

La pension complémentaire



Votre liberté, votre voix



La pension complémentaire

Votre liberté, votre voix



Des parties de cette brochure sont extraites de l'information du consommateur sur le site web de la FSMA (Autorité des Services et Marchés financiers): <https://www.fsma.be/fr/pension-complementaire>.

E.R. : Mario Coppens, Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles. 09/2022

INHOUDSOPGAVE

1. QU'EST-CE QU'UNE PENSION COMPLÉMENTAIRE ?	5
2. FINANCEMENT	7
3. LE RÈGLEMENT DE PENSION	9
4. AU NIVEAU DU SECTEUR ET DE L'ENTREPRISE	11
4.1 Fonctionnement d'une pension d'entreprise	11
4.2 Fonctionnement d'une pension sectorielle	11
5. LES DIFFÉRENTS TYPES DE PLANS DE PENSION	13
5.1 Engagement de pension de type prestations définies (appelé plan de type but à atteindre, Defined Benefit plan ou plan DB)	13
5.2 Engagement de pension de type contributions définies (appelé charges définies, Defined Contribution plan ou plan DC)	14
5.3 Engagement de pension de type cash balance	16
6. LA GESTION DU PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE	17
6.1 Un produit d'assurance avec rendement garanti (branche 21)	18
6.2 Un produit d'assurance sans rendement garanti (branche 23)	19
7. LA GARANTIE DE RENDEMENT LÉGALE	21
7.1 A quels plans de pension s'applique la garantie de rendement légale ?	21
7.2 A partir de quand la garantie de rendement légale s'applique-t-elle ?	21
7.3 A combien s'élève la garantie de rendement légale ?	22
7.4 Quand puis-je faire appel à la garantie de rendement légale ?	23
7.5 Comment la garantie de rendement est-elle calculée lorsque le taux d'intérêt change ?	24
8. AUTRES AVANTAGES	25
8.1 La couverture décès	25
8.2 Une couverture invalidité	26
8.3 Un engagement de pension social	27
8.4 Un plan cafétéria	28
9. LES TRAVAILLEURS SALARIÉS ONT-ILS UN DROIT PARTICIPATIF POUR CE QUI CONCERNE LEUR PENSION COMPLÉMENTAIRE ?	29
9.1 Participation au moment de l'instauration ou de la modification d'un plan de pension	29
9.2 Droit d'avis	29
9.3 Gestion paritaire ou comité de surveillance	30

10. QU'ADVIENT-IL DE MA PENSION COMPLÉMENTAIRE SI JE QUITTE L'ENTREPRISE OU LE SECTEUR AVANT MA RETRAITE?	31
11. QUAND PUIS-JE DEMANDER MA PENSION COMPLÉMENTAIRE?	33
11.1 Principe	33
11.2 Exceptions	33
12. COMMENT SONT TAXÉES LES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES?	35
13. LA PENSION LIBRE COMPLÉMENTAIRE POUR LES TRAVAILLEURS SALARIÉS (PLCS)	37
13.1 Qui peut en bénéficier?	37
13.2 Que faut-il faire pour cela?	37
13.3 Combien peut-on épargner dans ce cadre?	37
13.4 Quand peut-on toucher le capital de la PLCS?	38
13.5 Comment l'argent versé dans le cadre de la PLCS est-il placé?	39
13.6 Comment la LPCS est-elle imposée?	39
13. QUELQUES ADRESSES UTILES	40

1. Qu'est-ce qu'une pension complémentaire ?

La pension complémentaire est une pension qui est constituée pour vous sur la base de votre occupation professionnelle au sein d'une entreprise ou d'un secteur. La pension complémentaire est versée en complément de la pension légale et peut prendre la forme d'un capital unique ou d'une rente périodique (mensuelle, annuelle, ...). Les pensions complémentaires sont également appelées « **le deuxième pilier de pension** ».

L'initiative de constitution de la pension complémentaire revient à l'organisateur. C'est l'organisateur qui promet une pension complémentaire à ses travailleurs. Cette promesse est appelée « **l'engagement de pension** ».

Dans la plupart des cas, l'employeur est l'organisateur. De nombreux employeurs ont instauré un plan de pension complémentaire pour les travailleurs de leur entreprise. On parle à ce sujet d'une « **pension d'entreprise** » ou d'un « **plan d'entreprise** ».

L'initiative peut également émaner d'un secteur (commission paritaire). Dans ce cas, le plan de pension vaudra pour les travailleurs d'un secteur entier. On parle alors d'une « **pension sectorielle** » ou d'un « **plan sectoriel** ».

Les travailleurs qui peuvent bénéficier d'un plan de pension complémentaire sont appelés des « **affiliés** ». Tant qu'ils sont occupés par l'employeur ou par le secteur qui organise la pension complémentaire, ils restent des « **affiliés actifs** ». S'ils ne travaillent plus auprès de leur employeur/secteur (sortie de l'engagement de pension), ils deviennent des « **dormants** ». Le cas échéant, ils ont laissé leurs réserves de pension dans le plan de pension, mais ne constituent plus de nouveaux droits.

Les pensions légales (appelées « le premier pilier de pension ») reposent sur un **système de répartition**. Celui-ci implique en substance que les personnes qui travaillent aujourd'hui supportent les frais des pensions des retraités actuels. Contrairement aux pensions complémentaires, qui sont financées par **capitalisation**. Dans ce cadre, on épargne soi-même au cours de sa carrière pour sa propre pension plus tard. Pour ce faire, des contributions sont versées et elles sont payées lors de la mise à la retraite. Ces contributions sont gérées par un organisme de pension, qui investit ces fonds et fait en sorte que les droits de pension des affiliés soient calculés et payés correctement.

La gestion d'un plan de pension complémentaire doit obligatoirement être confiée à un **organisme de pension**. Il peut s'agir d'une entreprise d'assurances (on parle alors d'une assurance-groupe) ou d'un fonds de pension (également appelé institution de retraite professionnelle ou IRP).

L'obligation de verser à un organisme de pension les contributions pour la pension complémentaire a pour but de protéger les travailleurs contre les éventuelles conséquences d'une **faillite de leur employeur**, en vue notamment d'éviter qu'ils ne perdent à ce moment-là non seulement leur emploi mais également la pension complémentaire qu'ils auront constituée.

Dans le cadre d'une pension complémentaire, il y a donc toujours 3 parties concernées :

- l'organisateur (employeur ou secteur) qui promet la pension ;
- le travailleur, qui est affilié à un plan de pension dans le cadre de son occupation professionnelle. Il est alors appelé « affilié »;
- l'organisme de pension, qui gère la pension complémentaire.

Cette relation tripartite (organisateur, travailleur, organisme de pension) constitue le moyen le plus important de distinguer la pension complémentaire du « troisième pilier de pension », c'est-à-dire **l'épargne-pension individuelle**. Il s'agit en réalité d'un produit d'épargne à long terme (constitué par des placements systématiques par le biais de versements planifiés auprès d'une banque ou d'un assureur).

Pour vous encourager à construire une pension supplémentaire, le gouvernement vous accorde un avantage fiscal en cas d'épargne pour une pension individuelle, à condition de ne pas liquider le capital constitué avant la prise de la retraite.

Depuis le début de 2019, une nouvelle forme de pension complémentaire a vu le jour : la pension libre complémentaire pour les salariés (PLCS). Elle est censée faire partie du 2e pilier de pension, mais il s'agit en réalité d'une formule d'épargne purement individuelle. Étant donné que la pension libre complémentaire pour les salariés suit des règles très différentes de celles des plans de pension sectoriels et d'entreprise « ordinaires », nous la traitons de manière séparée ci-dessous (voir point 13. La pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés (PLCS)).

