

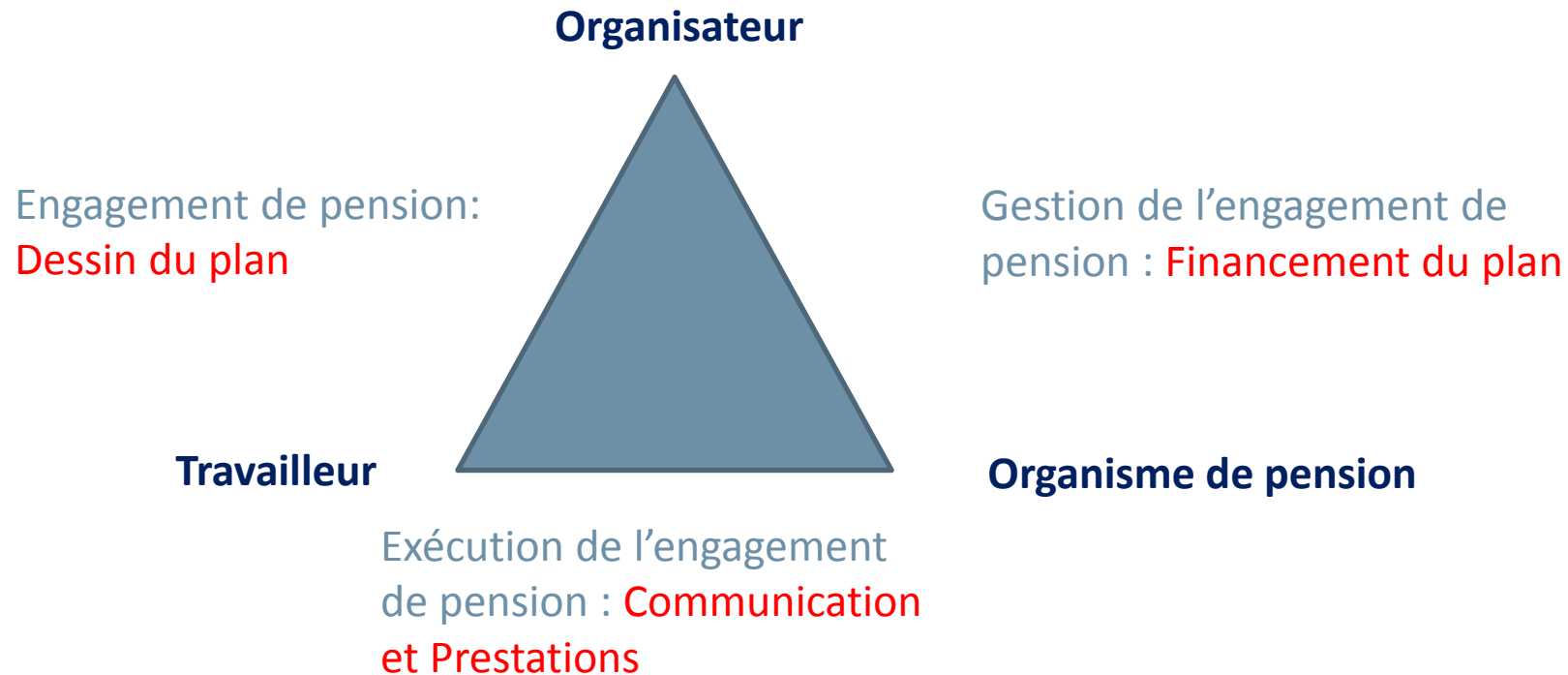
# Les pensions complémentaires : Etat des lieux et évolutions récentes

Séminaire du 27/2/2015

Anne Thiry (Esofac)  
Florence Delogne (Cabinet Pensions)

# Introduction

## Les pensions complémentaires : Relation Tripartite



# Agenda

## Objectif du séminaire :

Passer en revue ce qui a changé et/ou pourrait encore changer compte tenu de l'accord de gouvernement

En matière de

- Dessin du plan
- Financement du plan
- Communication

Hors aspects fiscaux qui feront l'objet du séminaire du 27/3...

# Dessin d'un plan de pension

Quelles marges de manœuvre a-t-on encore dans la définition de l'engagement de pension ?

- Catégorie d'affiliés
- Type de plan
- Âge terme de l'engagement
- Sortie

# Dessin d'un plan de pension

## 1. Catégorie d'affiliés

Article 14 LPC : « toute forme de discrimination entre travailleurs, affiliés et bénéficiaires est illicite »

L'article a été complété par les articles 14/1, 14/2, 14/3 et 14/4 pour introduire la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés dans les pensions complémentaires.

# Dessin d'un plan de pension

## Rappel

- **Arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011** concernant les différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de délai de préavis et de jours de carence.
- Risque d'un **coût trop élevé** en cas de suppression immédiate des différences de traitement dans les pensions complémentaires.

