur qui intervient en tant qu'assuré dans la police ne peut faire valoir aucun droit à l'égard de l'assureur. C'est en effet l'employeur qui, en sa double qualité de preneur d'assurance et de bénéficiaire, peut faire valoir tous les droits sur la police. Cela signifie concrètement que la dissolution, les problèmes financiers ou la faillite de l'employeur peut avoir des conséquences dramatiques pour le travailleur ou ses proches survivants.



**Figure** : structure actuelle de la promesse de pension sous seing privé avec assurance dirigeant d'entreprise

- ✓ Situation après la loi « Vandembroucke »

*Conditions de base pour l'octroi*

Le champ d'application de la LPC est non seulement étendu aux fonds sectoriels, mais également aux engagements individuels de pension. Ces engagements de pension ne tombaient pas dans le champ d'application de la loi « Colla » relative aux régimes de pensions complémentaires, avec comme conséquence que le travailleur au profit duquel une telle promesse de pension était faite, ne pouvait bénéficier de la protection de la loi.

L'introduction de la nouvelle loi relative aux pensions complémentaires implique qu'un engagement individuel de pension ne peut plus être contracté que si trois conditions de base ont été remplies.

Nous commentons ces conditions ci-après.

- Comme indiqué dans la définition, l'engagement individuel de pension revêt un **caractère occasionnel et non systématique**, ce qui en fait était déjà le cas par le passé. Cette définition reste cependant peu claire. Si l'on suit l'exposé des motifs de la LPC, des engagements individuels de pension *semblables* pour plusieurs personnes d'une même catégorie sont interdites. La condition du caractère occasionnel et non systématique n'implique donc nullement qu'un employeur ne pourrait prendre un engagement individuel de pension que pour un seul travailleur ou pour un seul travailleur par catégorie. Des engagements individuels de pension pour plusieurs membres du personnel (même appartenant à une même catégorie) semblent donc admis aussi longtemps qu'il n'y a pas d'automatisme et que chaque engagement de pension est convenu avec l'intéressé.
- Un engagement individuel de pension ne peut être octroyé qu'à la condition qu'un **régime de pension complémentaire existe dans l'entreprise pour tous les travailleurs**. Par cette condition, le législateur a voulu éviter que les engagements individuels de pension freinent le développement des régimes collectifs de pension. Des engagements individuels de pension peuvent encore être octroyés pendant les six mois qui suivent la date de publication de la loi au Moniteur sans qu'il existe dans l'entreprise un régime collectif de pension pour tous les travailleurs. Cela signifie concrètement que des engagements individuels de pension peuvent encore être proposés jusqu'au 15 novembre 2003 sans qu'un engagement individuel de pension soit prévu dans l'entreprise, puisque la loi relative aux pensions complémentaires a été publiée au Moniteur belge le 15 mai 2003.
- La troisième condition a pour but de rendre plus difficile l'usage impropre des engagements individuels de pension dans le cadre des dispositions prises en fin de carrière en introduisant **l'interdiction d'octroyer un engagement de pension pendant les trois dernières années qui précèdent la retraite, la prépension ou la conclusion de conventions assimilées à la prépension** (connues sous le nom de « canada dry »). Des promesses de pension ont été octroyées dans le passé pour contourner le caractère fiscal défavorable des primes de départ. La transformation de l'indemnité de licenciement en une promesse de pension évitait à l'intéressé de devoir acquitter immédiatement une facture fiscale élevée.

Il y a lieu de souligner en outre qu'un certain nombre de mesures de contrôle et de sanctions seront appliquées lorsque les conditions mentionnées ci-dessus ne sont pas respectées.

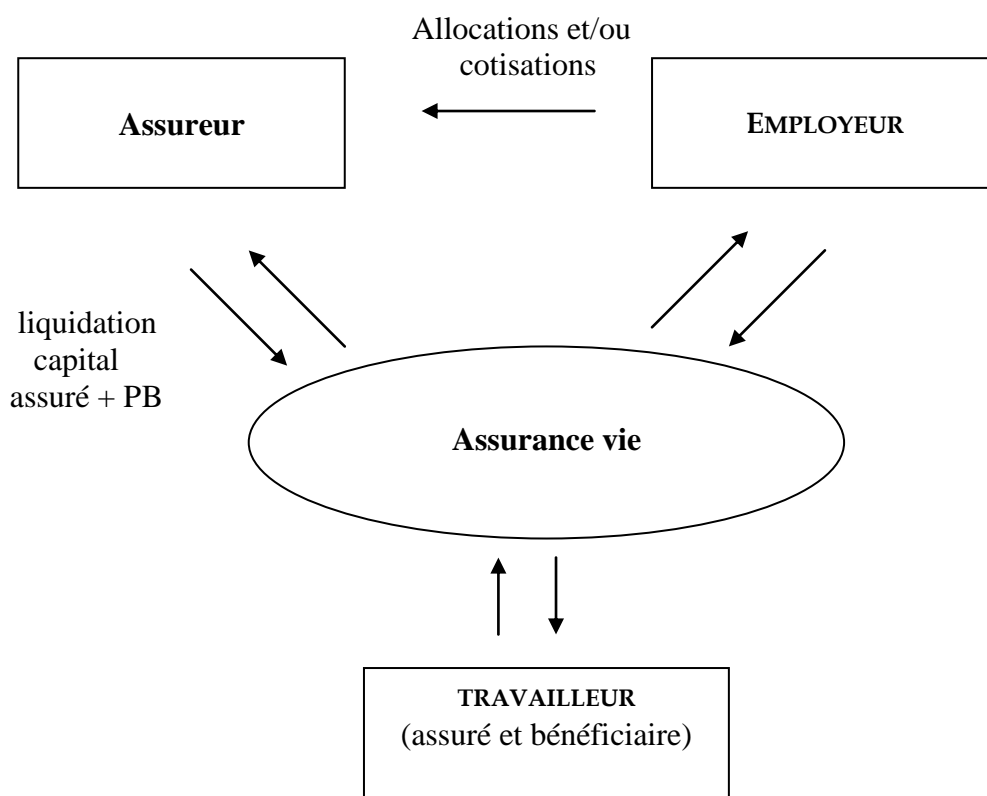
Ainsi, l'employeur devra communiquer annuellement à la Commission bancaire, financière et des assurances le nombre d'engagements individuels de pension par catégorie de travailleurs et la preuve qu'il existe dans l'entreprise un régime de pension collectif pour tous les travailleurs.

En cas d'infraction à l'interdiction d'octroyer un engagement individuel de pension pendant les trois dernières années qui précèdent la retraite ou la prépension, une amende administrative de 35 % du capital ou du capital constitutif de la rente lorsqu'il s'agit d'une prestation en rente, sera infligée. Il n'y a cependant pas de conséquences fiscales.

### *Financement externe obligatoire*

En soumettant les engagements individuels de pension à la loi relative aux pensions complémentaires, le législateur a créé une nouvelle structure juridique qui vise avant tout la protection juridique de l'affilié.

Les engagements de pension devront dorénavant être financés dans un organisme de pension externe (assureur vie ou fonds de pension). Le travailleur ou ses ayants droit sont les bénéficiaires directs des avantages constitués. Ainsi, le travailleur est assuré que, même en cas de faillite de l'employeur, il continuera à avoir droit à ses réserves constituées.



**Figure : structure de l'engagement individuel de pension selon la LPC**

L'engagement individuel de pension prendra donc la forme d'une assurance individuelle sur la vie souscrite par l'employeur en tant que preneur d'assurance au profit direct du travailleur qui est en même temps l'assuré et le bénéficiaire de la police.

L'ancienne promesse de pension à seing privé disparaîtra donc complètement pour les travailleurs salariés. L'engagement individuel de pension est juridiquement très proche de l'assurance de groupe, étant bien entendu que, dans le cadre de l'engagement individuel de pension, il n'est pas question d'un « groupe » ou d'une « catégorie » mais d'un travailleur individuel nommément désigné.

Puisque les engagements individuels de pension sont entièrement soumis à la LPC, ils doivent également satisfaire aux dispositions relatives aux réserves acquises, à la garantie de rendement, à la structure, à la mobilité des réserves de pension en cas de sortie, ainsi qu'à la transparence et à la communication.

### ***SECTION 3 : L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL DE PENSION A UN DIRIGEANT D'ENTREPRISE INDEPENDANT***

#### ✓ Dispositions de la loi « Colla »

Actuellement, une entreprise peut octroyer une promesse individuelle de pension sans limitation à un dirigeant d'entreprise indépendant.

Comme il s'agit ici d'indépendants qui n'ont pas conclu de contrat de travail, la loi relative aux pensions complémentaires n'est pas applicable. Il n'existe pas non plus d'obligation de confier l'engagement de pension à un organisme de pension sur la base de la loi de contrôle de 1975.

Actuellement, une promesse de pension faite à un dirigeant d'entreprise indépendant est financée d'une des deux manières suivantes :

- via une *provision interne* au passif du bilan de l'employeur
- via une promesse contractuelle de pension entre l'entreprise et le dirigeant d'entreprise associée à une *assurance dirigeant d'entreprise* souscrite par l'entreprise et dont elle est elle-même le bénéficiaire. Le dirigeant d'entreprise peut uniquement puiser des droits dans la promesse contractuelle. Bien qu'une assurance soit contractée, cette promesse reste une promesse interne.

#### ✓ Nouvelles dispositions reprises dans la LPC

Pour la majorité des dirigeants d'entreprise, c'est-à-dire les gérants et les administrateurs, ni les dispositions de la LPC, ni la loi de contrôle ne sont d'application. Il reste donc possible pour eux de conclure avec la société une promesse de pension sous seing privé qui est financée au moyen d'une assurance dirigeant d'entreprise ou d'une provision de pension interne.

La loi de contrôle stipule cependant que les engagements individuels de pension pour des dirigeants d'entreprise indépendants autres que les mandataires de sociétés devront faire l'objet d'un financement externe, c'est-à-dire par le biais d'un fonds de pension ou d'une assurance vie individuelle souscrite directement à leur profit.

