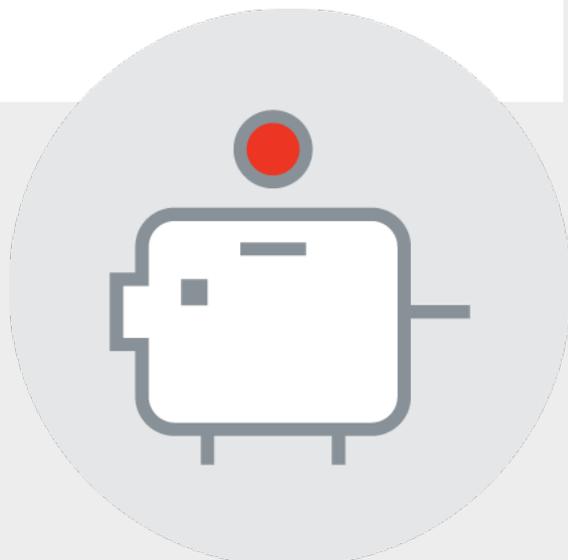


►► Newsletter : **Wake-up call Pension**

Janvier 2016

►► **Contenu**

- 1 Taux variable pour le calcul de la garantie de rendement LPC 2
- 2 Couverture décès minimale obligatoire pour les affiliés passifs 6
- 3 Définition de la 'mise à la retraite' 8
- 4 Age de la pension = Age de la pension légale 9
- 5 Age de la prise de la pension complémentaire 9
- 6 Interdiction de mesures d'anticipation favorable 11
- 7 Pensionnés actifs 13



Cher lecteur,

Après des négociations longues et qui auraient été difficiles, le Groupe des 10 est parvenu à trouver un accord le 16 octobre 2015 sur la garantie de rendement et la couverture décès pour les affiliés passifs (aussi appelés « dormants »). La « Loi du 18 décembre 2015 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 » (ci-après: la Loi), transpose cet accord dans une loi. Cette Loi est entrée en vigueur le 1er janvier 2016.

La Loi exécute également un point important de l'accord de gouvernement. En prévoyant que la pension complémentaire ne peut être prise qu'au moment de la pension légale (sauf une exception et des dispositions transitoires - voyez ci-dessous), le législateur a pour objectif d'encourager les travailleurs salariés et les indépendants à travailler plus longtemps. Dès lors que désormais l'âge de la pension légale a augmenté et que les conditions auxquelles il est possible de prendre sa pension légale anticipée deviennent de plus en plus strictes (voyez notamment notre [newsletter du 25 septembre 2015](#)), l'âge auquel un travailleur salarié et un indépendant pourront bénéficier d'un revenu de remplacement suite à la pension (légale et/ou complémentaire) recule de plus en plus. La plupart des travailleurs salariés et des indépendants n'auront donc d'autres choix que de continuer à travailler plus longtemps, ce qui constitue justement l'objectif du gouvernement.

Nous vous souhaitons une agréable lecture !

1 Taux variable pour le calcul de la garantie de rendement LPC

1.1 Contexte

La garantie de rendement LPC implique que l'**organisateur** (employeur ou organisateur sectoriel) doive garantir un rendement minimum sur certaines contributions versées dans un plan de pension complémentaire. Pour les contributions personnelles, cette garantie de rendement est applicable pour les trois types de plans de pension (plans à prestations définies, plans à contributions définies et plans cash balance) et était calculée, depuis l'entrée en vigueur de la LPC (1.1.2004) jusqu'à la fin 2015, sur la base d'un taux annuel fixe de 3,75%. Pour les contributions patronales, la garantie de rendement ne vaut que pour les plans à contributions définies et les plans cash balance et était calculée jusqu'à la fin 2015 sur la base d'un taux annuel fixe de 3,25%. Durant les cinq premières années suivant l'affiliation, cette garantie de rendement est remplacée par une indexation des contributions (à moins que cela ne mène à un résultat plus élevé).

Pour les affiliés passifs, une garantie de rendement LPC de 0% s'applique pour les plans à contributions définies et les plans cash balance. En cas de transfert ultérieur de ses réserves acquises ou lors de la mise à la retraite, l'affilié passif a, au minimum, droit au montant qui, conformément à la garantie de rendement LPC, lui était garanti au moment de sa sortie.

La garantie de rendement ne doit pas être garantie chaque année ou à tout moment, mais doit uniquement l'être au moment du transfert individuel après sortie, la retraite ou l'abrogation de l'engagement de pension. Cependant, pour le financement de la garantie de rendement sur les contributions personnelles, un contrôle annuel doit être réalisé et, éventuellement, en cas de déficit, un versement supplémentaire doit être effectué

auprès de l'organisme de pension. En principe, de tels versements supplémentaires n'ont pas lieu en cas de « déficit » pour la garantie de rendement sur les contributions patronales, mais, en pratique, ces versements supplémentaires sont (souvent) demandés par les assureurs.