# Dessin d'un plan de pension

- **En juin 2013**, le Ministre des pensions a soumis au CNT une **proposition** d'avant-projet de loi visant à supprimer progressivement les différences de traitement dans les pensions complémentaires.
- Le **groupe des 10** a conclu le **10 février 2014** un accord sur la suppression progressive des différences de traitement dans les pensions complémentaires.

# Dessin d'un plan de pension

- Cet accord a été formalisé dans **l'avis n° 1893 du CNT** du 12 février 2014.
- Sur la base de cet avis, un groupe de travail composé des partenaires sociaux a adapté la proposition initiale du Ministre des Pensions.
- La loi du 5 mai 2014 portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et instaurant l'allocation de transition, dans le régime de pension des travailleurs salariés et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

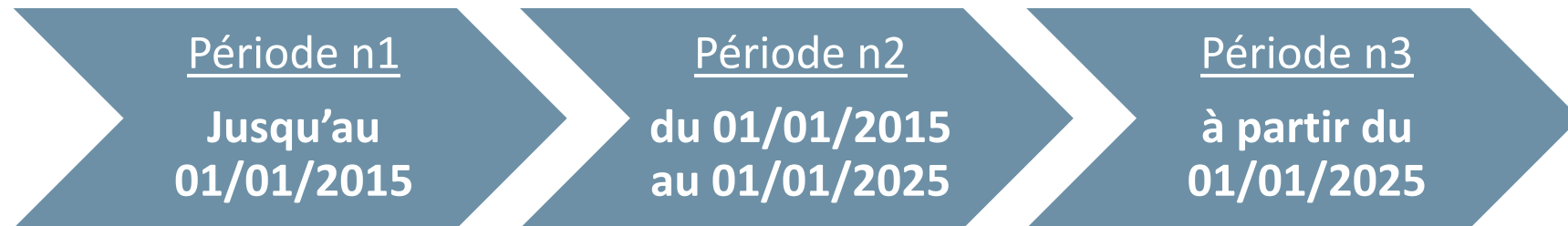


# Dessin d'un plan de pension

## Cadre légal : suppression progressive – quel timing?

- Le cadre légal comprend trois périodes =
  - Période n1 : le passé
  - Période n2 : la période de transition
  - Période n3 : le futur

# Dessin d'un plan de pension



# Dessin d'un plan de pension

- Période n1 : le passé
  - La différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés n'est pas une discrimination pour les périodes de travail situées avant le 01/01/2015.
  
- Période n2 : la période de transition
  - La différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés n'est pas une discrimination pour les périodes de travail situées entre le 01/01/2015 et le 01/01/2025.

# Dessin d'un plan de pension

- Condition : il doit s'agir d'une différence de traitement qui a été **introduite** dans un régime de pension **avant le 01/01/2015**.

Une différence de traitement sera notamment considérée comme introduite avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 si celle-ci a été introduite par une CCT conclue avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 même si la différence de traitement ne produit ses effets qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

# Dessin d'un plan de pension

- Autrement dit, obligation d'abstention pendant la période de transition ce qui signifie :
  - **Interdiction d'introduire un régime de pension** à partir du 01/01/2015 qui comporte une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés **sauf** si nécessaire pour mettre fin aux différences de traitement existant dans un régime de pension au 01/01/2015.

# Dessin d'un plan de pension

- **Interdiction d'introduire** à partir du 01/01/2015 une nouvelle différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés **dans un régime de pension existant au 01/01/2015 sauf** si nécessaire pour mettre fin aux différences de traitement existant dans le régime de pension au 01/01/2015.

# Dessin d'un plan de pension

- **Droit de refus des travailleurs en service:**
  - Les travailleurs en service peuvent refuser de participer au régime de pension modifié ou remplacé par un nouveau régime de pension pour mettre fin au différence de traitement.
  - Possibilité de passer dans le nouveau plan à l'occasion de toute nouvelle modification du régime de pension auquel ils sont restés affiliés ou du nouveau régime de pension.

# Dessin d'un plan de pension

- Le maintien du régime de pension pour ces travailleurs ne constitue pas une discrimination ni pendant la période de transition ni à partir du 01/01/2025 (voir ci-après période n3).
- Evaluation au plus tard pour le 01/01/2032 par le Ministre des Pensions de l'impact de ce droit de refus.

## ■ Période n3 : le futur

- La différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est une discrimination pour les périodes de travail à partir du 01/01/2025.



# Dessin d'un plan de pension

- 1<sup>ère</sup> exception : il n'y a pas de discrimination si les ouvriers et les employés ne se trouvent pas dans une situation comparable.
  - L'utilisation d'autres critères de distinction est autorisée à condition que cette utilisation n'a pas pour effet de maintenir ou d'introduire indirectement une différence de traitement.
  - Pas de référence à un ouvrier/employé hypothétique.

# Dessin d'un plan de pension

- **2ème exception** : Il n'y a pas de discrimination si la différence de traitement subsiste en raison du droit de refus du travailleur en service (voir ci-avant).