En pratique, il s'agit ici de gérants indépendants d'asbl et de dirigeants indépendants de sociétés qui ne sont ni gérants ni administrateurs.



#### **SECTION 4 : QU'EN EST-IL DES ENGAGEMENTS INDIVIDUELS DE PENSION EXISTANTS ?**

Il n'a pas été jugé opportun de faire appliquer l'ensemble de la loi aux engagements individuels de pension existants étant donné que, dans la pratique, il en résulterait une charge administrative énorme. Néanmoins, *l'interdiction de rachat des réserves ou de paiement des prestations* avant le moment où l'affilié aura atteint l'âge de 60 ans sera d'application aux promesses existantes.

Certaines dispositions transitoires ont cependant été prévues à cet égard :

- afin de respecter le plus possible les attentes existantes des affiliés, cette interdiction ne s'applique pas aux engagements existants jusqu'au 31 décembre 2009 ;
- jusqu'à six mois après la publication de la loi, un âge de pension à partir de 58 ans pouvait encore être prévu, étant entendu qu'après le 31 décembre 2009, cette dérogation ne pouvait plus avoir d'effet. Cela signifie concrètement que des engagements de pension prévoyant un âge de pension de 58 ans pouvaient être instaurés jusqu'au 15 novembre 2003.

Aucun changement ne s'impose pour le financement des engagements de pension existants. La constitution de provisions de pension internes ou le versement de primes dans une assurance dirigeant d'entreprise existante peuvent donc être poursuivis.

La loi prévoit cependant aussi une période transitoire de trois ans pendant laquelle les assurances dirigeant d'entreprise peuvent être transformées en engagements individuels de pension « new look ». Cette transformation peut se faire d'une manière fiscalement neutre pendant cette période transitoire. Nous renvoyons à ce sujet à la *section 3 du chapitre IV, 7°*.

Les provisions internes constituées avant le 1er janvier 2004 peuvent également être transférées d'une manière fiscalement neutre à un engagement individuel de pension.

## 6° LA CONTINUATION A TITRE PERSONNEL

Dans le cadre de la constitution de la pension individuelle par le biais de l'entreprise dans le deuxième pilier, la LPC introduit, outre l'engagement individuel de pension pour les travailleurs, un instrument tout à fait nouveau : la continuation à titre personnel.

Le travailleur qui quitte son employeur peut décider de poursuivre individuellement le financement de sa pension extralégale lorsqu'il a été affilié depuis au moins 42 mois à un régime collectif ou sectoriel de pension chez son ancien employeur.

Pour entrer en ligne de compte pour cette continuation à titre personnel, le travailleur ne peut pas bénéficier chez son nouvel employeur d'un engagement collectif ou individuel de pension.

Dans cette situation, le travailleur peut exiger de son nouvel employeur qu'il retienne un montant maximum indexé de 1500 euros sur son salaire. Ce montant peut être versé comme contribution à la constitution d'un avantage de pension complémentaire en cas de vie et/ou de décès, et ce auprès d'un organisme de pension de son choix.

En pratique, l'instrument de financement sera une assurance vie individuelle dont le travailleur est lui-même le preneur.

Au moment où l'employeur décide d'organiser un engagement collectif de pension auquel le travailleur concerné est également affilié, la continuation à titre personnel prend automatiquement fin.

Nous renvoyons au *chapitre IV*, 7° pour le traitement fiscal de ce régime.

## 7° LA REFORME FISCALE

### Introduction

La loi relative aux pensions complémentaires (LPC) a entraîné une refonte de la fiscalité s'appliquant au deuxième pilier des pensions, c'est-à-dire les pensions constituées par l'entreprise au profit des travailleurs et des dirigeants d'entreprise.

Le deuxième pilier des pensions comprend désormais :

- les engagements collectifs de pension qui peuvent être financés tant par un fonds de pension que par une assurance de groupe, à savoir :
  - les plans ordinaires (plans tant sectoriels que d'entreprise),
  - les nouveaux plans sociaux (qui peuvent être organisés tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise) ;
  
- et les engagements individuels de pension, à savoir :
  - les promesses de pension (financées au moyen d'une assurance dirigée par l'entreprise, d'une provision au bilan ou d'un engagement « gratuit » directement à charge du compte de résultats),
  - les nouveaux engagements individuels de pension (financés au moyen d'une assurance sur la vie individuelle souscrite par la société au profit direct et définitif du bénéficiaire),
  - le nouveau régime de la continuation à titre personnel d'un engagement collectif de pension (pour un montant d'au maximum 1500 euros par an).

Outre les engagements de pension proprement dits, le volet fiscal – contrairement au volet social - règle aussi les assurances complémentaires souscrites par l'entreprise (incapacité de travail, hospitalisation et frais médicaux, dépendance, assurance « affections graves », etc....)

Au niveau fiscal, la LPC apporte des modifications se rapportant tant aux impôts sur les revenus qu'aux taxes assimilées au timbre qui sont prélevées sur les primes et cotisations versées.

## **SECTION I<sup>RE</sup> : LES ENGAGEMENTS « ORDINAIRES » DE PENSION**

### **§ 1 Financement**

#### **1. Déductibilité des cotisations patronales**

Les cotisations et primes patronales versées dans le cadre d'engagements collectifs de pension restent déductibles, quelle que soit la technique d'assurance (donc aussi la branche 23), dans les mêmes limites et aux mêmes conditions, à savoir :

- 1° versées à titre définitif
- 2° à un organisme de pension établi en Belgique (entreprise d'assurances ou institution de prévoyance)
- 3° dans la limite des 80 %
- 4° moyennant production d'éléments justificatifs.

Dans le cas des dirigeants d'entreprises, les cotisations doivent se rapporter à des rémunérations périodiques et régulières.

Par ailleurs, la LPC n'a pas réglé clairement la déductibilité des cotisations versées dans le cadre des plans cafétéria. En vue de la sécurité juridique, il sera donc nécessaire de revoir au moins le commentaire administratif (Com IR 59/117) afin de reconnaître la notion de « plans cafétéria » dans le domaine des impôts sur les revenus.

#### *La limite des 80 %*

La règle de la limitation de l'ensemble des pensions légales et complémentaires à 80 % de la dernière rémunération brute annuelle normale est maintenue. Dans le total des pensions légales et complémentaires, il a été tenu expressément compte

- des pensions dues en exécution d'un engagement individuel de pension, même si une limitation supplémentaire (1525 euros par an) s'applique ;
- des pensions constituées par le biais de la continuation à titre personnel d'un engagement de pension dans les limites de l'article 33 de la LPC (notamment la retenue sur le salaire des cotisations par le nouvel employeur).

Les prestations de solidarité qui peuvent être liées à un plan de pension complémentaire sont implicitement comprises dans le calcul de la limite des 80 %.

Selon les derniers projets de textes du nouvel article 35 de l'AR/CIR, l'organisme de pension doit délivrer une attestation selon laquelle la limite des 80 % a été respectée dans les cas suivants :

- lors de l'introduction du règlement de pension
- lors de la modification du règlement de pension
- lorsque l'organisme de pension constate que la limite des 80 % a été dépassée.

Cela signifie qu'une telle attestation doit être délivrée en cas de modification de la rémunération entraînant un dépassement de la limite des 80 %.

Le modèle de cette attestation sera arrêté par le ministre des Finances ou par son délégué.

## **2. Exonération des cotisations patronales en tant qu'avantages de toute nature**

L'article 38 CIR 92 prévoit explicitement que les avantages résultant du paiement de cotisations patronales et de primes par l'entreprise dans le cadre des engagements de pensions complémentaires ne constituent pas des avantages de toute nature dans le chef des bénéficiaires (travailleurs ou dirigeants d'entreprise). Cette exonération explicite est motivée par le fait que la LPC améliore encore (par rapport à la loi Colla) les dispositions relatives aux prestations acquises et aux garanties des affiliés.

L'exonération s'applique également aux avantages liés aux cotisations et primes patronales payées dans le cadre d'engagements collectifs qui ont été accordés avant la date d'entrée de la loi.

L'exonération en tant qu'avantage de toute nature ne s'applique pas :

- aux dirigeants d'entreprise qui ne recueillent pas des rémunérations périodiques et régulières de leur entreprise. Pour ceux-ci, les cotisations et primes seront déductibles comme avantages de toute nature et déductibles dans le chef de l'entreprise en tant que rémunérations ;
- aux dirigeants d'entreprise d'entités qui ne sont pas soumises à l'impôt des sociétés ni à l'impôt non-résidents/sociétés. Pour ces entités, les cotisations ne constituent en effet pas des charges déductibles sur la base de l'article 195 CIR, puisqu'elles sont soumises à l'impôt des personnes morales (cf. article 38, § 1, 19°, CIR 92).<sup>17</sup>

Pour les plans prévoyant deux ou plusieurs engagements (le même règlement couvre plusieurs risques assurés, tels que l'invalidité, la pension et le décès) et les plans cafétéria, l'exonération n'est applicable que pour autant que ces plans soient gérés de façon différenciée par l'organisme de pension de sorte qu'à tout moment, pour chaque contribuable ou redevable, l'application du régime spécifique en matière d'impôt sur les revenus et de taxes assimilées au timbre peut être garanti tant pour le traitement des cotisations ou primes que pour celui des prestations (art. 38, § 3 CIR 92).

---

<sup>17</sup> Les mandataires d'une ASBL qui est assujettie à l'impôt des personnes morales ne sont dirigeants d'entreprise que si cette association se livre à une exploitation ou à des opérations de caractère lucratives (voir Q&R, Sénat, 25 février 2003, n° 2-69, p. 3854).

