

REFORME DE LA LOI SUR LES PENSIONS COMPLEMENTAIRES : QUELLES SONT LES NOUVEAUTES ?

La réforme des pensions complémentaires annoncée dans la foulée de celle du 1^{er} pilier des pensions s'est concrétisée avec la publication le 24 décembre 2015 de la loi du 18 décembre «*visant à garantir la pérennité et le caractère social des pensions complémentaires et visant à renforcer le caractère complémentaire par rapport aux pensions de retraite* ».

Outre la révision de la garantie de rendement à charge des organisateurs (employeurs ou organisme sectoriel) et la possibilité désormais pour l'affilié, en cas de sortie, de bénéficier d'une couverture décès minimum sans transfert des réserves de pension complémentaire, la loi a arrêté certaines mesures qui visent à confirmer le caractère complémentaire du 2^eme pilier (pensions extra-légales) par rapport au 1^{er} pilier des pensions (les pensions légales) et à relever ainsi l'âge moyen de sortie du marché du travail. Celles qui nous intéressent particulièrement sont l'interdiction de payer la pension complémentaire avant la prise de cours de la pension légale et l'interdiction des clauses qui encouragent les départs anticipés.

Cette loi entre en vigueur au 1^{er} janvier 2016. L'adaptation formelle des règlements et conventions de pension peut être réalisée pour le 31 décembre 2018 au plus tard.

1 LA GARANTIE LEGALE DE RENDEMENT

Compte tenu du faible niveau persistant des taux d'intérêt des titres à revenus fixes, les partenaires sociaux se sont entendus pour revoir la garantie de rendement afin de rendre celle-ci « assurable ».

- **Qu'est ce qui ne change pas ?**

La garantie reste applicable aux mêmes engagements de pension, aux mêmes personnes et selon les mêmes modalités qu'à l'heure actuelle. Ceci signifie notamment que :

- ✓ La garantie de rendement est applicable aux contributions personnelles quel que soit l'engagement de pension.
- ✓ La garantie de rendement est applicable aux contributions patronales lorsque l'engagement de pension est de type « contributions définies » (DC) ou de type « cash balance ».
- ✓ Le rendement est garanti sur les primes, déduction faite du coût des couvertures décès et invalidité et en outre pour les contributions patronales déduction faite des frais (max 5%). Il reste limité à l'inflation en cas de sortie ou de retraite dans les 5 premières années qui suivent l'affiliation.
- ✓ La garantie de rendement ne doit pas être atteinte chaque année/à tout moment mais lors du transfert des réserves acquises au moment de la sortie de l'affilié, de sa mise à la retraite ou de l'abrogation de l'engagement de pension.

- ✓ Seuls les affiliés actifs bénéficient de la garantie de rendement. La garantie de rendement reste cependant égale à 0% pour les affiliés dormants qui laissent leurs réserves auprès de l'organisme de pension de l'organisateur qu'ils quittent.

- **Quelles sont les nouveautés ?**

Les partenaires sociaux ont convenu de revoir le taux de la garantie de rendement en fonction du rendement réel des obligations d'Etat.

- ✓ Ce taux sera désormais le même pour les contributions patronales et les contributions personnelles
- ✓ Le rendement garanti est variable et est déterminé selon la formule suivante :

$$= p \times \text{rendement moyen au 1}^{\text{er}} \text{ juin sur les derniers 24 mois des obligations linéaires de l'Etat belge (OLOs) à 10 ans, arrondis aux 0,25\% les plus proches}$$