# Dessin d'un plan de pension

## Suppression progressive par les secteurs

- Au cours de la période de transition, les secteurs **ne peuvent pas rester inactifs**. La responsabilité de mettre fin aux différences de traitement relève par priorité des secteurs, c'est-à-dire les CP et/ou sous-CP qui sont, soit explicitement, soit de façon résiduaire, compétentes pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise.

# Dessin d'un plan de pension

- Ces CP et/ou sous-CP entament sans délai des négociations pour conclure **des protocoles d'accord**.
- Ces protocoles d'accord précisent la manière dont les CP et/ou sous-CP doivent mettre fin à la différence de traitement.

# Dessin d'un plan de pension

- La conclusion de ces protocoles doit **mener à la conclusion d'une CCT** déposée au Greffe du SPF Emploi pour le 01/01/2023 au plus tard et qui met fin aux différences de traitement pour le 01/01/2025 au plus tard.
- Possibilité de prévoir un opting out qui utilise encore la distinction ouvrier/employé.
- Pas/Plus d'obligation de prévoir la date d'entrée en vigueur de la CCT au plus tard un an après la conclusion.

# Dessin d'un plan de pension

- **Outil pour aider les CP et/ou sous-CP à se mettre en conformité** : organisateur commun à plusieurs CP et/ou sous-CP.
  - Condition: l'organisateur commun à plusieurs CP et/ou sous-CP a pour **unique objet** la constitution de pensions complémentaires.
  - Attention, désignation via une CCT par CP et/ou sous-CP!
- **Mentions obligatoires dans les statuts ou l'acte qui institue l'organisateur sectoriel** (ex : *s'il existe une solidarité entre les employeurs et l'étendue de cette solidarité; Le mode de nomination et les pouvoirs des membres de l'organe de gestion; Si un organisateur intervient pour plusieurs CP et/ou sous-CP, le mode d'affectation du patrimoine de l'organisateur, en ce compris lorsqu'il n'intervient plus pour l'une de ces CP ou sous-CP*)

# Dessin d'un plan de pension

- Le contenu des statuts ou de l'acte qui institue l'organisateur sectoriel doit être repris en termes identiques dans toutes les CCT qui règlent l'intervention de l'organisateur pour plusieurs CP et/ou sous-CP.

# Dessin d'un plan de pension

- **Suivi des progrès des CP et/ou sous-CP :**
  - Les CP et/ou sous-CP remettent un rapport au CNT pour le 01/01/2016, le 01/01/2018, le 01/01/2020 et le 01/01/2022.
  - Sur la base de ces rapports, le CNT remet une évaluation au Ministre des Pensions et au Ministre de l'Emploi le 01/07/2016, le 01/07/2018 et le 01/07/2020 + une évaluation supplémentaire pour le 01/07/2022.



# Dessin d'un plan de pension

- **Suivi des progrès des CP et/ou sous-CP (suite):**
  - Si pour le 01/01/2023, pas de CCT déposée, le Roi peut prendre des mesures pour mettre fin aux différences de traitement par arrêté délibéré en CM après avis du CNT.
  - Le Roi choisit les mesures parmi celles prévues par un arrêté délibéré en CM après avis du CNT.

# Dessin d'un plan de pension

## Suppression progressive par les employeurs

- Au cours de la période de transition, les employeurs **ne peuvent pas rester inactifs**. Ils doivent s'inscrire dans un trajet pour mettre fin au niveau de leur entreprise aux différences de traitement.
- L'employeur détermine librement le trajet dans lequel il s'inscrit.

# Dessin d'un plan de pension

- Pour démontrer qu'il s'inscrit dans un trajet, l'employeur peut par exemple:
  - faire état d'informations qu'il a demandées voire obtenues des organismes de pension qui gèrent ses régimes de pension;
  - du fait qu'il a entamé des consultations avec les organes sociaux de son entreprise;
  - qu'il a pris des contacts avec son courtier;
  - qu'il a demandé à un consultant de lui fournir des simulations de coûts;
  - qu'il a déjà établi un canevas des options possibles.

# Dessin d'un plan de pension

- Les employeurs qui relèvent de CP et/ou sous-CP qui doivent mettre fin aux différences de traitement peuvent attendre ce que décident ces CP et/ou sous-CP avant de prendre au niveau de leur entreprise les mesures pour mettre fin aux différences de traitement.

# Dessin d'un plan de pension

## 2. Type de plan : DB /DC / Cash balance

DC en général « sans garantie de rendement » de la part de l'employeur, mais contrainte art.24 LPC (3,25%/3,75%)...

Baisse des taux, et Solvency II :

→ les assureurs ont baissé leur taux en branche 21 à 1,75%(si garantie aussi sur primes futures) ou 2,25%(si garantie uniquement sur réserves) depuis le 1/1/2013.