### **3. Réduction d'impôt pour les cotisations personnelles**

Les cotisations personnelles des travailleurs et des dirigeants d'entreprise pour un plan collectif continuent à entrer en ligne de compte pour une réduction d'impôt dans les mêmes limites et aux mêmes conditions que celles qui sont actuellement d'application, à savoir :

- versées à titre définitif
- à un organisme de pension établi en Belgique
- retenue sur les rémunérations : cette condition est étendue aux dirigeants d'entreprise indépendants
- respect de la limite des 80 %.

### **4. Continuation à titre personnel**

Lorsqu'il n'y a pas d'engagement de pension chez le nouvel employeur, il est possible, en vertu de l'article 33 LPC, pour un travailleur qui quitte son employeur de poursuivre individuellement le financement de sa pension complémentaire à certaines conditions. Cette possibilité n'est pas prévue pour les dirigeants d'entreprise indépendants.

Le montant que le nouvel employeur versera par voie de retenue sur les rémunérations ne pourra dépasser 1500 euros par an (montant indexé annuellement), éventuellement réduits au prorata des jours d'affiliation, au cours de la même année, à un régime collectif de pension.

La partie de la pension complémentaire qui serait constituée par des cotisations et des primes dépassant la limite de 1500 euros sera imposée, lors de la liquidation, de la même manière que la partie autorisée des cotisations.

Aux conditions mentionnées ci-dessus, les versements effectués à titre de continuation individuelle bénéficient des avantages fiscaux du deuxième pilier de pension (articles 145/1, 1° et 145<sup>3</sup> CIR).

Outre la possibilité de continuation à titre personnel visée à l'article 33 LPC, il reste possible de poursuivre à titre individuel le versement de cotisations en vue de la constitution d'une pension complémentaire. Cette dernière continuation relève cependant du troisième pilier de pension.

### **5. Entrée en vigueur**

Les dispositions de la loi relatives au financement des engagements collectifs de pension s'appliquent à toutes les cotisations versées à partir du 1er janvier 2004.

## 6. Taxe annuelle sur les contrats d'assurance

Le taux de la taxe sur les primes d'engagements collectifs de pension est maintenu à 4,40 %.

La taxe est également due pour les contrats conclus dans le cadre de la continuation à titre personnel d'un engagement de pension aux conditions visées à l'article 33 LPC. Cette taxe n'est pas due lorsque la continuation se fait dans le cadre d'un contrat d'assurance sur la vie en dehors des conditions de l'article de loi précité.

Lorsqu'un engagement collectif de pension est offert dans le cadre d'un plan collectif (plusieurs garanties), il doit toutefois être satisfait aux conditions suivantes :

- le plan doit être accessible d'une manière identique et non discriminatoire à tous les affiliés ;
- les engagements en cas de décès, d'incapacité de travail et de frais médicaux doivent pouvoir être souscrits sans exclusion fondée sur les résultats d'un examen médical si plus de 10 personnes sont affiliées au plan collectif ;
- le plan doit être géré d'une manière différenciée par un organisme de pension. Selon le ministre des Finances, cette gestion différenciée n'est cependant pas d'application aux assurances en cas de vie, aux assurances en cas de décès et aux assurances mixtes (cf. Doc. Parl., Chambre, session 2002-2003, n° 1340/009, p. 93).

La deuxième condition est précisée pour les plans cafétéria. Dans ce cas, l'interdiction d'exclusion sur la base d'un examen médical ne s'appliquera qu'à la « couverture standard ayant contenu significatif » qui doit être prévue obligatoirement. La notion de « couverture standard significative » n'est pas explicitée dans la loi, mais le ministre des Finances a précisé qu'en cas de problèmes d'interprétation, une entreprise pourra dorénavant s'adresser à l'administration dans le cadre de la procédure de *ruling* (cf. Doc. Parl., session 2002-2003, n° 1340/009, p. 91).

En cas de non-respect de ces conditions, toutes les cotisations et primes (y compris les pensions) sont soumises à la taxe de 9,25 %. Une période transitoire de cinq ans est cependant prévue pour s'adapter à ces conditions.

## § 2 Taxation des prestations

### 1. Taux d'imposition distinct

Le régime de l'imposition distincte des pensions collectives tel que fixé par l'article 171, CIR 92 est, d'une part, harmonisée par l'alignement de tous les engagements collectifs de pension sur le régime applicable aux assurances de groupe et, d'autre part, rendu plus restrictif par la diminution du nombre de circonstances donnant lieu à une imposition distincte au taux de 10 % (prestations résultant de cotisations personnelles) et de 16,5 % (prestations résultant de cotisations patronales ou de cotisations de l'entreprise). En effet, il s'agit uniquement des cas dans lesquels des capitaux ou des valeurs de rachat sont attribués

- au moment de la mise à la retraite,
- à partir de l'âge de 60 ans,
- ou en cas de décès.

Cela implique donc

- que la possibilité de bénéficier du tarif réduit lors de la liquidation à l'expiration normale du contrat ou au cours d'une des cinq années qui précèdent l'expiration normale du contrat disparaît, et
- qu'à partir de l'âge de 60 ans, il n'est pas nécessaire de partir à la retraite pour pouvoir bénéficier du tarif réduit.

Le régime de l'imposition distincte peut être résumée comme suit :

- les capitaux et les valeurs de rachat constitués au moyen de cotisations personnelles (dans le cadre de la continuation à titre individuel également) restent imposables au taux de 10 % ou de 33 % selon qu'ils sont liquidés ou non dans les circonstances favorables mentionnées ci-dessus. Si les cotisations personnelles ont été versées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1993, les capitaux et les valeurs de rachat sont imposables au taux distinct de 16,5 % ou au taux progressif ;
- les capitaux et les valeurs de rachat constitués au moyen de cotisations patronales ou de cotisations de l'entreprise restent imposables au taux distinct de 16,5 % ou au taux progressif selon qu'ils sont liquidés ou non dans les circonstances favorables mentionnées ci-dessus.

### 2. Taux d'imposition distinct – mesures transitoires

La LPC prévoit deux mesures transitoires relatives à l'interdiction de rachat ou de liquidation de prestations avant l'âge de 60 ans :

- l'interdiction de rachat ou de liquidation avant l'âge de 60 ans ne sera pas d'application, jusqu'au 31 décembre 2009, aux engagements de pension existant au 1<sup>er</sup> janvier 2004 ;



- pendant une période de six mois suivant la publication de la loi au *Moniteur belge* (15 mai 2003), des engagements de pension qui prévoient un âge au terme de 58 ans pouvaient être souscrits.

Pour la première exception, les règles de base actuelles resteront d'application jusqu'au 31 décembre 2009, en vertu d'une disposition transitoire qui reprend l'actuel article 171, 4°, f CIR 92.

La liquidation ou le rachat avant l'âge de 60 ans en appliquant les taux favorables de l'imposition distincte restera donc possible jusqu'en 2009 dans le cas de la liquidation d'une assurance de groupe existante

- à l'expiration normale du contrat,
- à l'occasion de la prépension,
- au cours d'une des cinq années qui précèdent l'expiration normale du contrat,
- à l'âge normal auquel le bénéficiaire cesse complètement et définitivement son activité professionnelle en raison de laquelle le capital a été constitué (par exemple, footballeurs).

Pour la deuxième exception, les tarifs favorables de l'imposition distincte seront d'application jusqu'au 31 décembre 2003 lors de la liquidation ou du rachat :

- à l'occasion de la mise à la retraite ;
- à partir de l'âge de 58 ans ;
- à l'occasion du décès.

### **3. Rente de conversion**

La loi maintient le régime de conversion en rente fictive qui est applicable à la première tranche de 50.000 euros (indexés) de capital ou de valeur de rachat d'une pension complémentaire qui a fait l'objet d'avances sur prestations ou qui a servi à la garantie ou à la reconstitution d'emprunts hypothécaires (article 169 CIR 92).

La conversion en rente fictive ne s'applique :

- qu'à la *seule* habitation du contribuable, la où l'ancien texte parlait de *première* habitation. Le nouveau texte ne fait cependant que confirmer l'interprétation administrative donnée à la version précédente (Com. IR 169/7).
- qu'aux biens immobiliers situés en Belgique. La nouvelle disposition de la loi s'écarte ici de l'article 27, § 2 LPC qui prévoit cette possibilité pour les biens immobiliers situés sur le territoire de l'Union européenne.

Par rapport au texte précédent, la loi relative aux pensions complémentaires a, en outre, apporté les modifications suivantes :

- les hypothèses manquantes de la restauration et de l'amélioration de biens immobiliers qui sont prévues par l'article 7, § 2 de la loi relative aux pensions complémentaires, ont été insérées dans le texte fiscal ;

- la condition pour l'application de la rente de conversion selon laquelle, en cas de vie de l'assuré, les avances sur contrats ou les constitutions d'hypothèques doivent avoir eu lieu au moins dix ans avant l'expiration du contrat, est supprimée.

#### **4. Participation bénéficiaire**

La taxe de 9,25 % est d'application aux montants accordés à titre de participation bénéficiaire par l'assureur (et dorénavant aussi par tout organisme de pension).

Lorsque l'organisme de pension est une entreprise d'assurances, la taxe sur les participations bénéficiaires constitue une dépense non admise (article 198, 4° CIR 92).

La participation bénéficiaire est ensuite exonérée de l'impôt sur les revenus lors du paiement des prestations. Les conditions d'exonération reprennent, comme avant, la condition de la liquidation simultanée de la participation bénéficiaire et des prestations garanties.

La loi précise que la taxe sur les participations bénéficiaires doit être effectivement perçue pour que la participation bénéficiaire proprement dite soit exemptée au moment du paiement. Cette condition n'est pas applicable aux assurances qui sont explicitement exonérées de la taxe annuelle, telles que les assurances épargne-pension notamment.

#### **5. Encouragement du paiement en rente**

Bien que l'un des principes de base de la loi soit l'encouragement du paiement de la pension complémentaire sous la forme de rentes, rien n'est modifié par rapport à la situation actuelle.