Où $p = 65\%$ pour 2016 et 2017

$p = 75\%$ pour 2018 et/ou 2019 moyennant un avis positif de la BNB

$p = 75\%$ ou 85% à partir de 2020 moyennant un avis positif de la BNB

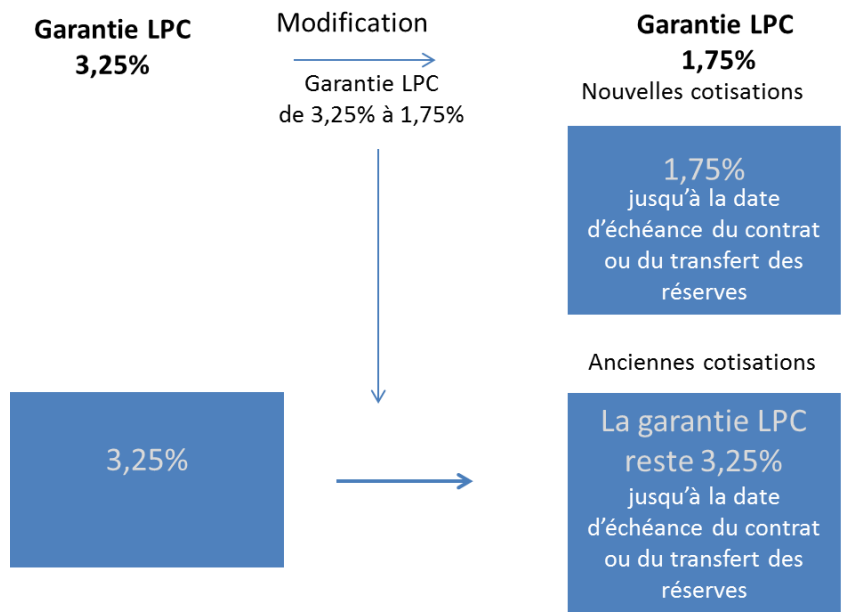
- ✓ Le calcul se fait une fois par an au 1er juin et le nouveau taux éventuel est applicable à partir du 1^{er} janvier qui suit.
- ✓ Le taux n'est modifié que si la différence avec le taux d'intérêt précédent (non arrondi) est supérieure à 0,25%.
- ✓ Une fourchette est prévue:
 - 1,75% minimum
 - 3,75% maximum
- ✓ Le taux est publié chaque année avant le 1^{er} décembre sur le site de la FSMA. Le taux applicable à partir du 1^{er} janvier 2016 est de 1,75%.
- ✓ En ce qui concerne la conversion du capital en rente lors de la liquidation des prestations, le taux tel que déterminé ci-dessus est également d'application pour déterminer le montant de rente minimal.

- **Comment la modification du taux est-elle appliquée ?**

Pour les plans de pension existant au 1^{er} janvier 2016, on distingue :

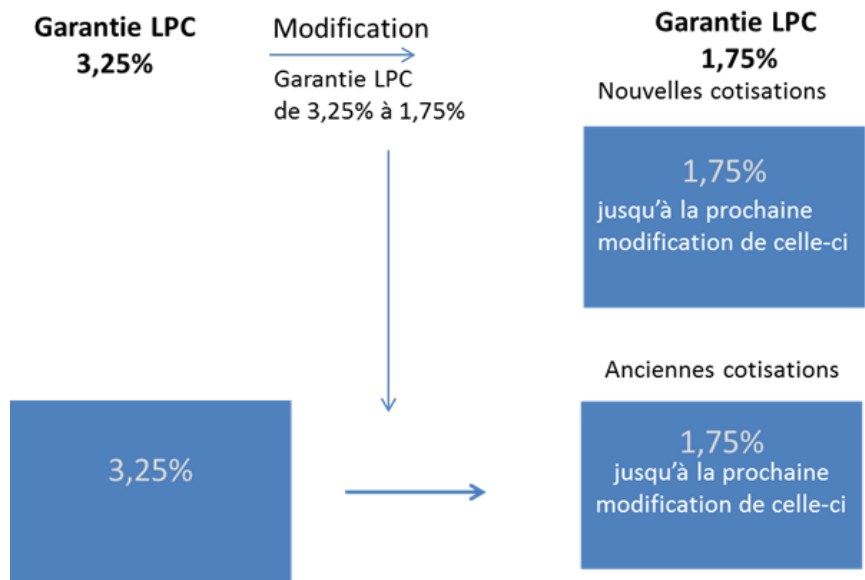
- ✓ les organismes de pension qui sont tenus contractuellement par une obligation de résultat, çàd les entreprises d'assurance qui gèrent les plans de pension intégralement en branche 21 (avec une garantie de rendement) : le nouveau taux sera applicable à chaque prime versée à partir de la modification jusqu'à la sortie ou la mise à la retraite (« méthode horizontale »).