Poursuite de la baisse en 2015 à 1% (PAN) et 1,5%(PUS) : Ethias à partir du 1/1/2015, AG à partir du 1/4/2015,...Intégrale 1,6% à partir du 1/4/2015,...

→ les employeurs ne savent plus couvrir leurs obligations par un contrat d'assurance

# Dessin d'un plan de pension

## 2. Type de plan : DB /DC / Cash balance

DC en général « sans garantie de rendement » de la part de l'employeur, mais contrainte art.24 LPC (3,25%/3,75%)...

Les suisses prévoient aussi un taux minimal garanti mais sur un montant plafonné. Ce taux est fixé annuellement après consultation d'une commission d'experts).

<b>2003</b>	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	<b>2015</b>
<b>3,25%</b>	2,25%	2,50%	2,50%	2,50%	2,75%	2,00%	2,00%	2,00%	1,50%	1,50%	1,75%	<b>1,75%</b>

# Dessin d'un plan de pension

## 2. Type de plan : DC et article 24 LPC

- Le précédent ministre des pensions avait soumis au Conseil National du Travail la demande d'analyser la question de la révision de la garantie de rendement légale.
- Les partenaires sociaux n'ont pas eu le temps de discuter de ce point lors de la précédente législature car l'harmonisation du statut ouvrier/employé dans les pensions complémentaires les a monopolisés.
- Le nouveau ministre des pensions va demander au Conseil National du Travail de reprendre son travail sur ce point.

# Dessin d'un plan de pension

## 2. Type de plan : DB /DC / Cash balance

Quel art.24 LPC (3,25%/3,75%) pour l'avenir ?...

- pouvoir garantir qu'on va au moins garantir le pouvoir d'achat, mais l'inflation est difficile à assurer...
- doit rester un objectif à long terme, mais doit être financé au moment du transfert ou liquidation des droits...  
(avant auparavant était au moment de la sortie-art 30 adapté en 2014)
- doit être compréhensible par les assurés/vérifiable et gérable  
trouver le bon équilibre entre équité/facilité

→ affaire à suivre...



# Dessin d'un plan de pension

## 2. Type de plan : DB /DC / Cash balance

Plans en rente ou en capital, mais si en capital, obligation d'offrir aussi une rente à des conditions minimales prévues à l'art.19 ARLPC (MR/FR-5, 3,25% pur)...

Peu d'assureurs offrent encore des rentes au « tarif LPC »  
→ les employeurs sont en risque ici aussi

Exemple : Soit 100.000€ de capital à 65 ans

Rente minimale LPC : 6.639€/an

Coût « marché » =  $6.639 * 18,448 = 122.476$

→ prime unique à payer par l'employeur : 22.476

# Dessin d'un plan de pension

## 2. Type de plan : DB /DC / Cash balance

Plans en rente ou en capital, mais si en capital, obligation d'offrir aussi une rente à des conditions minimales prévues à l'art.19 ARLPC (MR/FR-5, 3,25% pur)...

Remarques :

- La loi n'est pas claire sur qui a la charge de cette rente minimale LPC...
  - Certains assureurs offrent le tarif « LPC » à leurs clients assurance de groupe...
  - en général c'est le capital net qui est converti en rente qui est alors taxée à 25% x 3% x capital net
- A l'origine de la LPC, le précompte était de 15%...

# Dessin d'un plan de pension

## 2. Type de plan : DB /DC / Cash balance

Plans en rente ou en capital, mais si en capital, obligation d'offrir aussi une rente à des conditions minimales prévues à l'art.19 ARLPC (MR/FR-5, 3,25% pur)...

Le ministre demandera aux partenaires sociaux dans le cadre du débat sur une révision possible de la garantie de rendement d'évaluer si des adaptations ne sont pas requises.

# Dessin d'un plan de pension

## 2. Type de plan : plan en capitaux et rente « LPC »(art 19 ARLPC)

Accord de gouvernement : « .....nous ferons mieux concorder le traitement fiscal du paiement du 2ème pilier en rente avec celui du paiement en capital.

*Les avantages fiscaux existants ne seront pas diminués. En outre, il sera procédé à une analyse des mesures susceptibles d'être prises pour stimuler l'offre des produits en rente sur le marché. »*

# Dessin d'un plan de pension

## 3. Age terme de l'engagement de pension :

65 ans pour les nouveaux engagements de pension (depuis 1/1/2007)

Quid des engagements existants avant 2007, ayant un terme < 65 ans ?

Art. 13 LPC : « L'affilié bénéficie de l'engagement de pension...aussi longtemps qu'il est en service »

→ doit rester affilié, mais ses droits peuvent ne plus évoluer...

Exemple : plan de type « prestations définies » en rente à 60 ans, de type :

$R_{60} = N/35 \times 20\% \text{ Salaire}$ , avec N limité à 35

Si entré avant 25 ans, après 60 ans cette rente n'évolue plus qu'avec le salaire, son capital correspondant peut diminuer...