2. Financement

La pension complémentaire peut être financée par :

- les **contributions de l'employeur (ou cotisations patronales)** :
il s'agit des contributions que l'employeur verse à l'organisme de pension pour la constitution de la pension complémentaire de ses travailleurs ;

et/ou

- les **contributions des travailleurs (ou cotisations personnelles)** :
il s'agit des contributions que l'employeur prélève sur le salaire du travailleur et reverse à l'organisme de pension. Le travailleur épargne donc aussi pour sa pension complémentaire, mais il ne doit rien faire lui-même : l'employeur fait en sorte que les cotisations personnelles soient reversées à l'organisme de pension. Elles sont mentionnées sur la fiche de paie. Elles donnent également droit à une réduction d'impôt à l'impôt des personnes physiques (IPP).. Celle-ci est actuellement égale à 30 % des contributions personnelles.

La façon dont la **pension complémentaire** est financée – via les cotisations patronales et les **contributions** personnelles ou les deux – est précisée dans **le règlement de pension**.

Lorsque la pension complémentaire est gérée par une entreprise d'assurances, les contributions sont parfois également appelées « primes ».

3. Règlement de pension

Le **règlement de pension** décrit les règles de votre plan de pension complémentaire. Il s'agit d'un document important qui décrit notamment :

- quels sont les travailleurs affiliés ;
- qui paie les contributions et combien ;
- le moment auquel le capital peut être demandé ;
- de quel type d'engagement de pension il s'agit ;
- quel organisme de pension gère la pension complémentaire et de quelle manière.

Vous pouvez demander le règlement de pension auprès de votre (ex-)employeur (ou organisateur sectoriel) ou auprès de l'organisme de pension. La fiche de pension annuelle indique à qui vous pouvez vous adresser pour ce faire.

Les affiliés actifs ont la possibilité de consulter le règlement de pension via le site web <http://www.mypension.be>. Outre ce règlement de pension, vous y trouverez un résumé de toutes les données importantes relatives à votre pension légale et un aperçu complet de vos pensions complémentaires (actuelle ou auprès d'anciens employeur(s)/secteur(s)).

Pour y accéder, utilisez votre carte d'identité électronique (eID) ou connectez-vous via l'application Itsme (<https://www.itsme.be/>).

Nous vous conseillons de lire attentivement le règlement de pension pour savoir à quoi vous attendre : se faire une idée correcte des revenus dont on va disposer une fois retraité(e) peut aider à mieux planifier financièrement ses vieux jours.

4. Au niveau du secteur et de l'entreprise

La pension complémentaire peut être organisée au niveau du secteur et/ou de l'entreprise.

4.1 Fonctionnement d'une pension d'entreprise

L'employeur fait à ses travailleurs la promesse de constituer pour eux une pension complémentaire qui sera versée en complément à la pension légale.

Cette promesse, que l'on appelle l'engagement de pension, fait partie du **contrat de travail**. Le contenu de la pension promise est décrit dans un règlement de pension.

- Pour constituer la pension complémentaire promise, l'employeur fait appel à un **organisme de pension**. Il peut s'agir d'une entreprise d'assurances ou d'un fonds de pension. Les entreprises de grande taille ont plus souvent recours à des fonds de pension que les petites entreprises.
- L'employeur, et dans certains cas également les travailleurs, verse(nt) des **contributions** à l'organisme de pension en vue du financement de la pension promise.
- Au moment de la mise à la retraite, l'organisme de pension paie la pension complémentaire au travailleur, sous forme de **capital** unique ou de **rente**.

4.2 Fonctionnement d'une pension sectorielle

Outre les plans de pension complémentaire qui sont organisés par des employeurs au niveau de leur entreprise, il existe également des plans de pension qui s'appliquent à l'ensemble d'un secteur, appelés « pensions sectorielles » ou encore « plans sectoriels ».

Il existe par exemple des plans sectoriels dans le secteur de la construction, dans l'industrie alimentaire, dans l'industrie chimique, dans le secteur non-marchand, etc.

- Un plan sectoriel est instauré sur la base d'une **convention collective de travail (CCT)** conclue au sein d'une commission paritaire.
- Lorsque les partenaires sociaux instaurent un plan sectoriel par le biais d'une CCT, ils doivent désigner un organisme qui assume le rôle d'organisateur. Il doit s'agir d'une institution qui est dirigée conjointement par des représentants des travailleurs et des employeurs. Généralement, il s'agit d'un **fonds de sécurité d'existence**.
- Le contenu de la pension promise est décrit dans un règlement de pension.
- En principe, tous les employeurs actifs dans le secteur professionnel ont l'obligation de s'affilier au plan sectoriel. De ce fait, tous les travailleurs de ce secteur sont généralement affiliés au plan sectoriel.

- Toutefois, il est possible que la CCT permette qu'une entreprise ne s'affilie pas au plan sectoriel, mais qu'elle constitue elle-même une pension complémentaire pour ses travailleurs. C'est ce qu'on appelle **l'opting out**. Cette pension doit atteindre au moins le niveau de celle prévue par le plan sectoriel. L'employeur qui tombe **en dehors du champ d'application de la CCT sectorielle** ne doit pas non plus s'affilier au plan sectoriel.
- Pour constituer la pension complémentaire promise, l'organisateur sectoriel a recours à un organisme de pension. Il peut s'agir d'une entreprise d'assurances ou d'un fonds de pension. Les employeurs du secteur, et dans certains cas également les travailleurs, doivent payer des contributions à l'organisateur sectoriel, qui les verse à son tour à l'organisme de pension.
- Au moment de la mise à la retraite, l'organisme de pension paie la pension complémentaire au travailleur sous forme de **capital** ou de **rente**.

5. Différents types de plans de pension

La pension complémentaire repose sur une promesse – l’engagement de pension – d’un organisateur (un employeur ou un organisateur sectoriel). Toutefois, il existe différents types d’engagements de pension, ce qui implique chaque fois des obligations différentes pour l’employeur.

1. Les engagements de pension de type **prestations définies** (parfois également appelés plans avec but à atteindre, Defined Benefit plans ou plans DB)
2. Les engagements de pension de type **contributions définies** (également appelés plans avec charges définies, Defined Contribution plans ou plans DC)
3. Une troisième forme moins fréquente – les engagements de pension de type **cash balance** – est située entre les deux.

Il est également possible qu’un engagement de pension soit une combinaison de différents types. Le règlement de pension décrit à quel type de plan de pension complémentaire vous êtes affilié.

5.1 Engagement de pension de type prestations définies (appelé plan de type but à atteindre, Defined Benefit plan ou plan DB)

Dans le cadre de ce type d’engagement de pension, le paiement d’une pension déterminée est promis : l’employeur (ou l’organisateur sectoriel) promet à ses travailleurs un capital unique ou une rente périodique (par ex. annuelle ou mensuelle) au moment de leur départ à la retraite.

Même si le règlement de pension prévoit que la pension complémentaire est payée sous la forme d’un capital unique, son bénéficiaire a le droit de demander sa conversion en rente, mais il faut savoir que, fiscalement parlant, c’est moins intéressant.

Le règlement de pension décrit à combien s’élèvera ce capital ou cette rente.

Le calcul est généralement effectué sur la base d’une formule qui tient compte d’un certain nombre d’éléments, comme le nombre d’années pendant lesquelles vous avez travaillé dans l’entreprise ou le secteur, votre salaire, votre situation familiale, votre âge, etc. Ces éléments peuvent évoluer avec le temps – par exemple, lorsque vous recevez une augmentation de salaire ou que vous décidez de vous marier/vivre en cohabitation – et on les appelle donc des éléments variables.

Un exemple de plan DB :

Marc travaille pour la même entreprise depuis 30 ans et son salaire annuel brut s'élève à 40 000 euros. Au moment de sa retraite, son capital de pension complémentaire lui sera versé. Le règlement de pension stipule que pour avoir une carrière complète dans cette entreprise il faut avoir travaillé 40 ans. Après 40 ans de carrière, les salariés de cette société ont droit à un capital égal à 100 % de leur dernier salaire annuel. En cas de carrière plus courte, le capital est réduit proportionnellement.

Le capital de pension complémentaire auquel Marc aura droit est calculé selon la formule suivante (n représente le nombre d'années de service et S le salaire annuel) :

$$\frac{n}{40} \times S = \frac{30}{40} \times 40\,000 \text{ euros} = 30\,000 \text{ euros}$$

Un capital unique de 30 000 euros sera versé à Marc.