Lorsque le paiement se fait directement sous la forme d'une rente, celle-ci est imposable de manière progressive en appliquant la réduction d'impôts afférente aux revenus de remplacement. La prestation en rente est par conséquent ajoutée aux autres revenus et taxée au taux marginal.

Lorsque le plan de pension autorise le paiement sous forme de capital, celui-ci sera d'abord taxé distinctement (avec retenue du précompte professionnel) et soumis aux prélèvements parafiscaux. Le capital net pourra ensuite faire l'objet d'une rente viagère selon la technique de la cession du capital à l'organisme de pension. En échange de cette cession définitive, le preneur d'assurance reçoit une rente viagère comprenant deux éléments :

- une partie « amortissement en capital »
- une partie « intérêt »

Seule la partie « intérêt » constitue un revenu imposable.

La base imposable est fixée de manière forfaitaire à 3 % du capital abandonné. Ce revenu sera imposé distinctement au taux de 15 %.

Il appartient à l'assureur d'établir une fiche fiscale 281.40 mentionnant le montant imposable. Ce montant doit être déclaré à l'impôt des personnes physiques.

## **6. Transfert de réserves**

Comme par le passé, le transfert de réserves d'un contrat donné vers un contrat similaire est exonéré d'impôt en vertu de l'article 364ter CIR 92.

La LPC a modifié cet article pour faire disparaître une incohérence du texte existant selon lequel des transferts n'étaient pas possibles lorsque l'ancien employeur et le nouvel employeur étaient affiliés au même organisme de pension.

En plus, cet article a été adapté de façon à ce que les transferts ne soient immunisés fiscalement que si les réserves sont transférées dans des « engagements similaires », c'est-à-dire uniquement des engagements dans le deuxième pilier. Cela signifie concrètement que les transferts de réserves vers, par exemple, une assurance vie souscrite par l'affilié (contrat du troisième pilier) n'entrent plus en ligne de compte pour la suspension d'impôt. La réserve est imposée immédiatement.

## **7. Entrée en vigueur**

Les nouvelles dispositions fiscales sont applicables aux rentes viagères, rentes, capitaux et valeurs de rachat de contrats d'assurance vie, pensions et pensions complémentaires payés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

### ***SECTION 2 : LES ENGAGEMENTS COLLECTIFS « SOCIAUX » DE PENSION***

Sur le plan fiscal, les nouvelles règles en matière d'engagements collectifs « ordinaires » de pension s'appliquent intégralement au volet « pension » des plans sociaux.

En outre, les plans « sociaux » de pension doivent satisfaire à certaines conditions supplémentaires, dont l'obligation d'intégrer un engagement de solidarité dans l'engagement de pension. Cet engagement de solidarité est précisé dans l'arrêté royal fixant les prestations de solidarité liées aux conventions sociales de pension complémentaire. A cet égard, au moins 4,4 % de la prime doivent être consacrés au volet « solidarité ».

En contrepartie et pour encourager leur financement, ces plans sociaux bénéficient des incitants fiscaux suivants :

- exonération de la taxe annuelle de 4,4 % sur les cotisations destinées à la solidarité et l'engagement de pension ;
- les cotisations patronales ne sont pas prises en compte pour la norme salariale.

De plus, les cotisations patronales sont déductibles sur la base de l'article 52, 3° b, CIR 92, quelle que soit la nature des engagements dans le volet solidarité : la déductibilité est acquise pour tous ces engagements, même pour ceux dont les cotisations ne le seraient normalement pas s'ils étaient financés en dehors du cadre de la solidarité.

Il en résulte que les cotisations patronales versées pour le financement d'un engagement de solidarité (invalidité, décès, maladie grave, ...) sont de toute façon déductibles aux mêmes conditions que les cotisations patronales versées pour financer un engagement de pension complémentaire.

### ***SECTION 3 : LES ENGAGEMENTS INDIVIDUELS DE PENSION***

#### **1. Nouveaux engagements individuels de pension**

Les engagements individuels de pension accordés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004 doivent obligatoirement être extériorisés auprès d'un organisme de pension, à l'exception des engagements octroyés à des dirigeants d'entreprise indépendants avec mandat (administrateurs, gérants, etc. ...).

L'obligation d'extériorisation implique qu'un contrat d'assurance individuelle sur la vie devra être souscrite au profit direct et immédiat du travailleur assuré.

Les cotisations versées par l'employeur ou la société sont explicitement exonérées en tant qu'avantages de toute nature.

Ces nouveaux engagements individuels de pension bénéficient, en règle général, du même régime fiscal que les engagements collectifs de pension.

Outre les restrictions prévues par l'article 6, § 1 LPC, une limite fiscale supplémentaire est ajoutée pour les travailleurs en ce qui concerne la déduction des cotisations patronales. Outre l'application de la règle des 80 %, la déduction des cotisations patronales sera en effet limitée à un montant de 1525 euros (montant indexé annuellement). Les montants dépassant 1525 euros ne sont pas déductibles et restent imposables au moment de la liquidation de la pension.

Les cotisations patronales sont cependant considérées comme des avantages de toute nature lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise un engagement collectif accessible de manière identique et non discriminatoire aux travailleurs ou à une catégorie spécifique de travailleurs. Toutefois, les prestations sont imposables dans ce cas au taux distinct de 10 % lorsque, pour ce travailleur, il n'existe pas ou il n'a pas existé dans l'entreprise d'engagement collectif de pension pendant la durée d'engagement individuel de pension (art. 171, 2°, d CIR 92).

L'exonération en tant qu'avantage de toute nature ne s'appliquera pas non plus aux dirigeants d'entreprise qui ne reçoivent pas de rémunérations périodiques et régulières de leur entreprise. Toutefois, les prestations seront imposables dans ce cas au taux distinct de 10 %.

## 2. Promesses individuelles de pension

Les promesses individuelles de pension qui sont toujours autorisées concernent :

- tous les engagements individuels de pension existant avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et
- les nouvelles promesses de pension octroyées après cette date à des mandataires indépendants de sociétés.

Ces promesses de pension peuvent être financées par la constitution d'une provision interne au bilan ou par une assurance dirigeant d'entreprise, ou être versées à charge du compte de résultats (les pensions dites « gratuites »).

Pour les travailleurs et tous les dirigeants d'entreprise indépendants, les capitaux liquidés restent déductible dans le chef de la société (art. 52, 5<sup>o</sup> et 60 CIR).

### *Financement*

Les primes d'assurances dirigeant d'entreprise existantes pour des travailleurs et des dirigeants d'entreprise de la deuxième catégorie<sup>18</sup> restent déductibles selon les règles actuelles (art. 515quinquies CIR) ; les primes de nouvelles assurances dirigeant d'entreprise pour travailleurs et dirigeants d'entreprise de la deuxième catégorie ne sont plus déductibles.

Les primes des assurances dirigeant d'entreprise existantes et nouvelles pour les dirigeants d'entreprise avec mandat restent déductibles.

Pour les dirigeants d'entreprise non régulièrement rémunérés, toute déductibilité reste exclue (article 195, § 1, alinéa 2 CIR).

### *Taxation des capitaux*

a) Les capitaux attribués aux mandataires d'entreprise indépendants sont visés à l'article 171, 4<sup>o</sup>, g CIR 92 qui prévoit une imposition distincte au taux de 16,5 % pour ces capitaux lorsqu'ils sont attribués :

- au plus tôt à l'occasion de la mise à la retraite à la date normale ou au cours d'une des cinq années qui précèdent cette date,
- à l'occasion du décès.

Ces mêmes capitaux sont imposés au taux progressif lorsqu'ils ne sont pas liquidés dans les circonstances favorables décrites ci-dessus.

---

<sup>18</sup> Il s'agit de dirigeants d'entreprise sans mandat qui exercent au sein de la société une fonction dirigeante ou une activité dirigeante de gestion journalière, d'ordre commercial, financier ou technique, en dehors d'un contrat de travail (cf. art. 32, 1<sup>e</sup> alinéa, 2<sup>o</sup>, CIR).

b) Les capitaux ou valeurs de rachat accordés en exécution de promesses de pension en faveur de travailleurs et de dirigeants d'entreprise sans mandat existantes avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 entrent en ligne de compte pour la taxation distincte de 16,5 % lorsqu'ils sont attribués jusqu'au plus tard le 31 décembre 2009 :

- au plus tôt à l'occasion de la mise à la retraite à la date normale ou au cours d'une des cinq années qui précèdent cette date,

- à l'occasion de la prépension,

- à l'occasion du décès de la personne dont il est l'ayant droit,

- à l'âge normal auquel le bénéficiaire cesse complètement et définitivement l'activité professionnelle en raison de laquelle le capital a été constitué (article 515quater, § 1, c, 2, CIR).

c) Les capitaux gratuits (sans versements préalables) qui sont attribués à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004 à des travailleurs ou à des dirigeants d'entreprise sans mandat (malgré l'obligation de financement externe) sont imposables au taux de 33 % lorsqu'ils sont alloués à l'occasion de la mise à la retraite, à partir de l'âge de 60 ans ou l'occasion du décès (art. 171, 1<sup>o</sup>, h) CIR 92). L'imposition distincte au taux de 16,5 % reste cependant d'application à de tels capitaux lorsqu'ils sont alloués en exécution d'une obligation contractuelle conclue avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 (art. 515octies CIR).

### **3. Mesures transitoires**

La loi prévoit un délai de transition de trois ans pour transformer une assurance dirigeant d'entreprise existante en une assurance vie individuelle du deuxième pilier. Cette transformation peut se faire soit par le transfert des capitaux concernés par l'entreprise d'assurances en vue de les affecter à un « nouvel » engagement individuel, soit par l'attribution du bénéfice du contrat au profit exclusif du dirigeant d'entreprise intéressé. Cette possibilité n'est offerte qu'aux dirigeants d'entreprise indépendants (art. 515sexies CIR 92).