# Dessin d'un plan de pension

## 3. Age terme de l'engagement de pension :

65 ans pour les nouveaux engagements de pension (depuis 1/1/2007)

Quid des engagements existants avant 2007, ayant un terme < 65 ans ?

Quid des dormants ?

- Souvent rien n'est prévu au règlement...
- Les assureurs liquident en général la prestation au terme du contrat.

! Si un dormant continue à travailler ailleurs il doit penser à transférer ses droits au plus tard la veille du terme du contrat pour éviter une taxation désavantageuse...

# Dessin d'un plan de pension

## 3. Age terme de l'engagement de pension :

Interdiction de racheter avant 60 ans :

Art 27 §1 LPC :

*« ...l'affilié ne peut exercer le droit au rachat de ses réserves ou obtenir le paiement de ses prestations qu'au moment de sa retraite ou à partir du moment où il a atteint l'âge de 60 ans pour autant que le règlement de pension...le prévoit expressément »*

A l'époque où cet article a été rédigé, l'âge de pension légale anticipée était de 60 ans. A partir de 2019, il sera de 63 ans (sauf exceptions des carrières longues)...

→ adaptation de l'article 27 §1 LPC ?....

! Penser à régler le problème de la couverture décès des prépensionnés entre la date de prépension et celle où ils peuvent toucher leur pension complémentaire

# Dessin d'un plan de pension

## 3. Age terme de l'engagement de pension :

Beaucoup de règlements prévoient des règles d'anticipation favorables...

Accord de gouvernement :

*« Le gouvernement prendra des mesures décourageant les départs à la pension anticipés avec pension complémentaire de sorte que la pension complémentaire ne puisse être prise avant la retraite légale et que les dispositions dans les règlements de pension qui incitent à la retraite anticipée, soient interdites, moyennant des mesures transitoires. »*

→ prévoir des dispositions transitoires suffisamment longues pour les entreprises et les travailleurs



# Dessin d'un plan de pension

## 3. Age terme de l'engagement de pension :

Pensions en deux temps ?...

Accord de gouvernement en 1<sup>er</sup> pilier :

« *Le rapport de la Commission de réforme des pensions affirme que «Prendre sa pension de manière partielle doit devenir possible. Dès lors, le gouvernement étudiera les modalités permettant une prise de pension partielle. »*

Si possible dans le 1<sup>er</sup> , quid dans le 2<sup>ième</sup> ?

Facile en DC, mais quid en DB ?...

Exemple d'un DB en capital à 65 ans :  $C_{65} = N/35 \times 2 \times S$

Quid si pension "mi-temps" à 64 ans ?

Quel capital liquidable à 64 ?

Quel à 65 ?

# Dessin d'un plan de pension

## 3. Age terme de l'engagement de pension :

Pensions en deux temps ?...

Le Comité national des Pensions qui sera mis en place au cours de ce premier semestre sera, parmi ses missions prioritaires, chargé d'évaluer la mise en œuvre d'une telle pension partielle dans le 1<sup>er</sup> pilier. Il conviendra également d'envisager l'impact de cette pension partielle dans le 1<sup>er</sup> pilier sur le 2<sup>ème</sup> pilier. La Commission de réforme des pensions prépare actuellement le dossier pour le Comité national des Pensions.

# Dessin d'un plan de pension

## 4. Sortie :

La LPC la définissait essentiellement comme

- la fin du contrat d'emploi si plan d'entreprise
- la sortie du secteur si plan sectoriel
- le transfert d'un travailleur selon la CCT32bis sans reprise de l'engagement de pension par le nouvel employeur (reprise de l'engagement = reprise des obligations pour les années de service futures mais aussi pour les années de service passées – précision apportée par l'exposé des motifs de la loi du 15 mai 2014)

Principales conséquences de la sortie :

- souvent : perte de la couverture en cas de décès avant la retraite
  - possibilité de transférer ses droits auprès de l'organisme de pension de son nouvel employeur, ou en structure d'accueil, ou en « AR69 ».
- En général, on peut se couvrir en décès auprès de ces organismes, en utilisant une partie des réserves transférées (mais parfois avec perte si plan de type prestations définies avec calcul des réserves acquises en actualisant les droits à 6% et avec les tables de mortalité MR/FR).

# Dessin d'un plan de pension

## 4. Sortie :

Cette notion a été adaptée en 2014 (loi du 15 mai 2014) pour répondre à des besoins/pratiques de marché :

- Il n'y a plus sortie si l'affilié conclut un contrat de travail avec un autre employeur qui participe au même régime de pension multi-organismes et qu'il existe une convention entre eux qui règle la reprise des droits et obligations.

→ le règlement « multi-organisateur » doit préciser qu'il est multi-organisateur, la liste des organismes, et s'il existe une telle convention.