Il est aussi possible que la formule prenne en compte la pension légale : le règlement de pension stipulera alors par exemple que le total de la pension complémentaire et la pension légale (estimée) s'élèvera à 75 % du dernier salaire de l'affilié.

Ce que le travailleur recevra au moment de sa mise à la retraite est donc déjà fixé dans le cas d'un plan de type prestations définies. Pour constituer la pension complémentaire, des contributions sont versées à l'organisme de pension (entreprise d'assurances ou fonds de pension).

Lors de sa mise à la retraite, le travailleur reçoit ce à quoi il a droit. En principe, il ne doit pas se soucier de la façon dont la pension complémentaire est financée. L'employeur (ou l'organisateur sectoriel) a toujours l'obligation de respecter sa promesse. S'il apparaît au final que les montants constitués ne suffisent pas pour payer la pension complémentaire promise, l'employeur (ou l'organisateur sectoriel) devra suppléer si le résultat promis n'a pas été atteint.

5.2 Engagement de pension de type contributions définies (appelé charges définies, Defined Contribution plan ou plan DC)

Ici, l'employeur (ou l'organisateur sectoriel) ne promet pas de résultat final déterminé. La seule obligation qu'un organisateur assume dans le cadre d'un plan DC, c'est le paiement des cotisations prévues. Les contributions payées sont investies. Pour chaque travailleur, une contribution déterminée est régulièrement, par exemple chaque mois ou chaque année, versée à l'organisme de pension (entreprise d'assurances ou fonds de pension). L'organisme de pension prévoit un compte individuel pour chaque affilié sur lequel sont versées ces cotisations.

Le règlement de pension décrit qui paie les contributions (l'employeur et/ou le travailleur) et à combien celles-ci s'élèvent. Il peut par exemple s'agir :

- d'un montant fixe (par ex. 50 euros par mois) ;
- ou d'un pourcentage déterminé du salaire du travailleur.

Un exemple de plan DC :

Jean gagne 2 500 euros bruts par mois. Le règlement de pension stipule que chaque mois, 3 % de son salaire est versé à l'organisme de pension, ce qui correspond donc à 75 euros. Si son salaire augmente, les contributions pour sa pension complémentaire augmentent également.

Le montant qu'atteindra finalement la pension complémentaire lors de la mise à la retraite n'est pas connu à l'avance, il dépend non seulement de la hauteur et de la durée des cotisations versées, mais aussi du rendement des placements. Dans le cadre d'un engagement de pension de type contributions définies, c'est l'affilié qui supporte le **risque d'investissement**. En effet, un placement peut rapporter un beau rendement, mais ce n'est jamais sûr. Ici, il sera très important de veiller à ce que l'organisme de pension qui gère ce type de pension complémentaire offre de bonnes garanties.

Afin de limiter le risque d'investissement, la loi veille également à ce que vous ayez droit à un **rendement minimum** (voir infra). S'il apparaît, lors du départ à la retraite ou d'un transfert de réserves après la sortie de service d'un travailleur, que les contributions ont rapporté moins que le minimum légal, l'organisateur devra suppléer le solde.

Sous réserve de la garantie de rendement légale, l'obligation de l'organisateur dans ce type de plan de pension se limite donc au paiement de contributions. Toutefois, il est possible qu'il investisse dans un produit à rendement garanti, par exemple dans la branche 21.

Parfois, l'employeur (ou l'organisateur sectoriel) promet lui-même un rendement minimal déterminé sur les contributions déterminées, indépendamment de la garantie légale. Dans ce cas, on parle d'un « engagement de pension de type contributions définies avec rendement garanti ». Il va sans dire que le cas échéant, l'employeur ou le secteur a l'obligation de respecter sa promesse. Dans la pratique, les organisateurs de pension ont peu recours à ce type d'engagement.

5.3 Engagement de pension de type cash balance

Dans le cadre d'un plan de pension de type cash balance, l'organisateur (employeur ou organisateur sectoriel) promet une pension qui est composée d'une cotisation déterminée, majorée d'un rendement précisé dans le règlement de pension.

Bien que ce type de plan de pension ressemble fortement à un plan de pension de type contributions définies avec rendement garanti, il s'agit en réalité d'un cas particulier de plan de type prestations définies. L'organisateur promet un résultat final déterminé. Ce résultat final est exprimé comme étant la capitalisation (à un rendement fixé dans le règlement de pension) des contributions attribuées à l'affilié.

Dans le cadre de ce type de plan, c'est l'organisateur qui supporte le risque d'investissement : si le rendement des investissements est plus élevé que le rendement promis, le coût pour l'organisateur diminue. A l'inverse, si le rendement n'est pas atteint, il va devoir suppléer le solde.

Comme pour les plans de pension du type prestations définies, le travailleur reçoit au moment de sa retraite ce à quoi il a droit. Il ne doit donc pas se soucier de la façon dont la pension complémentaire est financée. L'employeur/le secteur a toujours l'obligation de respecter sa promesse. S'il apparaît au final que les montants constitués ne suffisent pas pour payer la pension complémentaire promise, il devra s'acquitter du solde afin de garantir la somme promise.

6. Gestion du plan de pension complémentaire

La gestion du plan de pension complémentaire doit être confiée à un organisme de pension: il peut s'agir d'une **entreprise d'assurances** (on parle alors d'une assurance-groupe) ou d'un **fonds de pension** (également appelé institution de retraite professionnelle ou IRP). L'organisme de pension se charge de l'exécution du plan de pension: il investit les contributions reçues, fait en sorte que les droits de pension des affiliés soient calculés correctement et paie la pension complémentaire aux affiliés qui prennent leur retraite.

Outre le choix d'un organisme de pension, il faut également déterminer la manière dont le plan de pension complémentaire est géré et les garanties qu'offre l'organisme de pension.

1. Après d'une entreprise d'assurances, la pension complémentaire peut être gérée de deux manières:
 - via un produit d'assurance avec rendement garanti, également appelé **branche 21**
 - via un produit d'assurance sans rendement garanti, également appelé **branche 23** (distinction entre les deux produits, voir infra).

2. Un fonds de pension est un organisme qui est créé par une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs secteurs dans le seul but de gérer leurs plans de pension complémentaire. Le conseil d'administration de cet organisme est composé en majorité de représentants de ces entreprises/secteurs et parfois (en cas de gestion paritaire, voir ci-dessous 9.3) également de représentants des affiliés. De cette façon, les entreprises ou secteurs fondateurs participent à la gestion de leur plan de pension complémentaire et peuvent ainsi influencer sur la façon dont les contributions sont placées.

Entre les entreprises ou secteurs fondateurs et le fonds de pension, des accords sont conclus quant à la façon dont le plan de pension complémentaire est géré:

- le fonds de pension peut contracter – mais ce n'est pas souvent le cas – une **obligation de résultat** et promettre lui-même un rendement déterminé. Ceci est comparable à un produit d'assurance avec rendement garanti (branche 21);
- dans la pratique, les fonds de pension contractent généralement une **obligation de moyens**, s'engageant alors à investir de la meilleure façon possible les contributions reçues, sans toutefois garantir un rendement déterminé. Ceci est comparable à un produit d'assurance sans rendement garanti (branche 23).

La manière dont la pension complémentaire est gérée et les garanties qu'offre l'organisme de pension revêtent surtout un caractère important pour les affiliés dans le cas d'un plan de pension de type contributions définies.

Pour ce type de plans de pension, ce sont en effet les affiliés qui supportent en première ligne le risque d'investissement. Un rendement plus ou moins élevé se traduit directement par une pension complémentaire plus ou moins élevée.

6.1 Un produit d'assurance avec rendement garanti (branche 21)

Dans le cas d'un produit d'assurance de la branche 21, l'entreprise d'assurances garantit un **rendement fixe**.