La LPC prévoit également la possibilité de transférer à un contrat d'assurance vie individuelle les provisions internes constituées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 (art. 515septies CIR 92). Ces transferts ne sont pas considérés comme le paiement ou l'attribution d'une pension, pour autant que les conditions et la limite visées aux articles 59 et 159 CIR 92 aient été respectées jusqu'au moment du transfert.

### **4. Entrée en vigueur**

Les nouvelles dispositions fiscales relatives au financement et au paiement d'engagements individuels de pension s'appliquent aux engagements de pension conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

#### **SECTION 4 : LES ASSURANCES COMPLEMENTAIRES**

Ce chapitre ne traitera pas des engagements complémentaires qui sont accordés dans le cadre d'un engagement de solidarité.

##### **§ 1 Assurances complémentaires contre l'incapacité de travail**

Les assurances complémentaires du type « incapacité de travail » prévoient soit des garanties en cas d'accident (privé ou professionnel), soit des garanties en cas d'invalidité (à la suite d'une maladie ou d'un accident).

Ces assurances couvrent principalement le décès (en cas d'accident) ou l'incapacité de travail permanente (en cas d'accident ou d'invalidité). Certains contrats couvrent l'incapacité de travail temporaire. Ces assurances sont souscrites à titre de complément, soit à une assurance accidents du travail légale, soit à un engagement de pension complémentaire.

##### **1. Déductibilité des cotisations patronales**

Les cotisations patronales d'une assurance contre l'incapacité de travail sont déductibles en vertu de l'article 52, 3°, b) CIR 92. La déduction de ces cotisations est soumise à une nouvelle condition, à savoir la limite des 100 %.

La limitation signifie que les indemnités dont l'assuré bénéficie à la suite de prestations (légales et extralégales) en cas d'incapacité de travail, exprimées en rentes annuelles, ne peuvent excéder 100 % de la rémunération annuelle normale, pour autant qu'elles soient financées au moyen de cotisations patronales (ou de la société).

Les prestations en cas d'incapacité de travail résultant de contrats financés par des cotisations personnelles n'entrent pas en ligne de compte pour cette limitation.

Pour le calcul de la limite des 100 %, les modalités de conversion en une rente annuelle des capitaux en cas d'incapacité de travail permanente ou de décès doivent encore être définies par arrêté royal.

##### **2. Exonération des cotisations patronales en tant qu'avantages de toute nature**

Les cotisations patronales sont explicitement exonérées dans le chef de l'affilié lorsqu'il s'agit d'un engagement collectif. Dans le cas d'un engagement individuel à des travailleurs, l'exonération ne s'applique que s'il existe dans l'entreprise un engagement collectif accessible de manière identique et non discriminatoire aux travailleurs ou une catégorie spécifique de ceux-ci.

### **3. Imposabilité des indemnités**

Les prestations extralégales, tant les indemnités d'incapacité permanente de travail que d'incapacité temporaire, sont toujours imposables puisqu'elles ont été constituées par des cotisations patronales, qu'il y ait eu ou non perte de revenus.

Ce régime introduit une discrimination fiscale entre les victimes d'une maladie ou d'un accident selon l'origine de l'indemnité (cf. Cour d'arbitrage 10 octobre 2001).

Dans un grand nombre de cas, la règle actuelle est maintenue (taxation uniquement lorsque la prestation constitue la réparation d'une perte effective de revenus) :

- indemnités de droit commun ;
- indemnités légales accidents du travail ou maladies professionnelles ;
- indemnités d'assurances invalidité collectives ou individuelles financées au moyen de cotisations personnelles visées à l'article 52, 10° CIR ;
- indemnités comprises dans un engagement de solidarité visé aux articles 10 et 11 LPC, financées par des cotisations patronales ou personnelles.

L'indemnité ne sera donc taxée dans le chef de la victime que dans un seul cas, même si elle ne couvre pas une perte effective de revenus : le cas où l'indemnité extralégale est financée au moyen de cotisations patronales en dehors d'un engagement de solidarité.

Les indemnités d'incapacité permanente de travail sont soumises au régime de la rente de conversion fictive prévu à l'article 169, § 1 CIR 92. Les indemnités en cas de décès relèvent du régime de l'imposition distincte au taux de 16,5 % sur la base de l'article 171, 4°, f CIR 92.

### **4. Taxe annuelle sur les contrats d'assurance**

L'article 175/1, § 1, 4°, CTAT prévoit que le taux de la taxe, fixé en principe à 9,25 %, est réduit à 4,40 % pour autant que l'engagement soit collectif et accessible à tous les travailleurs ou dirigeants d'entreprise régulièrement rémunérés. Les primes d'engagements individuels d'incapacité de travail sont toujours soumises au tarif de 9,25 %.

Le taux réduit est applicable à toutes les assurances accidents ou invalidité, qu'elle constituent ou non un complément à un engagement de pension complémentaire. Les assurances complémentaires à une assurance accidents du travail ou les assurances accidents ou invalidité non complémentaires bénéficient du taux réduit.

Toutefois, lorsque l'engagement est pris dans le cadre d'un plan collectif, il y a lieu de respecter les conditions supplémentaires pour pouvoir bénéficier du tarif réduit (cf. supra, point I, § 6).



## 5. Entrée en vigueur

Les nouvelles dispositions de la loi relatives aux engagements collectifs s'appliquent à toutes les cotisations versées à partir du 1er janvier 2004.

Les nouvelles dispositions fiscales relatives au financement et au paiement d'engagements individuels s'appliquent aux engagements conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

### §2. Autres assurances complémentaires

#### 1. Définition

Sont visées ici, les assurances de personnes autres que celles couvrant l'incapacité de travail ou le décès. Pour ces assurances, la loi introduit un régime fiscal particulier (article 38, § 1, 20° et §§ 2 et 3 CIR). Il s'agit plus particulièrement des prestations d'assurance suivantes :

*a) l'indemnisation des frais médicaux relatifs à l'hospitalisation, à la journée d'hospitalisation, aux affections graves et aux soins palliatifs à domicile (pour l'affilié et les membres de la famille vivant sous le même toit)*

Le texte de la loi et la justification contiennent des définitions et des explications quant au contenu de ces garanties.

Ainsi, l'assurance hospitalisation comprend aussi le remboursement des frais médicaux de pré- et de post-hospitalisation durant une période allant de 6 mois avant à 6 mois après l'intervention.

Pour les affections graves, il est renvoyé à une liste établie par le ministre des Affaires sociales.

*b) le remboursement des frais spécifiques occasionnés par la dépendance de l'affilié*

La dépendance est définie comme le besoin médicalement établi d'aide pour accomplir les activités ordinaires et instrumentales de la vie quotidienne.

Il n'est pas exigé que cet engagement rembourse exclusivement les frais réels ; un remboursement forfaitaire est également possible, à condition que l'indemnité soit fixée de manière raisonnable et que toute forme exagérée soit proscrite (Doc. Parl., Chambre, 2002-2003, n° 1340/007, p. 18).

*c) le versement d'une rente dans le cas d'affections graves*

Les assurances qui prévoiraient le paiement d'un capital pour couvrir de telles affections n'entrent pas dans le champ d'application de ce régime fiscal.

*d) autres assurances de personnes ne couvrant pas l'incapacité de travail*

On ne sait pas très bien si le législateur a introduit ici une catégorie résiduelle pour les engagements visés dans les rubriques a) à c). Il est dit dans la justification qu'il s'agit d'un type d'assurances qui ne sont pas encore disponibles, dont les modalités d'application ne sont pas encore connues et qui peuvent être considérées comme un complément aux avantages en matière de sécurité sociale (Doc. Parl., Chambre, 2002-2003, n° 1340/007, p. 18).

## **2. Non-déductibilité des cotisations patronales**

La cotisation patronale n'est pas déductible dans le chef de l'employeur, pour autant que ces mêmes montants soient exonérés comme avantages de toute nature dans le chef de l'affilié.

Il s'ensuit *a contrario* que les cotisations restent déductibles lorsque les conditions d'exonération ne sont pas remplies dans le chef des affiliés (cf. Doc. Parl., Chambre, session 2002-2003, n° 1340/009, p. 60).

## **3. Exonération des cotisations patronales en tant qu'avantages de toute nature**

Les cotisations patronales ne sont pas imposables en tant qu'avantages de toute nature lorsqu'il s'agit d'un engagement collectif qui satisfait aux conditions prévues à l'article 38, § 1, 20° et §§ 2 et 3 CIR 92. Dans le cas d'un engagement individuel à un travailleur, l'exonération n'est applicable que pour autant qu'il existe dans la même entreprise un engagement collectif accessible au travailleur ou au dirigeant d'entreprise de manière identique et non discriminatoire.

Les cotisations patronales de contrats qui ne satisfont pas aux conditions énumérées à l'article 38, 20° CIR 92, sont considérées comme des avantages de toute nature imposables dans le chef de l'affilié.

## **4. Exonération des indemnités**

Les prestations résultant de contrats dont les cotisations sont exonérées en tant qu'avantages de toute nature sont également exonérées dans le chef des bénéficiaires. Cela vaut en principe aussi pour les prestations résultant de contrats dont les primes ont été taxées comme avantages de toute nature.

## **5. Taxe annuelle sur les contrats d'assurance**

Le taux de 9,25 % est toujours d'application. Contrairement à ce qui est prévu pour les assurances contre l'incapacité de travail, la possibilité d'application du taux réduit est ici exclue.

## **6. Entrée en vigueur**

Les nouvelles dispositions fiscales sont applicables

- aux cotisations et primes versées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004,
- aux cotisations et primes versées en exécution d'engagements individuels octroyés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004,
- aux indemnités et capitaux payés en exécution d'engagements octroyés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

## V. LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES

### ***SECTION 1<sup>RE</sup> : INFORMATION AU PERSONNEL ET ADAPTATION DES REGLEMENTS***

La loi relative aux pensions complémentaires a été publiée au Moniteur Belge du 15 mai 2003. A partir de cette date, les articles 57, § 2, 61, § 2, 64 à 70, 110 à 112 et 114 sont entrés en vigueur. Les autres articles sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Toutefois, les employeurs et assureurs bénéficient d'un délai de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 pour adapter formellement les règlements d'assurance groupe et autres documents qui y sont liés (article 63 de la loi).