→ ne pas oublier de rédiger une telle convention si on veut éviter la sortie en cas de transfert d'un organisme à l'autre

+ écrire à l'affilié transféré, dans les 30 jours, les conséquences de son transfert

Convention doit préciser qui écrit

+ ancien employeur reste solidairement responsable de l'engagement

# Dessin d'un plan de pension

## 4. Sortie :

Cette notion a été adaptée en 2014 pour répondre à des besoins/pratiques de marché (suite) :

- il y a sortie sans cessation du contrat d'emploi, si l'affilié ne fait plus partie de la catégorie pour laquelle existe l'engagement de pension (exemple : employé devenu cadre)

Les effets de la sortie sont reportés au décès/retraite/fin du contrat d'emploi, sauf si l'affilié n'a plus de couverture décès.

Dans ce cas, s'il ne bénéficie plus d'une couverture en cas de décès, il peut transférer ses réserves acquises en structure d'accueil.

- Non réglé : problématique des prépensionnés qui doivent « renoncer à leurs droits de sortie » pour continuer à bénéficier du plan de pension (si prévu)...

# Dessin d'un plan de pension

## 4. Sortie :

Cette notion a été adaptée en 2014 pour répondre à des besoins/pratiques de marché (suite) :

- au niveau sectoriel, il y a sortie sans cessation du contrat d'emploi en cas de fin d'affiliation du travailleur parce que le nouvel employeur du travailleur, en cas de transfert de contrat de travail, ne relève plus du champ d'application de la CCT par laquelle le régime de pension sectorielle a été instauré (ex: transfert CCT 32bis).

- Au niveau sectoriel, il y a sortie sans cessation du contrat d'emploi en cas de fin d'affiliation de l'employeur en raison du fait que l'employeur ne relève plus du champ d'application de la CCT par laquelle le régime de pension est instauré (ex: l'employeur change de commission paritaire).

# Financement du plan

## 1. Assurance de groupe :

Le marché est sous pression du fait des garanties élevées du passé et de, la persistance de taux bas sur le marché.

L'AR vie prévoit que les assureurs doivent constituer une provision complémentaire lorsque le taux d'intérêt garanti excède 80 % du taux d'intérêt moyen sur les cinq dernières années des OLO à 10 ans (dénommé ci-après taux pivot) de plus de 0,1 % (10 points de base)

Au 31/12/2014, taux pivot = 2,38%

Depuis début 2014, la BNB exige la constitution de cette provision (plus de dérogation possible via étude ALM)

### Exemple simplifié :

capital assuré à 65 ans vaut 100,000. Contrat réduit, avec garantie de taux de 4,75%. L'affilié a 40 ans le 31/12/2014

différence:  $100.000 / 1,0238^{25} - 100,000 / 1,0475^{25} = 24198$  à amortir en 10 ans

→ La constitution de cette réserve diminue les possibilité de distribution de PB...

# Financement du plan

## 1. Assurance de groupe :

Solvency II et la persistance des taux faibles incite les assureurs à ne plus proposer de contrats avec garantie sur les primes futures (PAN), mais uniquement, ou de préférence des contrats avec garantie sur les réserves (PUS).

Pour les plans de type « prestations définies », cela fait financer les engagements à une allure différente...  
En PUS, on finance en général sur le contrat les prestations acquises au tarif garanti.  
On n'a donc jamais de « WAP GAP » sur le contrat...

Dans le passé, technique majoritairement PAN,  
Actuellement, tous les nouveaux contrats sont en PUS...



# Financement du plan

## 2. Institution de retraite professionnelle :

Les contraintes se sont considérablement accrues depuis la LIRP (entrée en vigueur en 1/2007).

Les IRP se sont « professionnalisées », mais aujourd'hui, ne va-t-on pas un peu trop loin ?...

Exemple : calcul des engagements de l'IRP ou « provisions techniques »

- calculés en général par un actuaire (avec en général, un « peer review »)
- certifiés par l'auditeur externe (→ recalculé ou au moins audité par un autre actuaire)
- avis d'un actuaire désigné par l'IRP ...(à l'avenir : différent des 2 autres ?...)

# Financement du plan

## 2. Institution de retraite professionnelle :

Les contraintes se sont considérablement accrues depuis la LIRP (entrée en vigueur en 1/2007).

Règles de provisionnement différentes de l'assurance de groupe, où il est possible de gérer un engagement de façon collective en branche 23..... : une alternative aux IRP si les règles devenaient exagérément strictes et la gestion dès lors trop coûteuse ?...

Accord de gouvernement :

« *Le Gouvernement veillera à ce que la Belgique reste un lieu attractif pour les fonds de pension pan-européens.* »

→ Régler le problème des prélèvements parafiscaux pour non résidents qui seraient affiliés en Belgique à un fonds paneuropéen...