Le rendement que les entreprises d'assurances peuvent garantir est limité par la législation. Le rendement maximal actuel atteint 2 %. Le rendement qu'offrent aujourd'hui dans la pratique les compagnies d'assurances est généralement inférieur à ce maximum légal, et se situe souvent entre 1 % et 2 %. Aucun rendement minimum n'a été fixé légalement.

Beaucoup d'anciens contrats garantissent cependant encore un rendement plus élevé, allant de 3,25 % à 3,75 % ou même 4,75 %. Les contributions qui ont été versées dans le cadre de pareils contrats continuent à bénéficier de ces rendements garantis élevés. Tout dépend du type de contrat que vous avez conclu.

1. Pour certains contrats d'assurance, le rendement garanti vaut pour toutes les contributions qui sont versées, tant pour les contributions déjà payées que pour les contributions futures.
2. Pour d'autres contrats d'assurance, le rendement garanti vaut uniquement pour les contributions déjà payées et non pour les contributions futures. Dans le jargon, ce type de contrat est parfois appelé « contrat à primes uniques successives ».
3. Pour un dernier type de contrat d'assurance, le rendement garanti ne s'applique pas jusqu'à l'âge de la retraite, mais seulement pendant une durée limitée : 1 an, 3 ans, 5 ans... Au terme de cette période, un nouveau rendement garanti est fixé selon le taux de marché s'appliquant à ce moment-là.

! **Attention :** en cas de changement d'organisme de pension avec transfert des réserves constituées, l'affilié perd son rendement garanti du passé (sachant que celui-ci est, comparé à la situation actuelle du marché, très avantageux).

Si les résultats de l'entreprise d'assurances le lui permettent, elle peut octroyer une **participation aux bénéfiques**. Il s'agit d'un rendement complémentaire en surplus du rendement garanti. Le montant de la participation aux bénéfiques peut varier d'année en année car il dépend des résultats globaux de la compagnie d'assurances. C'est son assemblée générale qui prend la décision dans ce domaine. Les participations aux bénéfiques ne peuvent jamais être garanties au préalable. Il peut arriver que pour une année en particulier, aucune participation aux bénéfiques ne soit octroyée.

6.2 Un produit d'assurance sans rendement garanti (branche 23)

Dans le cas d'un produit d'assurance de la branche 23, la compagnie d'assurances ne **garantit aucun rendement**. Les contributions versées sont investies dans un ou plusieurs fonds d'investissement : le rendement est non garanti et lié aux prestations des fonds d'investissement.

Les contributions versées fluctuent donc en fonction du rendement des fonds dans lesquels elles sont investies. Ces fonds investissent en actions, obligations, immobilier, etc. Il n'est pas possible d'estimer à l'avance ce que les contributions rapporteront à l'âge de la retraite : tout ou une partie du capital investi risque d'être perdu. Dans ce cas, l'employeur/secteur devra suppléer en vue de verser le rendement minimum garanti.

7. Garantie de rendement légale

Afin de limiter le risque d'investissement pour les affiliés, la loi a instauré **une garantie de rendement minimal**. Les employeurs et les secteurs qui ont confié la gestion de leur engagement de pension à un organisme de pension sont tenus de verser à leurs salariés, lors de leur mise à la retraite ou en cas de transfert de leurs réserves après une sortie de service, au moins les contributions capitalisées à un taux d'intérêt fixé par la loi. La loi impose cette obligation à l'organisateur et non pas à l'organisme de pension : c'est donc lui qui devra compenser la somme manquante éventuelle.

7.1 A quels plans de pension s'applique la garantie de rendement légale ?

- Pour les plans de pension de type **prestations définies**, il y a uniquement une garantie de rendement légale sur les contributions des travailleurs.
- Pour les plans de pension de type **contributions définies** et de type **cash balance**, la garantie de rendement légale s'applique **tant aux contributions des travailleurs qu'à celles des employeurs**. Il existe toutefois des différences au niveau de la méthode de calcul (voir infra).

A quels plans de pension s'applique la garantie de rendement légale ?		
	Cotisations personnelles	Cotisations patronales
Contributions définies	✓	✓
Cash balance	✓	✓
Prestations définies	✓	—

7.2 A partir de quand la garantie de rendement légale s'applique-t-elle ?

La garantie de rendement sur les contributions personnelles existe depuis 1986 pour les plans de pension gérés par un fonds de pension et depuis 1996 pour les plans de pension gérés par une entreprise d'assurances. Depuis 2004, il existe également une garantie de rendement sur les contributions des employeurs, du moins pour autant que ces contributions aient été versées dans le cadre d'un plan de pension de type contributions définies ou cash balance.

Il n'existe pas de garantie de rendement légale pour les contributions des travailleurs qui ont été versées avant le 1^{er} janvier 1986 (fonds de pension) ou le 1^{er} janvier 1996 (entreprise d'assurances) et les contributions des employeurs qui ont été versées avant le 1^{er} janvier 2004. Tout dépend de ce qui était à l'époque stipulé dans le règlement de pension et du rendement que l'organisme de pension qui vous a été octroyé.

7.3 A combien s'élève la garantie de rendement légale ?

Initialement, le niveau de la garantie de rendement avait été déterminé dans la loi.

A la base, la garantie de rendement sur les contributions des travailleurs était de 4,75 %.

En 1999, elle a été ramenée à 3,75 %. La garantie de rendement sur les contributions des employeurs s'élevait initialement à 3,25 %.

A partir de 2016, le niveau de la garantie de rendement n'est plus déterminé dans la loi elle-même, mais il est redéfini chaque année par la FSMA sur la base d'une formule.

Le taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement a été couplé au rendement des obligations de l'Etat belge à 10 ans (ce que l'on appelle les obligations linéaires ou OLO d'une durée de 10 ans).

Si le rendement des obligations d'état diminue, la garantie de rendement légale va également diminuer. A l'inverse, la garantie de rendement sera plus élevée lorsque le rendement des obligations d'état augmentera. Avec toutefois un minimum de 1,75 % et un maximum de 3,75 %. Le taux d'intérêt pour l'année suivante est déterminé au 1^{er} janvier de chaque année. Il peut donc varier d'année en année.

En 2018, la garantie de rendement légale atteint 1,75 %.

Voici un aperçu des taux d'intérêt applicables depuis l'introduction de la garantie de rendement légale.

Quel est le taux d'intérêt qui s'applique ?			
Versées à partir du	Cotisations personnelles		Cotisations patronales
	Fonds de pension	Compagnie d'assurances	
01.01.1986	4,75 %	—	—
01.01.1996		4,75 %	—
01.07.1999		3,75 %	—
01.01.2004		3,75 %	3,25 %
01.01.2016		1,75 %	1,75 %
01.01.2017		1,75 %	1,75 %
01.01.2018		1,75 %	1,75 %
01.01.2019		1,75 %	1,75 %
01.01.2020		1,75 %	1,75 %
01.01.2021		1,75 %	1,75 %
01.01.2022		1,75 %	1,75 %

7.4 Quand puis-je faire appel à la garantie de rendement légale ?

La garantie de rendement a son importance à **deux moments particuliers** : lorsque vous partez à la retraite et lorsque vous sortez de service et souhaitez par la suite transférer vos réserves de pension.

Lorsque l'organisme de pension verse une pension complémentaire lors de la mise à la retraite d'un affilié, il doit examiner si le montant versé n'est pas inférieur à la garantie de rendement légale. Dans tous les cas, l'affilié a droit au montant le plus élevé des deux.

Si il s'avère que la pension complémentaire est inférieure, l'organisateur (employeur ou organisateur sectoriel) devra suppléer en vue de verser le rendement minimum garanti. Lorsque le travailleur quitte l'entreprise ou le secteur avant l'âge de la retraite (par exemple pour cause de licenciement), le montant de la garantie de rendement légale est fixé définitivement à ce moment-là. Dans le cas où l'affilié souhaite ensuite transférer sa réserve de pension vers un autre organisme de pension et où sa réserve de pension est inférieure à la garantie de rendement légale, l'employeur (ou l'organisateur sectoriel) devra suppléer à l'insuffisance du montant à ce moment-là.