En assurance de groupe de la branche 21, la garantie de rendement minimale reste donc de 3,75% ou 3,25% jusqu'à la date de la sortie ou de la mise à la retraite sur les réserves constituées à la date du 31 décembre 2015. Le nouveau taux de 1,75% sera d'application sur les primes versées à partir du 1er janvier 2016.



- ✓ les organismes de pension qui ne sont tenus qu'à une obligation de moyen çàd les entreprises d'assurance qui gèrent les plans de pension en branche 23 (sans garantie de rendement) et les fonds de pension : la loi prévoit que la capitalisation tant des primes versées après ce changement que de la réserve constituée des primes versées avant ce changement se fera au nouveau taux de rendement minimum ("méthode verticale").

En fonds de pension ou en assurance de groupe de la branche 23, le nouveau taux de 1,75% sera d'application sur les réserves constituées à la date du 31 décembre 2015 et sur les primes versées à partir du 1er janvier 2016.



Pour les engagements de pension instaurés à partir du 1^{er} janvier 2016, il appartiendra à l'employeur de choisir la méthode et ce choix devra être mentionné dans le règlement de pension.



LE TAUX DE LA GARANTIE DE RENDEMENT EST DE 1,75% À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2016

Il s'agit d'une garantie minimale à comparer avec le rendement effectif. Les primes versées seront toujours capitalisées au rendement le plus élevé entre le rendement réel et le rendement minimum.

2 UNE COUVERTURE DECES EN CAS DE SORTIE

Aujourd'hui les affiliés qui ont quitté leur employeur et qui veulent bénéficier d'une couverture décès doivent demander le transfert de leurs réserves vers une structure d'accueil. Un tel transfert peut cependant être pénalisant pour l'affilié (perte de taux garantis le cas échéant par l'organisme de pension, perte de la garantie de l'organisateur...).

La nouvelle loi prévoit dorénavant la possibilité pour l'affilié, en cas de sortie, de bénéficier d'une couverture décès minimum sans transfert des réserves de pension, tout en restant dans l'engagement de pension de l'organisateur qu'il quitte.

Le montant de cette couverture décès sera égal au montant des réserves acquises.,.

L'affilié sera informé au moment de sa sortie de cette nouvelle possibilité, en même temps que des autres options qui lui sont offertes. Il dispose d'un délai d'un an après la sortie pour opter pour cette couverture décès.



UNE COUVERTURE POUR LES AFFILIES DORMANTS EN CAS DE SORTIE TOUT EN RESTANT DANS LE MÊME ENGAGEMENT DE PENSION.

Il appartient à l'affilié de faire un choix, en fonction notamment de la couverture décès du plan de pension auquel il est affilié auprès de son nouvel employeur. L'octroi de cette couverture décès diminuera bien entendu à due concurrence les prestations que l'affilié aurait pu obtenir à la retraite.

A défaut d'avoir exprimé un choix, les réserves restent dans le plan de pension de l'employeur précédent sans modification de l'engagement et sans couverture décès.

3 LE PAIEMENT DE LA PENSION COMPLÉMENTAIRE

La pension complémentaire ne peut dorénavant être payée qu'au moment de la prise de cours effective de la pension légale.

Une exception : lorsque l'affilié reste en service au-delà de l'âge de 65 ans ou de l'âge auquel il remplit les conditions pour obtenir sa pension de retraite anticipée, il peut demander, même s'il ne part pas à la pension, la liquidation de sa pension complémentaire à partir d'une de ces dates, pour autant que le règlement de pension le prévoie expressément.

