

A l'attention des employeurs dont le plan de pension prévoit une cotisation inférieure à 3% de la rémunération brute des travailleurs

Une loi du 6 décembre 2018 instaurant une pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés a été publiée au Moniteur Belge du 27/12/2018, et entrera en vigueur le 27/3/2019.

De quoi s'agit-il ?

Son objectif est de permettre aux travailleurs qui ne bénéficient pas d'une pension complémentaire suffisante de pouvoir s'en constituer une.

En effet, si l'employeur n'a pas instauré de plan de pension ou si la cotisation du plan de pension ne dépasse pas 3% de la rémunération annuelle, le travailleur peut lui-même conclure une convention de pension (dite convention PLCS).

Le travailleur pourra choisir l'organisme de pension et déterminera les couvertures et le type de produit (avec ou sans garantie de rendement).

La cotisation sera facturée à l'employeur qui la retiendra sur le salaire net du travailleur.

Si le travailleur change d'employeur, le nouvel employeur pourra continuer de verser les cotisations dans l'ancienne convention de pension.

Quelle cotisation peut être versée ?

Le travailleur choisit lui-même le montant de la cotisation, mais celui-ci ne peut pas dépasser 3 % de sa rémunération brute au cours de l'année de référence, avec un maximum de 980 EUR (montant de base qui doit être indexé : 1600 EUR en 2019).

Si ces 3% représentent un montant inférieur à 1600 EUR, le travailleur peut payer une cotisation de pension de 1600 EUR.

L'année de référence est la deuxième année qui précède l'année du paiement de la cotisation. Pour un paiement d'une cotisation en 2019, il faut donc se baser sur la rémunération de l'année 2017.

La rémunération est la rémunération brute assujettie à l'ONSS du travailleur durant l'année de référence. Le travailleur trouvera le montant de sa rémunération brute sur le compte individuel qu'il reçoit chaque année de son (ses) employeur(s).

Cette cotisation doit être diminuée des droits de pension que le travailleur s'est constitué pendant cette année de référence. En effet si, durant l'année de référence (soit dans notre exemple, l'année 2017), le travailleur a constitué des réserves dans

le cadre d'un engagement de pension souscrit via un employeur, le budget de cotisation maximum en 2019 doit être diminué de l'accroissement de ces réserves de pension durant l'année de référence. Il s'agit de la différence entre les réserves de

pension du travailleur au 1er janvier 2018 et ses réserves de pension au 1er janvier 2017. Ces dernières doivent préalablement être corrigées en tenant compte d'un rendement fictif qui est fixé annuellement de manière forfaitaire sur la base du taux

d'intérêt moyen sur les six dernières années des OLO à 10 ans. Le travailleur pourra trouver ces données sur www.MyPension.be.

La PLCS concerne donc les travailleurs n'ayant aucune pension complémentaire ou une pension complémentaire minimale.

Exemple 1 : Un travailleur dans une entreprise où il n'y a aucun plan de pension complémentaire, avec un salaire annuel soumis à ONSS de 40.000 € pour 2017 peut cotiser au maximum 1.600 € sur l'année 2019 puisqu'il n'a encore aucune réserve de pension ($3\% \cdot 40.0000 \text{ €} = 1.200 \text{ €} < 1.600 \text{ €}$).

Exemple 2 : Un employé, ayant eu un salaire de 40.000 € en 2017 et une constitution de droits de pension en 2017 selon DB2P de 750 €, pourra demander qu'on retienne sur son salaire en 2019 une cotisation de 850 € ($3\% \cdot 40.0000 \text{ €} = 1.200 \text{ €} < 1.600 \text{ €} \Rightarrow 1600 \text{ €} - 750 \text{ €} = 850 \text{ €}$).

Exemple 3 : Un travailleur est affilié à un solide engagement de pension, avec une prime supérieure à 3% de sa rémunération et au moins égale à 1600 EUR. Ce travailleur ne pourra pas faire retenir de prime PLCS sur sa rémunération.

Quel est le rendement offert ?

Le travailleur est libre d'opter pour une convention qui offre une garantie de taux (auprès d'une entreprise d'assurance en branche 21) ou qui n'en offre pas (en branche 23 auprès d'une entreprise d'assurance ou auprès d'un fonds de pension).

La garantie de rendement minimale prévue par la loi sur les pensions complémentaires, et applicable aux engagements collectifs et individuels de pension organisés par l'employeur, ne s'applique pas à la convention PLCS.

Quelle est fiscalité applicable ?

La fiscalité applicable à ces cotisations et aux prestations est la même que celle d'application en assurance de groupe :

- Réduction d'impôt sur la cotisation PLCS : 30 %+ centimes additionnels communaux ;
- Taxe sur la cotisation PLCS : 4,4 % ;
- Cotisation AMI de 3,55 % et Cotisation de solidarité de 2% maximum sur le capital pension/capital décès ;
- Impôt des personnes physiques sur le capital pension de la PLCS : 10 % + centimes additionnels communaux.

Attention : Le régime fiscal de l'épargne pension et de l'assurance-vie individuelle est plus intéressant:: même réduction d'impôt, mais la taxe sur les cotisations est inférieure et la prestation est moins taxée.

Comment est-ce organisé ?

L'employeur doit retenir la cotisation PLCS sur le salaire du travailleur, réduire le précompte professionnel sur le salaire de 30 % de la prime retenue et verser la cotisation ainsi retenue à l'organisme de pension.

Le travailleur doit transmettre à son employeur au moins deux mois à l'avance les coordonnées de l'organisme de pension et le montant et la périodicité des cotisations PLCS à retenir.

Le travailleur pourra adapter le montant de la cotisation au maximum deux fois par an. L'employeur peut conclure un accord-cadre avec un organisme de pension mais ne peut l'imposer.

Nous ne proposons pas ce type de produits mais nous sommes disposés à vous accompagner dans la conclusion d'un accord-cadre auprès d'un autre assureur si vous souhaitez opter pour cette solution.

Les autres règles habituelles de la loi sur les pensions complémentaires en matière d'information et de transparence (fiche de pension, rapport de transparence, ...) sont d'application.

Rappel : Comme pour toutes les pensions du deuxième pilier, le capital pension d'une PLCS sera liquidé au moment du départ effectif à la pension ou au décès si celui-ci se produit plus tôt.