Néanmoins, pour éviter de laisser les travailleurs concernés trop longtemps dans l'incertitude, l'arrêté d'exécution technique impose à l'organisateur l'obligation d'informer ses affiliés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2004 des effets que la loi Vandembroucke entraîne sur leurs droits. Cette communication se fait sous forme d'une note écrite remise à chaque travailleur.

### ***SECTION 2 : SANCTIONS***

Le contrôle de l'application des dispositions de la loi et de ses arrêtés d'exécution est confié à la Commission bancaire, financière et des assurances (CBFA).

Etant donné que le champ d'application de la loi a été étendu, le champ d'application des sanctions pénales a aussi être dû revu dans le même sens.

Les déclarations sciemment inexactes et le refus de fournir des informations à la CBFA peuvent conduire à une peine d'emprisonnement d'un mois à cinq ans et à une amende allant de 25 à 250 euros ou à une de ces peines seulement.

Ces dispositions pénales s'appliquent :

- aux administrateurs, gérants ou mandataires d'organismes de pension ;
- aux administrateurs, gérants ou mandataires des personnes morales chargées de l'exécution d'engagements de solidarité ;
- aux organisateurs et employeurs ou leurs mandataires.

Le non-respect des obligations imposées par la loi relative aux pensions complémentaires ou ses arrêtés d'exécution, ainsi que la collaboration à l'exécution d'engagements de pension qui sont contraires à la loi ou à ses arrêtés d'exécution peuvent entraîner les mêmes sanctions que celles décrites ci-dessus. Ces sanctions s'appliquent :

- aux administrateurs, commissaires, actuaires désignés, directeurs, gérants ou mandataires d'organismes de pension ;
- aux administrateurs, commissaires, actuaires désignés, directeurs, gérants ou mandataires des personnes morales chargées de l'exécution d'engagements de solidarité ;
- aux organisateurs et employeurs ou leurs mandataires.

Pour plus de clarté, on peut préciser que les conseillers tels que les consultants et intermédiaires d'assurances des employeurs ou des organismes de pension, par exemple, sont également visés.

### ***SECTION 3 : A QUOI L'ENTREPRISE DOIT-ELLE SE MONTRER ATTENTIVE ?***

#### **Au moment de l'instauration d'une assurance de groupe**

1. La décision d'instaurer un engagement de pension relève de la compétence exclusive de l'organisateur.

Au niveau de l'entreprise, c'est l'employeur. Au niveau de la branche d'activité, il s'agit de la commission paritaire compétente dans laquelle les partenaires sociaux instaurent un régime de pension complémentaire par le biais d'une convention collective de travail (CCT) sectorielle. Lorsque la CCT est rendue obligatoire par le Roi, elle vaut inconditionnellement pour tous les travailleurs du secteur.

2. Le législateur oblige l'organisateur (commission paritaire ou employeur) à offrir à l'affilié ou, en cas de décès, à ses ayants droit la possibilité de transformation du capital liquidé en rente.
3. Lorsqu'un régime de pension qui est instauré par un employeur au niveau de l'entreprise et concerne l'ensemble des travailleurs, est financé, en tout ou en partie, par des cotisations personnelles, elle devra être instaurée par convention collective de travail ou, à défaut de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail ou de délégation syndicale, par le truchement d'une modification du règlement de travail. Si la procédure n'a pas été suivie, les décisions peuvent être déclarées nulles dans l'année.

4. Les partenaires sociaux peuvent prévoir dans la CCT sectorielle que les employeurs ne doivent pas participer au régime sectoriel de pension et assumeront eux-mêmes, entièrement ou partiellement, l'organisation du régime de pension. Ce principe est appelé « opting out ». Plusieurs conditions sont imposées à l'opting out. D'abord, les travailleurs ne peuvent pas être pénalisés par l'opting out. C'est pourquoi, les avantages résultant du régime de pension d'entreprise doivent au moins donner un résultat de niveau identique aux avantages liés au plan sectoriel. De plus, l'employeur devra respecter certaines procédures avant de pouvoir procéder à l'instauration du régime d'entreprise.

Outre les obligations relatives à l'instauration d'un régime au niveau de l'entreprise, il doit consulter l'organe compétent de l'entreprise sur sa décision d'instauration, le projet de règlement de pension et le choix de l'organisme de pension. L'employeur s'adressera en premier lieu au conseil d'entreprise et, à défaut de cet organe, au comité pour la prévention et la protection au travail. Si un tel comité n'existe pas non plus, la compétence d'avis incombera à la délégation syndicale. Si, enfin, il n'y a pas de délégation syndicale non plus, les travailleurs devront être informés par voie d'affichage. Comme dernière condition, la loi exige que l'employeur soumette le règlement de pension à la personne morale désignée comme organisateur. L'organisateur pourra ainsi vérifier la conformité du régime de pension d'entreprise avec le régime organisé au niveau du secteur.

5. Lorsque l'exécution d'un régime de pension est confiée à un organisme de pension qui n'est pas géré de façon paritaire, il y a lieu de créer un organe particulier de participation dénommé « comité de surveillance ». Cette disposition s'applique tant aux régimes sectoriels qu'aux régimes d'entreprise qui sont instaurés par un employeur ayant opté dans le cadre d'un régime sectoriel pour l'opting out. Les régimes d'entreprise bénéficiant du régime particulier des régimes « sociaux » de pension ont également l'obligation de créer un comité de surveillance. Ce comité est composé paritairement et surveille l'exécution de l'engagement de pension. Le comité de surveillance est le premier à être mis en possession du rapport annuel que l'organisme de pension doit établir.
6. L'employeur devra veiller à éviter toute discrimination dans la détermination des conditions d'affiliation :
- pas de discrimination entre les sexes (sauf si elle se justifie par une espérance de vie différente) ;
  - pas de distinction sur la base de l'âge (affiliation obligatoire à partir de 25 ans). Une différenciation est encore possible pour les plans de type « contributions définies » à condition que le pourcentage appliqué au traitement à un certain âge ne soit pas inférieur au pourcentage à un âge ultérieur, actualisé à un taux annuel de 4 % sur la période qui s'étend entre les deux âges.

*Exemple d'un plan illicite :*

âge 25-34 ans : prime = 3 %

âge 35-49 ans : prime = 8%

âge 50-65 ans : prime = 15%

puisque :  $3\% < 8\% \times (1,04)^{25-35}$

- une différenciation basée sur l'ancienneté reste possible pour autant que la disposition selon laquelle chacun doit être affilié à l'âge de 25 ans ne soit pas contournée ;
  - l'octroi ne peut pas être subordonné à une décision complémentaire de l'organisateur, de l'employeur ou de l'organisme de pension ;
  - pas de discrimination sur la base du temps de travail : les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier des mêmes droits que les travailleurs à temps plein, proportionnellement à leur temps de travail.
7. La loi prévoit l'obligation pour l'employeur de garantir un certain rendement minimum. Le rendement minimum ne s'applique pas seulement aux contributions des travailleurs mais aussi aux contributions patronales (uniquement pour les plans de type contributions définies). Le cas échéant, l'employeur devra donc apurer les réserves manquantes.
8. En cas de modification d'un engagement de pension de type « prestations définies », l'ancien plan reste d'application pour les augmentations de salaire accordées après la date de modification du plan de pension. Cela signifie que l'organisateur, même s'il met fin au plan, devra malgré tout verser des contributions supplémentaires pour l'adaptation des avantages relatifs aux années de service du passé.
9. Tout engagement de pension est régi par un règlement de pension ou une convention de pension. Le règlement de pension est un document où sont définis les droits et obligations de l'organisateur, de l'employeur, des affiliés et de leurs ayants droit. Les conditions d'affiliation et les règles relatives à l'exécution de l'engagement de pension sont également reprises dans le règlement de pension. Lorsque l'engagement de pension concerne un engagement individuel de pension, on parle d'une convention de pension au lieu d'un règlement de pension.

La loi prévoit que l'affilié peut à sa simple demande obtenir une copie du règlement de pension ou de la convention de pension auprès de la personne qui est désignée à cet effet dans le règlement ou la convention. Il peut s'agir de l'organisateur, de l'employeur ou de l'organisme de pension. Il est donc mis fin à l'obligation prévue par la loi Colla de diffuser systématiquement le règlement auprès des affiliés.

L'arrêté royal relatif à l'activité d'assurance sur la vie du 14 novembre 2003 réunit toutes les informations qui doivent être reprises dans le règlement de pension. Ainsi, le règlement de pension stipule :

- les règles et modalités d'affiliation ;
  - que les contributions personnelles des affiliés sont retenues sur les rémunérations par l'employeur et versées à l'entreprise d'assurances ;
  - les règles permettant de déterminer à tout moment les prestations et les réserves acquises par l'affilié ;
  - la procédure à suivre pour que chaque affilié soit averti au plus tard trois mois après l'échéance des primes du défaut du paiement des contributions personnelles ou des contributions patronales ainsi que de la résiliation de l'assurance de groupe ;
  - l'ordre des bénéficiaires en cas de couverture décès ;
  - les conditions applicables au contrat personnel facultatif ;
  - en cas d'assurance de groupe souscrite par plusieurs organisateurs, les règles de répartition du fonds de financement en cas de départ d'un organisateur du groupement ainsi formé ;
  - les objectifs du fonds de financement éventuel, les modalités de son alimentation et de sa liquidation ainsi que le sort de ce fonds en cas de résiliation ou de réduction de l'assurance de groupe ;
  - les procédures à appliquer en cas de sous-financement ;
  - les modalités selon lesquelles les montants des prestations et des réserves acquises sont communiqués à chaque affilié pendant la durée de son affiliation ;
  - les différents éléments qui entrent dans la composition des prestations définies ainsi que la manière de les déterminer ;
  - les règles et les conditions de résiliation de l'assurance de groupe.
10. Les travailleurs au service de l'employeur au moment de l'instauration du régime de pension par CCT sont tenus d'adhérer au régime. Dans le cas d'un régime sectoriel de pension, il y a donc affiliation obligatoire pour ces travailleurs. Ce n'est que dans le cas où la CCT sectorielle instaurant le régime de pension abroge explicitement cette obligation et autorise une affiliation différée que les travailleurs qui étaient déjà en service peuvent refuser de s'affilier. Leur refus effectif dispense l'organisateur et l'employeur de toute obligation dans le régime de pension à l'égard du travailleur concerné. L'employeur doit recenser les refus et s'en réserver une preuve écrite pour éviter tout litige ultérieur.