Si vous quittez l'entreprise (ou le secteur) avant que vous n'ayez été affilié 5 ans au plan de pension (par exemple pour démission ou mise à la retraite), la garantie de rendement légale n'est pas appliquée sur les contributions de l'employeur, mais elle est remplacée par une **garantie d'inflation**. Cela signifie concrètement que les contributions des employeurs versées sont indexées de la même façon que pour l'indexation des salaires. Si les droits de pension constitués n'atteignent pas le niveau de cette garantie d'inflation, l'employeur (ou l'organisateur sectoriel) devra combler la différence.

7.5 Comment la garantie de rendement est-elle calculée lorsque le taux d'intérêt change ?

Comme mentionné ci-dessous, le taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement légale est redéfini chaque année depuis le 1^{er} janvier 2016.

Lorsque le taux d'intérêt est modifié, le calcul de la garantie de rendement peut devenir très compliqué. A cela s'ajoute que la législation opère une distinction entre deux méthodes de calcul : **une méthode horizontale et une méthode verticale**.

- La méthode horizontale implique qu'en cas de modification du taux d'intérêt, le nouveau taux s'applique uniquement aux nouvelles contributions, alors que les cotisations du passé continuent à bénéficier de l'ancien taux.
- Si la méthode verticale est appliquée, la loi prévoit que la capitalisation tant des contributions versées après la modification du taux d'intérêt que la réserve constituée des cotisations versées avant ce changement se fera au nouveau taux de rendement minimum.

Les plans de pension qui sont gérés par une entreprise d'assurances dans le cadre d'un contrat avec rendement garanti (branche 21) suivent généralement la méthode horizontale. Les plans de pension gérés par un fonds de pension ou par une compagnie d'assurances dans le cadre d'un contrat sans rendement garanti (branche 23) suivent normalement la méthode verticale.

Selon la méthode utilisée, le calcul de la garantie de rendement légale peut être très différent et le résultat aussi. La méthode horizontale est plus intéressante pour des affiliés qui ont constitué une réserve importante avant 2016.

Si vous le souhaitez, vous pouvez demander à l'organisme de pension qui gère votre pension complémentaire de vous fournir un calcul détaillé de la garantie de rendement légale pour votre situation.

8. Autres avantages

La plupart des plans de pension ne prévoient pas seulement le paiement d'une pension complémentaire, mais souvent aussi d'autres avantages, comme par exemple une **couverture décès** ou **invalidité**.

8.1 La couverture décès

Outre le paiement d'une pension complémentaire, de nombreux plans de pensions prévoient également le paiement d'un certain montant si vous venez à décéder durant votre carrière. C'est ce que l'on appelle **une couverture décès**.

Une couverture décès implique que votre partenaire, vos enfants ou éventuellement d'autres bénéficiaires puissent toucher un capital ou une rente lorsque vous décédez. Vous trouverez des informations sur les conditions et les modalités de la couverture décès dans le règlement de pension.

Toutefois, il faut savoir que la constitution d'une pension complémentaire et la couverture décès sont deux avantages distincts :

- la pension complémentaire n'est en principe versée qu'à condition que vous soyez encore en vie au moment de votre mise à la retraite. Si vous décédez plus tôt, les réserves de pension constituées ne seront bien souvent pas payées aux héritiers
- ce n'est que si le plan de pension prévoit également une couverture décès, parallèlement à la constitution d'une pension, que vos héritiers recevront une indemnité de décès (capital ou rente) au moment de votre décès (prématuré).

Le montant de cette indemnité de décès diffère d'un plan de pension à un autre.

Voici quelques formules fréquemment utilisées :

- une indemnité en cas de décès calculée sur la base du salaire

Un exemple :

En cas de décès, un capital égal à 2 fois le salaire annuel est versé.

- une indemnité en cas de décès calculée sur la base de la future pension (estimée). Dans ce cadre, on calcule d'abord la pension complémentaire à laquelle vous auriez droit lorsque vous avez une carrière complète. Sur la base de celle-ci, l'indemnité en cas de décès est déterminée.

Quelques exemples :

Si vous venez à décéder, un capital égal au capital de pension (pour une carrière complète) est versé.

Si vous venez à décéder, une rente égale aux 2/3 de la rente à laquelle vous auriez droit en cas de retraite après une carrière complète est versée.

- une indemnité en cas de décès égale à la réserve de pension constituée. Si vous venez à décéder, seule la réserve déjà constituée pour le financement de la pension complémentaire est remboursée, ce que l'on appelle la **réserve acquise**. L'inconvénient de cette formule est lorsque le souscripteur décède en début de sa carrière, à un moment où la réserve de pension constituée est encore peu élevée, l'indemnité sera très faible.

Si le plan de pension prévoit une couverture décès, le règlement de pension détermine les règles en matière de désignation des bénéficiaires. Les clauses d'attribution peuvent prendre différentes formes.

Parfois, le règlement de pension contient un **ordre fixe de bénéficiaires**, auquel les affiliés ne peuvent pas déroger.

Un exemple :

- Le conjoint ou partenaire cohabitant légal ;
- Les enfants ;
- Les parents ;
- La succession ou les héritiers légaux

Dans d'autres cas, les affiliés ont la possibilité de **désigner librement un bénéficiaire**. Il est important de vérifier si le bénéficiaire désigné correspond encore à votre situation personnelle du moment.

La plupart des plans de pension prévoient uniquement une couverture décès tant que le travailleur est en service. La **couverture décès prend alors fin** au moment où vous quittez l'entreprise ou le secteur. Toutefois, vous avez le droit de conserver la couverture décès, même si cela implique que vous devez supporter vous-même le coût par le biais d'une imputation sur vos réserves acquises. Vous pouvez toujours demander au préalable combien cela va vous coûter.

8.2 Une couverture invalidité

Une **couverture invalidité** vous garantit, en cas d'incapacité de travail, le paiement d'un capital ou d'une rente. Cette rente est généralement payée jusqu'à l'âge de la retraite.

Certains plans de pension ne prévoient pas une couverture invalidité. Le règlement de pension précise si une couverture invalidité est prévue dans votre situation.

8.3 Un engagement de pension social

Un **plan de pension social** est une catégorie particulière de plans de pension qui, en plus de la constitution d'une pension complémentaire, contiennent ce que l'on appelle un « volet solidarité ». Dans le cadre de ce volet solidarité, un certain nombre d'avantages complémentaires sont offerts. Ceux-ci sont décrits dans un « règlement de solidarité ».

Quelques exemples

- L'épargne pour la pension complémentaire se poursuit (et des contributions sont encore versées) pendant certaines périodes où l'on ne travaille pas, comme le crédit-temps, la maladie, le repos de maternité, l'incapacité de travail temporaire consécutive à un accident de travail ou une maladie professionnelle... ;
- Le paiement d'une rente en cas d'incapacité de travail, de décès, de maladie, etc. ;
- L'indexation de la rente de pension.

Si ces plans de pension sociaux bénéficient d'un avantage fiscal supplémentaire, ils doivent respecter un certain nombre de conditions strictes, à savoir :

- les plans de pension sociaux doivent toujours être instaurés par le biais d'une convention collective de travail (CCT). De cette façon, les travailleurs ont un droit participatif dans le cadre de l'instauration, la modification ou l'abrogation d'un engagement de pension social ;
- le plan de pension doit s'appliquer à tous les travailleurs de l'entreprise (dans le cas d'un régime sectoriel, le plan de pension doit s'appliquer à tous les travailleurs des entreprises qui tombent dans le champ d'application de la CCT de ce secteur) ;
- l'engagement de pension social doit être géré de façon paritaire ;
- le coût total de l'engagement de solidarité doit correspondre au minimum à 4,4 % des versements pour l'engagement de pension ;
- les bénéficiaires, après constitution de toutes les provisions, doivent être répartis et les frais doivent être limités.

Le volet solidarité ne peut pas être géré par l'organisateur (employeur ou organisateur sectoriel) lui-même. La gestion en doit être confiée à un organisme distinct : il peut s'agir d'une institution de retraite (par exemple celle qui se charge déjà de la gestion de la pension complémentaire) ou d'un autre organisme.