# Communication

## Situation avant 2016

Obligation d'information à charge des OP\*

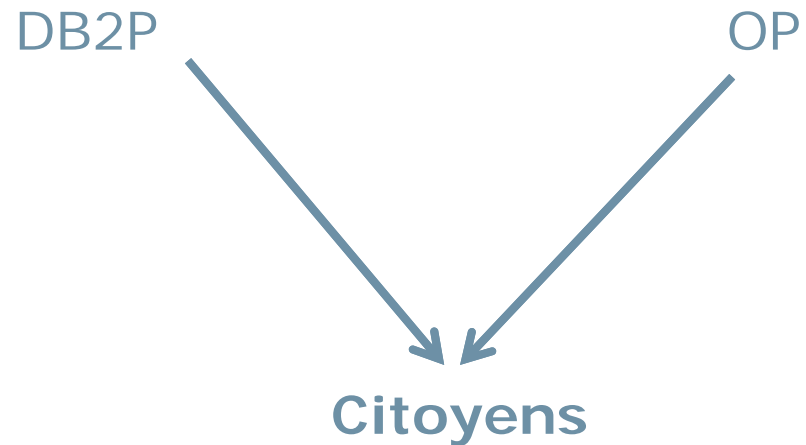


**Citoyens**

\*ou des organisateurs à leur demande. Notons que lorsque le travailleur a transféré ses réserves en cas de sortie, l'obligation d'information ne repose que sur l'organisme de pension.

## Situation à partir de 2016

Obligation d'information partagée et complémentaire entre les OP et DB2P



## 1. Consultation par le citoyen de données au sein de DB2P (nouveau)

### ÉCRAN

Vision globalisée compte tenu  
des différents engagements de  
pension

**Donnée 1** : RA au 1/1

**Donnée 2**: Rente

**Donnée 3** : Prestation décès au  
1/1 + mention rente  
d'orphelin/prestation  
complémentaire décès par  
accident

Donne un aperçu au citoyen de ce  
qu'il s'est constitué jusque-là  
quel que soit le statut  
professionnel sous lequel la  
pension complémentaire a été  
constituée

# Communication

## Ecran

Vision globalisée compte tenu  
des différents engagements  
de pension  
par statut professionnel

**Donnée 1** : RA au 1/1

**Donnée 2** : Prestation décès  
au 1/1 + mention rente  
d'orphelin/Prestation  
complémentaire décès par  
accident

Donne un aperçu au  
citoyen de ce qu'il s'est  
constitué jusque-là par  
statut professionnel  
(salarié, indépendant ou  
fonctionnaire)

# Communication

Ecran

Par statut professionnel

Vision par organisateur ou par  
organisme de pension

**Donnée 1** : RA au 1/1

**Donnée 2** : PA au 1/1 si calculable

**Donnée 3** : P estimée

**Donnée 4** : Prestation décès au  
1/1 + mention rente  
d'orphelin/prestation  
complémentaire décès par  
accident

**Donnée 5** : niveau actuel de  
financement

Données réparties par  
engagements de pension

Donne un aperçu au citoyen de ce qu'il s'est constitué jusque-là par statut professionnel (salarié, indépendant ou fonctionnaire) par organisateur ou par organisme de pension

*Pourquoi un vision par organisateur?* Pour permettre au citoyen de **vérifier** sa constitution de droits de pension complémentaire sur la base de son passé professionnel

*Pourquoi une vision par organisme de pension?* Pour permettre au citoyen qui approche de la retraite **d'identifier les OP** où se retrouvent ses droits de pension complémentaire

# Communication

**Règlement de pension/convention de pension** : Les travailleurs salariés, indépendants et fonctionnaires pour lesquels des droits de pension complémentaire sont en cours de constitution, peuvent consulter dans DB2P le règlement de pension ou la convention de pension.

Le Roi peut étendre la possibilité de consulter les documents précités à d'autres travailleurs salariés, indépendants et fonctionnaires que ceux pour lesquels des droits de pension complémentaire sont en cours de constitution.



# Communication

**Obligation d'information à charge de Sigedis :** Si l'asbl Sigedis constate que des prestations de pension complémentaire n'ont pas été payées à un travailleur salarié, indépendant ou fonctionnaire dont la pension légale relative à l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution de la pension complémentaire a pris cours il y a plus de 6 mois, celle-ci l'en informe par courrier sans délai et lui indique auprès de quel(s) organisme(s) de pension ou, à défaut d'organisme(s) de pension, auprès de quel(s) organisateur(s), le travailleur salarié, indépendant ou fonctionnaire peut obtenir le paiement de ces prestations.

# Communication

- **Sanction en cas de défaut de communication des données à SIGeDIS** : Les cotisations et primes patronales ne seront pas déductibles à titre de frais professionnels (modifications des art. 59 et 60 CIR – art. 62 et 63 de la loi programme du 22 juin 2012).
- **Droit de recours** : si suite au non-respect de l'obligation de communication de données à SIGeDIS, un contribuable perd le droit à la déduction au titre de frais professionnel, il peut réclamer l'indemnisation de ce préjudice au responsable de la déclaration concerné. Si le préjudice résulte partiellement ou totalement de son propre fait ou de sa propre négligence, la responsabilité est répartie proportionnellement entre le contribuable et le responsable de la déclaration (modification de l'art. 306 de la loi programme (I) du 27 décembre 2006 – art. 116 de la loi programme du 22 juin 2012).