## **A l'engagement d'un travailleur**

1. Vérifier si l'intéressé fait partie de la catégorie de personnel visée par le règlement de l'assurance de groupe et s'il réunit, à l'engagement, les conditions d'affiliation. Si ces conditions sont réunies, il y aura obligation d'affiliation. Pour éviter toute discussion, cette obligation de participer à l'assurance de groupe est à prévoir dans le contrat de travail.
2. Informer l'assureur de la nouvelle affiliation.
3. Prévoir de retenir, le cas échéant, sa cotisation personnelle sur sa rémunération.

## **En vitesse de croisière**

1. Appliquer le règlement de l'assurance groupe, sous peine, en cas de faute, d'encourir des dommages et intérêts, voire des sanctions pénales. C'est par exemple à l'employeur qu'il revient de mentionner les personnes à affilier, les rémunérations à prendre éventuellement en considération pour recalculer chaque année les prestations prévues ...
2. Chaque année, un rapport sur la gestion de l'engagement de pension est mis à la disposition de l'employeur, qui le communique sur simple demande aux affiliés.
3. Consulter les affiliés, le cas échéant par le biais du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale, sur certaines matières comme le mode de financement de l'assurance de groupe et ses modifications structurelles, l'application, l'interprétation et la modification du règlement de pension, le transfert vers un autre organisme de pension,...
4. Assurer le financement de ses engagements en versant les contributions patronales correspondantes et retenir, le cas échéant, les contributions personnelles sur les rémunérations des affiliés avant de les transférer auprès de l'entreprise d'assurances.

## **En cas de modification de l'assurance de groupe**

1. La décision de modifier ou d'abroger l'assurance de groupe relève de la compétence exclusive de l'employeur. Lorsque le régime de pension vaut pour tous les travailleurs, l'employeur est tenu de recueillir préalablement l'avis du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, de la délégation syndicale. La modification est arrêtée par le biais de la CCT d'entreprise. Si aucun de ces organes n'existe, l'employeur a l'obligation d'informer préalablement les travailleurs concernés. Si l'engagement de pension est limité à une partie des travailleurs, ce sont les membres du conseil d'entreprise, du comité ou de la délégation syndicale qui représentent la catégorie des travailleurs concernés qui sont compétents, mais à condition que 10 % au moins de ces travailleurs en fassent la demande. Dans ce cas, la modification est arrêtée par une adaptation du règlement de travail.

Dans le cas d'un plan sectoriel de pension, la participation des travailleurs est réglée automatiquement par l'intervention des commissions paritaires. Toute modification du plan de pension doit en effet être arrêtée par CCT.

2. Dans les autres hypothèses, l'employeur pourra décider seul des modifications à apporter à son assurance groupe. Toutefois, cette modification ne pourra en aucun cas entraîner une réduction des prestations ou des réserves acquises.

Il est prévu par ailleurs qu'en cas de modification d'un engagement de pension de type « prestations définies », l'ancien plan reste d'application pour les augmentations de salaire accordées après la date de modification du plan de pension. Cela signifie que l'organisateur, même s'il met fin au plan, devra malgré tout verser des contributions supplémentaires pour l'adaptation des avantages relatifs aux années de service du passé.

3. Si la modification de l'assurance de groupe entraîne une augmentation des obligations des affiliés (majoration de leurs contributions personnelles), ceux-ci pourront demander d'être dispensés de participer au nouveau plan. L'employeur se réservera une preuve écrite de cette demande.

Dans le cas d'un plan sectoriel, la CCT doit mentionner qu'un refus de participation au nouveau plan est possible. La décision du travailleur de ne pas participer au régime modifié a deux conséquences. D'une part, l'organisateur ne peut pas décider, suite à cette non-participation, de ne pas continuer l'engagement de pension dans sa globalité. D'autre part, tant l'organisateur que l'employeur sont dispensés à l'égard de l'affilié de toute obligation complémentaire qui résulte de la modification de l'engagement.

4. Lorsque l'organisateur décide de confier la gestion de l'engagement de pension à un autre organisme de pension et/ou de transférer les réserves, il doit en informer préalablement la Commission bancaire, financière et des assurances. De même, les affiliés devront en être informés. Cette obligation d'information appartient en premier lieu à l'organisateur, mais la CCT ou le règlement de pension peut désigner une autre personne à cet effet. Enfin, aucune indemnité ou perte de participations bénéficiaires ne peut être mise à charge de l'affilié ou être déduite des réserves acquises au moment du transfert.

## **En cas de départ d'un assuré**

1. Après la sortie d'un membre du personnel, l'organisateur en avise par écrit l'organisme de pension au plus tard dans les trente jours. Lorsque l'organisateur est une personne morale qui est composée paritairement, il ne dispose pas toujours des données voulues et il devra souvent attendre jusqu'à ce qu'il les reçoive de la commission ou sous-commission paritaire. Comme cette commission ne prend connaissance qu'une fois par an du nombre de travailleurs sortis, la CCT sectorielle peut porter au maximum à un an la période de notification par l'organisateur à l'organisme de pension. L'employeur devra aviser l'assureur du départ d'un affilié et ce, au plus tard dans les 30 jours.
2. Il devra ensuite être le relais entre l'ex-affilié et l'assureur pour, d'une part, informer l'intéressé de ses prestations acquises et des réserves correspondantes et, d'autre part, communiquer à l'assureur le choix opéré par le travailleur quant à l'affectation de ses réserves. Si le règlement de pension le prévoit, l'ex-affilié peut aussi communiquer directement à l'organisme de pension son choix quant à l'affectation des réserves.
3. Un rendement minimum doit être assuré, tant sur les contributions patronales (uniquement dans le cas de plans de type contribution définies) que sur les contributions personnelles. L'employeur sera tenu, le cas échéant, d'apurer les réserves manquantes.
4. Si le travailleur a moins d'un an d'affiliation, le règlement peut prévoir la perte des prestations financées par les contributions patronales. Ce montant sera dans ce cas attribué au fonds de financement ou au fonds social de l'entreprise. Dans une telle hypothèse, l'ex-affilié n'aura droit qu'à la partie financée par ses contributions personnelles en vue de la retraite, capitalisée à 3,75 %. Nous rappelons que, pour un travailleur qui au moment de l'affiliation était déjà affilié à un autre engagement de pension du même organisateur, la période d'affiliation à cet engagement est prise en considération.

## ***SECTION 4 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES***

La nouvelle loi prévoit les dispositions transitoires nécessaires. Elles se rapportent essentiellement aux régimes sectoriels gérés au sein d'un fonds de sécurité d'existence.

### *Calcul des réserves acquises*

Les affiliés dont les droits se rapportent à un engagement de pension qui était visé par la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires et qui existait au 1<sup>er</sup> janvier 1996, ne peuvent exiger, pour les années de service antérieures à cette date, aucune prestation ni réserves correspondantes sauf celles résultant du règlement de pension. Une telle revendication est néanmoins possible si, et dans la mesure où des réserves de pension ont été constituées à cette date.

### *Le rendement garanti*

Un rendement minimum devant être assuré sur les contributions patronales (dans le cas de plans de type contributions définies) et sur les contributions personnelles, l'organisateur a le droit d'adapter la politique d'investissement ou de limiter le choix des affiliés en la matière. Cette modification de la politique d'investissement par l'organisateur peut se faire jusqu'à un an après l'entrée en vigueur de l'article 24, § 2.

### *Engagements individuels de pension*

Les dispositions de la nouvelle loi relative aux pensions complémentaires ne sont pas d'application aux engagements individuels de pension qui sont octroyés avant le 30 juin 2004. Les droits relatifs aux années de service prestées avant l'entrée en vigueur de la loi sont limités aux droits résultant de la convention de pension sous seing privé.

Les organisateurs doivent communiquer à la Commission bancaire, financière et des assurances, au plus tard le 30 juin 2004, le nombre d'engagements individuels de pension qui ont été octroyés avant cette date.

La loi prévoit en outre que les engagements individuels de pension peuvent être octroyés pendant les six mois qui suivent la publication de la loi au Moniteur belge sans qu'il existe dans l'entreprise un régime de pension complémentaire pour tous les travailleurs. Etant donné que la loi a été publiée le 15 mai 2003, cela signifie concrètement que cette période transitoire se terminera le 15 novembre 2003.

### *Age de 60 ans*

La nouvelle prévoit que le paiement des prestations ne peut avoir lieu avant l'âge de 60 ans. Une mesure transitoire souple est prévue pour ceux qui partent à la retraite avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Ils pourront en effet obtenir leur pension complémentaire à l'âge mentionné dans le règlement de pension ou la convention de pension, même si cet âge se situe avant leur 60<sup>e</sup> anniversaire.

Une disposition transitoire permettait également, pendant six mois suivant la publication de la loi au Moniteur belge, d'autoriser à mentionner dans les nouveaux règlements de pension ou les nouvelles conventions de pension un âge de la retraite de 58 ans, pour autant que l'affilié concerné prenne sa retraite avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

## **VI. LES DROITS DES AFFILIES**

### ***SECTION 1<sup>RE</sup> : RESERVES ACQUISES DES AFFILIES***

Les articles 18 et 19 de la loi relative aux pensions complémentaires déterminent les réserves acquises auxquelles les travailleurs ont droit.