8.4 Un plan cafétéria

Le (mini)plan cafétéria est un plan de pension qui permet au travailleur de faire des choix déterminés. Si la pension complémentaire figure parmi les options, la liste des avantages est limitée par la loi (LPC).

Il est alors possible d'opter pour :

- la constitution d'une pension complémentaire ;
- une indemnité en cas de décès ou d'incapacité de travail par suite d'un accident de travail ou d'un accident ou d'une maladie professionnelle ou d'une maladie ;
- le remboursement de frais médicaux relatifs à une hospitalisation, à une affection grave ou aux soins palliatifs à domicile ;
- le remboursement de frais spécifiques du fait que le travailleur est dépendant ;
- le versement d'une rente dans le cas où le travailleur est la victime d'une affection grave.

D'autres avantages, tels que des voitures de société, des jours de vacances, des options sur actions ou des paiements en cash ne peuvent pas être intégrés dans un plan cafétéria qui prévoit également une pension complémentaire.

9. Les travailleurs salariés ont-ils un droit participatif pour ce qui concerne leur pension complémentaire ?

9.1 Participation au moment de l'instauration ou de la modification d'un plan de pension

Si un plan de pension est instauré au niveau d'un secteur (commission paritaire), une convention collective de travail (CCT) est requise. Pendant la négociation de la CCT, les travailleurs ont (par le biais des syndicats siégeant dans la CP) un droit de codécision quant au plan de pension complémentaire. Tout plan sectoriel ne peut être modifié que via une CCT.

Lorsqu'il s'agit d'un plan de pension au niveau d'une entreprise, l'employeur peut en principe décider lui-même de l'instaurer ou de le modifier. Cependant, si le plan de pension d'entreprise prévoit une cotisation personnelle des travailleurs et qu'il vaut pour tous les travailleurs de l'entreprise, son introduction ou toute modification nécessitera la conclusion d'une CCT. Dans ce cas, les travailleurs ont (via les syndicats représentés dans l'entreprise) un droit de codécision en ce qui concerne ce plan. S'il n'existe au sein de l'entreprise ni conseil d'entreprise (CE) ni comité de prévention et de protection au travail (CPPT) ni délégation syndicale, le plan de pension doit être instauré ou modifié au moyen d'une modification du règlement de travail. Toutefois, le montant de la contribution personnelle ne peut être modifié unilatéralement, étant donné que **cette cotisation versée par le travailleur** dans le cadre de sa pension complémentaire est un **élément de la rémunération** d'un point de vue de droit du travail et qu'il constitue dès lors une **composante essentielle du contrat de travail**.

9.2 Droit d'avis

Lorsque le plan de pension est organisé au niveau d'une entreprise, l'employeur doit, pour un certain nombre d'éléments, demander l'avis des organes de concertation sociale qui sont actifs au sein de l'entreprise, à savoir :

1. le mode de financement du plan de pension et les modifications structurelles de ce financement ;
2. la fixation des réserves et l'établissement annuel de la fiche de pension ;
3. l'application, l'interprétation et la modification du règlement de pension ;
4. le choix d'un organisme de pension et le transfert vers un autre organisme de pension, y compris le transfert éventuel des réserves ;
5. la déclaration relative aux principes fondant la politique de placement.

L'employeur doit demander l'avis du conseil d'entreprise. S'il n'y a pas de CE au sein de l'entreprise, il demande l'avis du comité de prévention et de protection au travail.

S'il n'existe pas non plus de CPPT, il demande l'avis à la délégation syndicale. Si dans l'entreprise, il n'y a pas de représentation syndicale, il doit informer individuellement ses travailleurs avant de prendre une décision.

Si l'employeur ne suit pas cette procédure, **ses décisions risquent d'être déclarées nulles dans l'année**. Les travailleurs qui le souhaitent doivent pour ce faire se tourner vers le tribunal du travail (ils disposent d'un an pour ce faire).

9.3 Gestion paritaire ou comité de surveillance

Parfois, les travailleurs sont étroitement impliqués dans la gestion du plan de pension.

Si le plan de pension est géré par un fonds de pension, il faut, dans un certain nombre de cas, que le conseil d'administration du fonds de pension soit composé de façon paritaire. Cela signifie qu'il doit compter autant de représentants des travailleurs que de représentants de l'employeur. Le cas échéant, les travailleurs font directement partie de l'administration du fonds de pension. C'est le cas pour :

- un plan sectoriel ;
- un plan d'entreprise où l'entreprise a décidé d'exécuter elle-même le plan de pension qui existe au niveau du secteur (appelé l'opting out) ;
- un engagement de pension social ;
- un plan d'entreprise qui prévoit des contributions personnelles des travailleurs.

Lorsque le plan de pension est géré par une entreprise d'assurances, il y a lieu, dans un certain nombre de cas, de créer un comité de surveillance qui doit veiller à l'exécution correcte du plan de pension. Ce comité de surveillance doit être composé de façon paritaire, donc compter autant de représentants des travailleurs que de l'employeur.

C'est le cas pour :

- un plan sectoriel ;
- un plan d'entreprise où l'entreprise a décidé d'exécuter elle-même le plan de pension qui existe au niveau du secteur (opting out) ;
- un engagement de pension social ;
- un plan de pension qui est commun à plusieurs entreprises (au sens d'unités techniques d'exploitation)

10. Qu'advient-il de ma pension complémentaire si je quitte l'entreprise ou le secteur avant ma retraite ?

Lorsque vous démissionnez ou si vous êtes licencié avant de pouvoir partir à la retraite, vous ne pouvez pas encore toucher votre pension complémentaire. Toutefois, la somme que vous avez déjà constituée n'est pas perdue. Vous y avez droit selon les règles prévues par le plan de pension.

Il va sans dire que vous ne pouvez dans ce cas plus prétendre à la totalité de la pension (à laquelle vous auriez eu droit si vous étiez resté actif au sein de l'entreprise ou du secteur pendant toute votre carrière). Mais vos droits de pension constitués vous appartiennent et sont donc acquis.

Dans le jargon, vos droits de pension constitués sont appelés « **la réserve acquise** » et « **la prestation acquise** ».

La **prestation acquise** est la pension complémentaire qui sera payée lors de votre mise à la retraite, compte tenu du nombre d'années de carrière que vous comptiez déjà au 1^{er} janvier. C'est le montant que vous auriez reçu si vous veniez à quitter l'entreprise ou le secteur aujourd'hui, mais que vous avez laissé dans le plan de pension sans modification de l'engagement de pension, jusqu'à votre retraite. Vous pouvez également transférer votre réserve de pension. Selon les conditions prévues dans le plan de pension, un tel transfert peut s'avérer positif ou négatif. Adressez-vous à votre secrétariat CGSLB pour en savoir plus.

La réserve acquise est la somme déjà constituée dans votre plan de pension. Lorsque vous démissionnez ou êtes licencié, vous avez le droit de la transférer.

Si vous ne transférez pas votre réserve et que vous la laissez dans le plan de pension de votre ancien employeur, cette réserve continuera à croître et sera, à l'âge de la retraite, égale à la prestation acquise.

La fiche de pension que vous recevez chaque année et lors de votre sortie de service mentionne les montants de la réserve acquise et de la prestation acquise.

Il est important de vérifier si la **couverture décès** est maintenue après avoir quitté l'entreprise. Bon nombre de plans de pension prévoient en effet uniquement une couverture décès tant que le travailleur reste en service, qui prend alors fin au moment de sa sortie de l'entreprise ou du secteur. Dans ce cas, les proches du défunt ne reçoivent rien, pas même le remboursement de la réserve de pension qu'il a constituée.

Si vous êtes affilié à un plan de pension ne prévoyant plus de couverture décès en cas de sortie et que vous souhaitez la conserver, vous disposez de deux possibilités :

- vous pouvez laisser votre réserve de pension dans le plan de pension mais opter pour une couverture décès correspondant à la réserve acquise ;
- vous pouvez transférer votre réserve de pension, et opter dans ce cadre pour une couverture décès.