Cette nouvelle disposition a pour corollaire que les avances sur prestations, les mises en gage ou les affectations de la valeur de rachat à la reconstitution d'un crédit hypothécaire convenues à partir du 1^{er} janvier 2016 ne peuvent dorénavant prévoir un terme inférieur à l'âge légal de la retraite.

Des mesures transitoires sont prévues dans la loi pour autant que les règlements en vigueur avant le 1^{er} janvier 2016 permettent une liquidation anticipée :

Age en 2016	Age à la perception
55 ans	63 ans
56 ans	62 ans
57 ans	61 ans
58 ans ou plus	60 ans

Les travailleurs licenciés au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue de la prise de cours d'un régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre d'un plan de restructuration existant peuvent également percevoir leur pension complémentaire à partir de 60 ans pour autant que le règlement de pension le permette.



**LE PAIEMENT DE LA PENSION COMPLÉMENTAIRE NE PEUT ÊTRE OBTENU
QUE SI L'ON EST PENSIONNÉ**

4 INTERDICTION DES MESURES D'ANTICIPATION FAVORABLES

Toutes les dispositions des règlements ou conventions de pension qui encouragent un départ anticipé à la pension sont interdites à partir de ce 1^{er} janvier 2016.

Sont visées par exemple :

- dans un plan à prestations définies (DB): l'octroi à 60 ans des 5 ans d'ancienneté entre 60 et 65 ans, des règles avantageuses d'actualisation des prestations acquises
- dans un plan à contributions définies (DC): le paiement d'une prime unique en cas de départ anticipé pour couvrir l'affilié jusqu'à 65 ans, le maintien de l'affiliation à 100% en cas de crédit temps de fin de carrière.

La loi précise que cette interdiction ne peut avoir pour conséquence une diminution des réserves acquises qui existent au 1^{er} janvier 2016.

Cette interdiction ne vise toutefois pas les affiliés qui atteignent l'âge de 55 ans au 31 décembre 2016.



NULLITÉ DE TOUTES MESURES D'ANTICIPATION FAVORABLES, DES « FUTURE SERVICE » OU PRIMES SPÉCIFIQUES VISANT LES AFFILIÉS QUI SORTENT DU RÉGIME DE PENSION OU QUI PARTENT À LA RETRAITE AVANT L'ÂGE TERME PRÉVU PAR CELUI-CI (AUJOURD'HUI 65 ANS).

5 RELEVEMENT DE L'ÂGE TERME DES PLANS DE PENSION

Il est prévu

- ✓ pour les nouveaux engagements de pension que l'âge de la retraite prévu par le règlement ou la convention de pension ne peut être inférieur à l'âge légal de la retraite qui est actuellement de 65 ans
- ✓ pour les régimes de pension existants, l'âge de la retraite prévu par le règlement ou la convention de pension ne peut être inférieur à 65 ans pour les travailleurs qui entrent en service à partir du 1^{er} janvier 2019.

En cas de modification de cet âge de la retraite, celui-ci ne peut être inférieur à l'âge légal de la retraite.

La loi précise que le travailleur qui exerce une activité professionnelle après la prise de la pension ne bénéficie plus de l'engagement de pension (même si l'activité est exercée auprès du même employeur qu'avant la prise de la pension).

Cependant, les personnes pensionnées avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, qui demeurent toujours au service de leur employeur après la mise à la pension et qui étaient encore affiliés au plan de pension avant l'entrée en vigueur de la loi continuent à constituer des droits de pension.



L'ÂGE DE LA RETRAITE DANS LES PLANS DE PENSION EXISTANT SERA DE 65 ANS AU MINIMUM POUR LES NOUVEAUX AFFILIÉS À PARTIR DU 1ER JANVIER 2019.

LE TRAVAILLEUR PENSIONNÉ QUI EXERCE UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE NE PARTICIPE PLUS À L'ENGAGEMENT DE PENSION.