Les réserves acquises minimales pour les plans de type contributions définies sont égales aux réserves qui doivent être constituées en vertu des arrêtés d'exécution de la loi du 9 juillet 1975.

Les réserves acquises minimales pour les plans de type prestations définies sont égales au plus élevé des montants suivants :

- la réserve minimale ;
- la réserve du de contrat ;
- la valeur actuelle des prestations acquises définies conformément à l'article 19 de la loi.

Si une pension de survie est prévue en cas de décès après la retraite par le règlement ou par la convention, cette valeur actuelle doit la prendre en considération, pour autant qu'il existe un ayant droit au moment du calcul.

### ***SECTION 2 : A QUOI L'AFFILIE DOIT-IL ETRE ATTENTIF ?***

#### **A l'engagement**

- Si le travailleur réunit les conditions mises par le règlement, il est obligé d'accepter l'affiliation à l'assurance groupe qui existait dans l'entreprise préalablement à son engagement.
- Si, en outre, le travailleur a 25 ans et appartient à la catégorie des travailleurs affiliés, il doit être immédiatement affilié.
- L'affilié peut à sa simple demande obtenir une copie du règlement de pension ou de la convention de pension auprès de la personne qui est désignée à cet effet dans le règlement ou la convention. Cette personne doit être mentionnée sur la fiche de pension que l'organisme de pension doit remettre aux affiliés. Les éléments repris dans le règlement de pension ou dans la convention de pension sont précisés au chapitre V.
- L'affilié doit supporter la contribution personnelle prévue par le règlement de groupe ou la convention de groupe. Cette contribution sera retenue par l'employeur sur la rémunération de l'affilié avant d'être versée à la compagnie d'assurances.

### **Au moment de l'instauration d'un plan**

- La loi relative aux pensions complémentaires précise qu'un travailleur qui, au moment de l'instauration d'un régime de pension, est déjà en service et appartient à la catégorie des travailleurs affiliés, est tenu d'adhérer à ce régime lorsque celui-ci a été instauré par convention collective de travail. Dans le cas d'un régime sectoriel de pension, il y a donc affiliation obligatoire pour ces travailleurs. Ce n'est que dans le cas où la CCT sectorielle instaurant le régime de pension abroge explicitement cette obligation et autorise une affiliation différée que les travailleurs qui étaient déjà en service peuvent refuser de s'affilier. Leur refus effectif dispense l'organisateur et l'employeur de leurs obligations à l'égard du travailleur concerné jusqu'au moment où le travailleur concerné décide de s'affilier effectivement.

Pour les plans de pension qui sont instaurés sans CCT, le travailleur qui était déjà en service au moment de l'instauration, peut refuser de participer au plan.

### **En vitesse de croisière**

- L'affilié doit recevoir de l'organisme de pension une information annuelle sur ses réserves et prestations acquises. Cette information se fait par la remise d'une fiche de pension qui, outre les informations sur les réserves acquises actuelles complétées éventuellement par le montant des garanties de rendement, contient également les réserves de l'année précédente. Cette dernière information doit permettre à l'affilié de comparer les montants dans le temps. De plus, la fiche doit mentionner le montant des prestations acquises ainsi que la date à laquelle celles-ci sont exigibles. Cette information n'est pas reprise pour les engagements de pension de type contributions définies sans garantie tarifaire. Enfin, la fiche de pension reprend les éléments variables qui sont pris en compte pour le calcul des réserves et des prestations acquises.

Cette information annuelle n'est pas obligatoire en ce qui concerne les rentiers.

- L'affilié peut demander à l'organisme de pension de lui communiquer un aperçu historique des réserves acquises, des montants des garanties de rendement et des prestations acquises. Cet aperçu peut être limité à la période d'affiliation à l'organisme de pension et à la période après le 1<sup>er</sup> janvier 1996.
- A partir de l'âge de 45 ans, les affiliés doivent être informés tous les cinq ans du montant de la rente, sans déduction de l'impôt, à attendre lors de la retraite.
- L'affilié peut, sur simple demande à l'employeur, être mis en possession d'un rapport annuel. Ce rapport est en principe rédigé par l'organisme de pension et contient des éléments relatifs à la gestion de l'engagement de pension.
- L'affilié est tenu de communiquer tout renseignement personnel (état civil, etc.) qui serait modifié.

### **En cas de modification d'un régime de pension**

- Si la modification de l'assurance groupe entraîne une augmentation des contributions personnelles de l'affilié, celui-ci peut faire savoir à son employeur qu'il ne souhaite pas participer à la nouvelle formule et continue à adhérer à l'ancien plan. Dans le cas d'un plan sectoriel, la possibilité de refus de participer au nouveau plan doit être explicitement prévue par la CCT. Sans cette disposition dans la CCT, un refus de participation au nouveau plan n'est pas possible.

La décision du travailleur de ne pas participer au régime modifié a deux conséquences. D'une part, l'organisateur ne peut pas décider de ne pas continuer l'engagement de pension dans sa globalité. D'autre part, tant l'organisateur que l'employeur sont dispensés à l'égard de l'affilié de toute obligation complémentaire qui résulte de la modification de l'engagement.

- Dans le cas d'une modification d'un engagement de pension, il est toujours interdit de procéder à une réduction des prestations acquises ou des prestations ou réserves acquises pour les exercices écoulés. Cette disposition s'inscrit dans le cadre de la politique du gouvernement relative à la protection des droits des travailleurs.
- Lorsque l'organisateur décide de confier la gestion de l'engagement de pension à un autre organisme de pension et/ou de transférer les réserves, l'affilié doit en être informé. Cette obligation d'information appartient en premier lieu à l'organisateur, mais la CCT ou le règlement de pension peut désigner une autre personne à cet effet. Enfin, aucune indemnité ou perte de participations bénéficiaires ne peut être mise à charge de l'affilié ou être déduite des réserves acquises au moment du transfert.

### **A l'expiration du contrat de travail**

- Si l'affilié, au moment de son départ, a moins d'un an d'affiliation auprès du même employeur ou du même organisateur, le règlement de son assurance groupe peut prévoir la perte des prestations qui ont été financées par son employeur. Par contre, il aura toujours droit à la partie financée par ses contributions personnelles en vue de sa retraite, capitalisée à 3,75 %. Après un an d'affiliation au plus tard, l'affilié peut aussi faire valoir des droits sur les réserves acquises qui ont été financées par les contributions patronales.

Le rendement minimum garanti qui doit être attribué sur les contributions des travailleurs et des employeurs s'inscrit dans une vision à long terme et doit donc être disponible au moment de la sortie ou de la retraite de l'affilié. Ce rendement qui revient à l'affilié au moment de sa sortie ou de sa retraite comporte, d'une part, les contributions personnelles qui n'ont pas été consommées pour la couverture du risque décès et invalidité, capitalisées au taux de 3,75 %, et, d'autre part, les contributions patronales diminuées éventuellement des frais limités à 5 % des versements et de la contribution pour la couverture du risque décès et invalidité, capitalisées au taux de 3,25 %.

- Lorsque son ex-employeur lui aura communiqué ses prestations acquises et les réserves correspondantes, l'ex-affilié devra communiquer dans les 30 jours à l'organisateur ou, si le règlement de pension le prévoit, à l'organisme de pension qu'il quitte quelle affectation il souhaite donner à ses réserves :
  - transfert des réserves et des montants des garanties de rendement minimum à l'organisme de pension d'un nouvel organisateur ou employeur, à condition d'y bénéficier aussi d'une assurance de groupe ou d'un fonds de pension. Le nouvel organisateur et le nouvel organisme de pension doivent toujours accepter les réserves cédées et cela, sans calculer de frais pour le transfert ;
  - transfert des réserves à un organisme qui répartit la totalité des bénéfices et limite les frais selon les règles déterminées par l'arrêté royal du 14 mai 1969 relatif à l'octroi d'avantages extralégaux aux travailleurs salariés visés par l'arrête royal n° 50 du 24 octobre 1967 ;
  - réduction du contrat : le maintien de ses droits de pension auprès du même assureur sans en poursuivre le financement. Si l'ex-affilié souhaite quand même maintenir sa couverture décès ou invalidité, il peut opter pour la gestion de ses réserves dans la « structure d'accueil ». La nouvelle loi vise à légitimer cette pratique courante consistant à gérer les réserves de contrats d'ex-affiliés dans l'une ou l'autre combinaison d'assurance.

La structure d'accueil prend la forme d'un contrat d'assurance souscrit par l'organisateur.

Tant la possibilité de gérer les réserves dans une structure d'accueil que les combinaisons d'assurance utilisées à cet effet doivent être prévues dans le règlement de pension.

- Lorsque l'affilié a laissé passer ce délai, il est supposé avoir choisi le maintien des contributions auprès de l'organisme de pension précédent sans modification de l'engagement de pension. L'affilié est néanmoins libre d'opter en tout moment pour une autre solution.



- Lorsque, pour la catégorie de personnel à laquelle le travailleur appartient, le nouvel employeur ne prévoit pas d'engagement de pension au niveau de l'entreprise ou ne participe pas à un régime sectoriel de pension, le travailleur pourra lui-même assurer le financement de sa pension complémentaire.

Il souscrira à cet effet une assurance vie individuelle ou contrat similaire auprès d'un fonds de pension. On parle dans ce cas d'une « continuation à titre personnel de l'engagement de pension ». Le travailleur devra cependant satisfaire à la condition selon laquelle il aura été affilié pendant au moins 42 mois au régime de pension de l'employeur précédent. Le travailleur pourra alors exiger de son nouvel employeur de retenir chaque année un montant sur son salaire et de verser ce montant à un organisme de pension qu'il désigne à cet effet.

Le traitement fiscal de cette continuation est analogue à celui qui est applicable au deuxième pilier. Le versement annuel ne peut pas dépasser 1500 euros.