! **Attention :** étant donné qu'il n'y a plus de primes qui sont versées après la sortie de service, une partie de votre réserve de pension sera utilisée pour financer la couverture décès. De ce fait, votre pension complémentaire sera moins élevée au moment où vous prendrez votre retraite que si vous aviez laissé votre réserve dans le plan de pension sans modification de l'engagement de pension.

11. Quand puis-je demander ma pension complémentaire ?

11.1 Principe

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le paiement de la pension complémentaire est lié à la pension légale de retraite : votre pension complémentaire est automatiquement versée au moment de votre départ (anticipé) à la retraite, et cela même si votre plan de pension complémentaire mentionne un âge de retraite différent.

Par conséquent :

- il n'est pas possible de demander le paiement de votre pension complémentaire avant la prise de cours de votre pension légale (il existe quelques exceptions à cette règle, qui sont expliquées ci-dessous);
- il n'est pas possible de différer le paiement de votre pension complémentaire après que vous ayez pris votre retraite.

De nombreux plans de pension prévoient encore un âge de retraite de 60 ans. Dans pareils cas, il n'est en principe plus possible d'obtenir le paiement de votre pension complémentaire si vous ne prenez pas votre retraite. Le plan de pension va simplement se poursuivre tant que vous restez en service, même jusqu'à par exemple 65 ou même 67 ans.

Ce principe vaut également pour les droits de pension complémentaire que vous avez constitués dans le cadre d'un emploi précédent.

11.2 Exceptions

Dans certains cas, il est possible de demander le paiement de votre pension complémentaire alors que vous ne partez pas encore à la retraite :

- **Lorsque vous atteignez l'âge légal de la pension :**
Lorsque vous atteignez l'âge légal de la pension, mais décidez de continuer à travailler et de ne pas encore prendre votre pension légale, vous pouvez déjà demander le paiement de votre pension complémentaire, pour autant que le règlement de pension le permette.
- **Si vous remplissez les conditions pour prendre votre pension légale anticipée :**
Lorsque vous répondez aux critères qui vous permettent de prendre votre pension légale anticipée, mais que vous décidez de continuer à travailler et de ne pas encore prendre votre pension légale, vous pouvez déjà obtenir le paiement de votre pension complémentaire, pour autant que le règlement de pension le permette.

- **Au cas où vous avez atteint l'âge de 55 ans ou plus en 2016 :**

Il y a un certain nombre de mesures transitoires pour les affiliés qui avaient déjà quasiment atteint l'âge de la retraite en 2016 :

- Si vous avez 58 ans ou plus en 2016, la pension complémentaire peut vous être versée à votre 60e anniversaire pour autant que le règlement de pension le permette ;
 - Lorsque vous avez atteint l'âge de 57 ans en 2016, la pension complémentaire peut vous être versée à votre 61e anniversaire, pour autant que le règlement de pension le permette ;
 - Si vous avez 56 ans en 2016, la pension complémentaire peut vous être versée à votre 62e anniversaire, pour autant que le règlement de pension le permette ;
 - Lorsque vous avez atteint l'âge de 55 ans en 2016, la pension complémentaire peut vous être versée à votre 63e anniversaire pour autant que le règlement de pension le permette.
- **Enfin, il existe une exception pour les travailleurs qui ont été licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).**

A condition que :

- ils aient au moins 55 ans au moment de leur licenciement ;
- leur licenciement s'inscrive dans le cadre d'un plan de restructuration ;
- ce plan ait été établi et communiqué au Ministre régional ou fédéral de l'emploi avant le 1^{er} octobre 2015.

Pour ces travailleurs, la pension complémentaire peut être payée à leur 60^e anniversaire, pour autant que le règlement de pension le permette.

Pour pouvoir bénéficier de ces exceptions et donc pouvoir demander le paiement de votre pension complémentaire avant que vous ne preniez votre pension légale, il faut que le règlement de pension le permette. Il est possible que le règlement de pension n'autorise pas la liquidation de la pension complémentaire avant l'âge de 65 ans ou tant que vous êtes en service. Dans ce cas, vous devez attendre de remplir les conditions du règlement de pension (ou de prendre votre pension).

Si le règlement de pension le permet, vous pouvez, avant votre retraite, affecter votre pension complémentaire à l'achat, la construction ou la rénovation de votre bien immobilier :

- soit en demandant une avance sur votre pension complémentaire ;
- soit en remettant votre pension complémentaire en nantissement d'un emprunt ;
- soit en affectant la valeur de rachat à la reconstitution d'un emprunt hypothécaire.

12. Comment sont taxées les pensions complémentaires ?

Au moment où le capital de pension complémentaire est liquidé, il est soumis aux impôts et aux cotisations sociales :

- le taux de la cotisation INAMI s'élève à 3,55 %, à retenir sur le montant total brut (participations aux bénéficiaires comprises). Cette cotisation est retenue par l'organisme de pension ;
- la cotisation de solidarité, dont le taux varie de 0 % à 2 % en fonction du montant des capitaux bruts (participations aux bénéficiaires comprises). Cette cotisation est également retenue par l'organisme de pension ;
- le précompte professionnel, qui diffère selon que votre plan de pension prévoit un capital ou une rente.
 1. Si votre plan de pension est conçu de telle façon que vous percevez lors de votre mise à la retraite des **rentes mensuelles**, un précompte professionnel est prélevé chaque mois. Vous devez également mentionner ces rentes mensuelles sur votre déclaration d'impôt annuelle.
 2. Si vous touchez votre **capital** de pension en une fois, le précompte professionnel est un pourcentage qui dépend de deux éléments :
 1. l'âge auquel vous touchez le capital ;
 2. le fait que votre pension complémentaire a été financée avec les contributions du travailleur ou les contributions de l'employeur.

Le tableau suivant vous fournit un aperçu :

L'âge auquel le capital de pension complémentaire est liquidé	Pourcentage d'imposition	
	Capital de pension complémentaire constitué de contributions personnelles	Capital de pension complémentaire constitué de contributions patronales
60 ans	<ul style="list-style-type: none">• 16,5 % en ce qui concerne les contributions payées avant le 01.01.1993• 10 % en ce qui concerne les contributions payées depuis le 01.01.1993	<ul style="list-style-type: none">• 16,5 % si vous prenez également à ce moment-là votre pension légale de retraite (ou la pension anticipée). Attention: les personnes en RCC ne sont pas concernées.• 20 % si vous ne partez pas encore à la pension à ce moment-là

L'âge auquel le capital de pension complémentaire est liquidé	Pourcentage d'imposition	
	Capital de pension complémentaire constitué de contributions personnelles	Capital de pension complémentaire constitué de contributions patronales
61 ans	<ul style="list-style-type: none"> • 16,5 % en ce qui concerne les contributions payées avant le 01.01.1993 • 10 % en ce qui concerne les contributions payées depuis le 01.01.1993 	<ul style="list-style-type: none"> • 16,5 % si vous prenez également à ce moment-là votre pension légale de retraite (ou la pension anticipée). Attention : les personnes en RCC ne sont pas concernées. • 18 % si vous ne partez pas encore à la pension à ce moment-là
62 ans	<ul style="list-style-type: none"> • 16,5 % en ce qui concerne les contributions payées avant le 01.01.1993 • 10 % en ce qui concerne les contributions payées depuis le 01.01.1993 	16,5%
63 ans	<ul style="list-style-type: none"> • 16,5 % en ce qui concerne les contributions payées avant le 01.01.1993 • 10 % en ce qui concerne les contributions payées depuis le 01.01.1993 	16,5%
64 ans	<ul style="list-style-type: none"> • 16,5 % en ce qui concerne les contributions payées avant le 01.01.1993 • 10 % en ce qui concerne les contributions payées depuis le 01.01.1993 	16,5%
65 ans ou plus tôt si carrière complète de 45 ans (retraite anticipée)	<ul style="list-style-type: none"> • 16,5 % en ce qui concerne les contributions payées avant le 01.01.1993 • 10 % en ce qui concerne les contributions payées depuis le 01.01.1993 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 % si vous avez travaillé ininterrompue jusqu'à l'âge légal de la pension (toutefois, certaines périodes d'inactivité ou d'activité réduite pourront être assimilées) • Autrement 16,5 %

Si vous touchez votre pension complémentaire sous forme de capital unique, vous pouvez décider de le convertir en rente. Dans ce cas, la situation devient plus complexe pour les impôts. Tout d'abord, le capital est taxé comme décrit ci-dessus. Ensuite, ce capital net est transformé en rente périodique. Vous devez alors encore payer chaque année un précompte mobilier de 30 % sur un montant égal à 3 % du capital net perçu.