## 2. Information personnalisée du citoyen sur la pension légale et complémentaire

A partir de 2016, chaque citoyen au cours de l'année où il atteint l'âge de 45 ans reçoit par courrier une information personnalisée concernant tant ses droits de pension légale que ses droits de pension complémentaire.

- En ce qui concerne les droits de pension légale, l'information comprend un aperçu de carrière ainsi qu'une estimation de ces droits.
- En ce qui concerne les droits de pension complémentaire, cette information reprend les données de DB2P telles que disponibles au 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée.

Cette information personnalisée indique la marche à suivre pour consulter par voie électronique les données en matière de pension légale et de pension complémentaire.

# Communication

Si un citoyen n'a pas opté pour une communication par voie électronique de l'information personnalisée ou s'il n'a pas consulté par voie électronique ses données relatives aux droits de pension légale et/ou de pension complémentaire pendant la période entre ses 45 ans et 50 ans, l'information personnalisée actualisée lui est communiquée à partir de 2016 par courrier à l'issue de cette période.

Il en va de même pour les périodes entre ses 50 ans et 55 ans, entre ses 55 ans et 60 ans et entre ses 60 ans et 65 ans si le citoyen à l'issue de ces périodes n'a toujours pas opté pour une communication par voie électronique de l'information personnalisée ou s'il n'a toujours pas consulté par voie électronique ses données relatives aux droits de pension légale et/ou de pension complémentaire.

## 3. Mypension.be

- Fin 2015, le citoyen pourra via Mypension.be visualiser sa carrière sous forme d'une ligne du temps et calculer la première date possible de prise de cours de sa pension.
- Fin 2016, le citoyen pourra également calculer on-line le montant de sa pension.
- Fin 2017, il pourra calculer le montant de sa pension selon le scénario qu'il choisit.

Les données de pension complémentaire seront intégrées dans Mypension.be

# Et les indépendants?

## 1. Indépendants personne physique

L'accord de gouvernement prévoit que qu'il sera créé la possibilité, à côté de la PLCI, de souscrire une pension complémentaire du deuxième pilier, dont les avantages et limites seront ceux prévus pour les indépendants dirigeants d'entreprise.

## 2. Indépendants dirigeants d'entreprise

La loi du 15 mai 2014 a créé un cadre légal social minimum pour les engagements de pension octroyés par une personne morale à des dirigeants d'entreprise. L'octroi de tels engagements de pension était jusque-là autorisé sur la base de dispositions légales éparses (dispositions fiscales et prudentielles).

# Et les indépendants?

## 2. Indépendants dirigeants d'entreprise (suite)

- Pas de garantie de rendement
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, mêmes règles que celles applicables pour les travailleurs salariés quant au moment du paiement des prestations.
- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, mêmes obligations d'information que pour les travailleurs salariés.
- Organe de contrôle : FSMA
- Organe consultatif et de coordination : Commission de la Pension Complémentaire Libre des Indépendants et Conseil de la Pension Complémentaire Libre des Indépendants.

# Et les contractuels?

L'accord de gouvernement prévoit que parallèlement à la mise en place d'une pension mixte (une pension de travailleur salarié pour les années comme contractuel et une pension publique pour les années comme statutaire), le gouvernement adaptera le cadre juridique actuel des pensions complémentaires de sorte que les administrations publiques et les entreprises publiques soient encouragées à développer un régime de pension complémentaire pour le personnel contractuel du service public et entamera son développement pour le personnel du service public fédéral avec un niveau de cotisations suffisant.



# Contestation : procédure/prescription

**Procédure** : les tribunaux et cours du travail sont compétents pour les contestations entre un travailleur (salarié, indépendant, dirigeant d'entreprise), un affilié ou un bénéficiaire, d'une part, et un organisateur et/ou un organisme de pension, d'autre part, relatives aux pensions complémentaires (cfr. loi du 8 mai 2014).

**Prescription** : uniformisation des délais (cfr. loi du 15 mai 2014) : prescription après **cinq ans** :

- à partir du jour suivant celui où le travailleur (salarié, indépendant ou dirigeant d'entreprise) ou l'affilié lésé a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance soit de l'évènement qui donne ouverture à l'action soit du dommage et de l'identité de la personne responsable;
- à partir du jour suivant celui où le bénéficiaire a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance soit à la fois de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de la survenance de l'évènement duquel dépend l'exigibilité des prestations soit du dommage et de l'identité de la personne responsable.



---

**UCL**

---

Université  
catholique  
de Louvain

---

FONDATION **LOUVAIN**

<http://sites.uclouvain.be/chairepensions>