Si vous désirez faire effectuer une simulation brut-net pour voir à combien s'élève votre pension complémentaire, n'hésitez pas à vous adresser à votre secrétariat CGSLB.

13. La pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés (PLCS)

Certains employeurs n'offrent pas de pension complémentaire à leurs travailleurs. Jusqu'à présent, on ne pouvait constituer une pension complémentaire que si un plan de pension existait au sein de l'entreprise ou du secteur d'activité où l'on travaillait. Un employeur n'est donc pas obligé de prévoir une pension complémentaire. Pour éviter que des salariés n'aient de ce fait pas accès au 2e pilier de pension, une nouvelle forme de constitution de pension pour travailleurs salariés a vu le jour : la pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés (PLCS).

Bien que très similaire, la PLCS ne doit pas être confondue avec l'épargne-pension ou l'épargne à long terme. Ces formules relèvent en effet du troisième pilier des pensions et suivent des règles différentes. Nous ne les aborderons pas dans le cadre de cette brochure.

13.1 Qui peut en bénéficier ?

Si vous ne constituez pas de pension complémentaire auprès de votre employeur ou de votre secteur, ou si elle est très faible, vous pouvez depuis 2019 décider de vous en constituer une.

13.2 Que faut-il faire pour cela ?

Vous devez vous-même choisir un organisme de pension. Il peut s'agir d'une entreprise d'assurance ou d'un fonds de pension.

Vous concluez avec cet organisme de pension une convention de PLCS. Vous êtes libre de déterminer la teneur de cette convention en choisissant parmi les produits proposés par l'organisme de pension. Il est ainsi possible d'assortir la PLCS d'une couverture-décès pour protéger vos proches.

Remarque importante : votre employeur n'est pas partie prenante à cette convention.

13.3 Combien peut-on épargner dans ce cadre ?

Vous pouvez – en respectant un certain plafond – décider librement du montant que vous épargnez chaque année :

- si vous n'êtes pas affilié à un plan de pension complémentaire organisé par un employeur ou un secteur, vous pouvez épargner chaque année un montant équivalent à 1 600 euros (en 2019) ou – si le calcul aboutit à un montant plus élevé – 3 % du salaire brut que vous avez perçu deux ans auparavant ;

- supposons que vous avez gagné 50 000 euros en 2017, votre contribution à la PLCS en 2019 est plafonnée à 1 600 euros (3 % de 50 000 euros égalent 1 500 euros et ce montant peut être majoré pour atteindre 1 600 euros) ;
- au cas où vous avez perçu un salaire de 70 000 euros en 2017, votre contribution à la PLCS en 2019 est plafonnée à 2 100 euros (soit 3 % de 70.000 euros) ;
- si vous êtes déjà affilié à un ou plusieurs plans de pension organisé(s) par un employeur ou un secteur, le plafond (1 600 euros ou – si le calcul aboutit à un montant plus élevé – 3 % du salaire brut que vous avez perçu deux ans auparavant) sera diminué de l'augmentation au cours des deux années précédentes des réserves de pension constituées dans ces plans. Il est ainsi tenu compte non seulement des contributions versées par le passé dans ces plans, mais aussi d'une partie du rendement produit par ces réserves.

Il n'y a pas de contribution minimum. Vous pouvez aussi arrêter à tout moment d'en verser.

Vous devez prévenir votre employeur que vous souhaitez constituer une pension libre complémentaire. L'employeur retiendra sur votre salaire net la contribution que vous aurez choisie et la versera à l'organisme de pension. Vous épargnez donc tout seul pour votre pension complémentaire : votre employeur ne verse pas de contribution.

Contrairement à une pension complémentaire « ordinaire », l'employeur n'est pas tenu de garantir un rendement minimum ou d'assurer des réserves acquises en cas de faillite de l'organisme de pension.

Il vous sera possible de vérifier la situation de vos droits de pension sur le site web www.mypension.be. L'organisme de pension vous transmettra par ailleurs une fiche de pension pour chaque année où vous aurez versé des contributions.

13.4 Quand peut-on toucher le capital de la PLCS ?

La pension complémentaire ne peut être versée qu'au départ à la retraite légale.

Il existe une exception à cette règle : si vous remplissez toutes les conditions pour prendre votre retraite légale (anticipée), mais que vous décidez de malgré tout continuer à travailler et de ne pas encore prendre votre retraite légale, vous pouvez demander la liquidation de la pension complémentaire si la convention de pension le permet.

13.5 Comment l'argent versé dans le cadre de la PLCS est-il placé ?

En général, l'organisme de pension pourra gérer votre argent de deux façons :

- un produit d'assurance de branche 21 constitue le placement le plus sûr : votre capital est protégé et vous bénéficiez d'un rendement annuel fixe garanti ;
- un produit d'assurance de branche 23 ou la gestion dans un fonds de pension offre moins de sécurité, car il n'y a pas de protection du capital. Ce type de gestion, qui consiste à placer votre argent dans des fonds d'investissement, peut rapporter davantage mais comporte aussi des risques d'investissement. Il se pourrait que la somme qui vous reviendra au moment de la pension soit inférieure aux contributions que vous aurez versées.

! **Attention !** Vérifiez toujours de quelle manière l'organisme de pension gèrera votre argent et quels frais vous seront facturés. La loi ne prévoit en effet pas de protection du capital que vous investissez.

13.6 Comment la LPCS est-elle imposée ?

Tout comme les cotisations personnelles versées dans un plan de fonds « ordinaire », les contributions payées dans le cadre de la PLCS sont retenues sur votre salaire net. Celles-ci sont soumises à un impôt sur les assurances de 4,4 % et elles donnent droit à une réduction d'impôt de 30 % à l'IPP.

Le précompte professionnel tiendra déjà compte de cette réduction d'impôt de 30 % sur les contributions. Seuls 70 % des contributions seront donc effectivement retenues sur votre salaire.

Lors de la liquidation de la pension complémentaire au départ à la retraite ou en cas de décès, le capital sera imposé à un taux de 10 % (33 % en cas de versement avant la retraite légale, cf. exception mentionnée ci-dessus). Deux cotisations sociales seront également dues (une cotisation Inami de 3,55 % et une cotisation de solidarité allant de 0 à 2 %).

13. Quelques adresses utiles

www.mypension.be

Depuis octobre 2016, il vous est loisible de consulter sur ce site vos droits relatifs à votre pension complémentaire. Vous y trouverez toutes les informations concernant les différents plans de pension auxquels vous êtes affilié en tant que salarié actif ou comme dormant.

<https://www.fsma.be/fr/pension-complementaire>

La FSMA (Autorité des Services et Marchés financiers) est compétente pour le contrôle des pensions complémentaires. Elle surveille également les institutions de retraite qui doivent respecter la législation sociale. La santé financière et l'organisation des fonds de pension font également partie de ses préoccupations.

Sur le site web de la FSMA, vous trouverez de nombreuses informations sur vos droits en tant qu'affilié(e) à un plan de pension. La FSMA peut également traiter des plaintes et agir en tant que médiateur entre le salarié, l'employeur/l'organisateur et l'institution de retraite.

Toutefois, si vous avez une plainte en rapport avec votre pension complémentaire, nous vous conseillons de vous adresser en premier lieu à votre secrétariat CGSLB. Au cas où aucune solution ne serait dégagée, vous pouvez toujours vous adresser à la FSMA avant de vous tourner éventuellement vers un tribunal.