Depuis la crise financière, la garantie de rendement LPC a été **fortement mise sous pression**. Vu les faibles rendements des marchés financiers, il n'était plus possible pour les assureurs, dans le cadre des assurances de groupe branche 21 (qui sont des assurances de groupe avec rendement garanti) d'offrir une garantie tarifaire qui correspondait aux taux utilisés pour le calcul de la garantie de rendement LPC (3,25%/3,75%). Depuis 2012, les assureurs ont procédé à diverses réductions tarifaires, récemment dans certains cas jusque 0,5%. En pratique, cela signifie que les employeurs (organisateur) doivent compenser la différence entre le rendement réel attribué par l'assureur et la garantie de rendement LPC. Pour les entreprises qui doivent établir leurs comptes sur la base des normes comptables internationales IFRS/IAS 19, certains auditeurs ou réviseurs d'entreprises demandent en outre, depuis ces réductions tarifaires, que des provisions supplémentaires, pour la garantie de rendement LPC soient reprises dans le bilan.

Fin 2015, après plusieurs mois de négociation, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur une **réforme de la garantie de rendement LPC** (accord du Groupe des 10 du 16 octobre 2015). Cet accord a été exécuté par la Loi.

1.2 Entrée en vigueur

La nouvelle réglementation est applicable à partir du 1^{er} janvier 2016. Toutefois, pour l'application de la méthode horizontale ou verticale en cas de modification du taux pour la garantie de rendement LPC (voyez ci-après, point 1.4.1), il faut relever une nuance

importante. En effet, cette méthode est également appliquée sur les contributions et les réserves antérieures à 2016.

1.3 Modifications

1.3.1 Qu'est-ce qui ne change pas?

Le **champ d'application actuel** de la garantie de rendement LPC est maintenu. Cela signifie concrètement que :

- La garantie de rendement LPC reste d'application pour les contributions personnelles dans les trois types de plans de pension (plans à prestations définies, plans à contributions définies, plans cash balance) et pour les contributions patronales dans les plans à contributions définies et les plans cash balance ;
- La garantie de rendement de 0% pour les affiliés passifs est maintenue ;
- La garantie de rendement LPC est uniquement calculée sur la partie des contributions qui n'a pas été utilisée pour une couverture décès ou invalidité (opération/partie (d'épargne) et - pour les contributions patronales - qui n'a pas été utilisée pour la couverture des frais qui peuvent au maximum correspondre à 5% des contributions ;
- La garantie de rendement LPC sur les contributions patronales dans les 5 premières années après l'affiliation est remplacée par une indexation des contributions (à moins que cela ne mène à un résultat plus élevé).

1.3.2 Qu'est-ce qui change?

Les modifications les plus importantes sont, d'une part, le taux pour le calcul de la garantie de rendement LPC et, d'autre part, l'introduction de règles spécifiques pour l'application d'une modification du taux.

Pour commencer, à partir du 1^{er} janvier 2016, il n'y aura plus qu'un **seul taux pour les contributions personnelles et les contributions patronales**.

Il s'agit désormais d'un **taux variable** lié au rendement du marché obligataire et qui sera déterminé chaque année, au 1^{er} janvier, sur la base d'une formule inscrite dans la LPC. Plus précisément, le taux est égal à un certain pourcentage de la moyenne des rendements (au 1^{er} juin) des obligations linéaires de l'Etat belge (OLO's) à 10 ans sur les 24 derniers mois. Pour 2016 et 2017, ce pourcentage est égal à 65%. A partir de 2018, il pourra être porté à 75% et à partir de 2020 à 85% à condition que la Banque Nationale de Belgique (qui est l'autorité de contrôle des entreprises d'assurances) rende un avis positif sur le niveau d'assurabilité d'un tel pourcentage (comparaison avec le taux d'intérêt maximum en assurances vie).

Au 1^{er} janvier, le taux est déterminé sur la base de cette formule. Le taux n'est adapté que s'il existe une différence (positive ou négative) d'au moins 0,25% par rapport au taux de l'année précédente. Il existe cependant un **taux minimum de 1,75%** et un **taux maximum de 3,75%**.

Pour **2016**, le taux pour le calcul de la garantie de rendement LPC (pour les contributions personnelles et les contributions patronales) est égal au minimum de 1,75%, comme cela a été publié sur le site de la FSMA le 29.12.2015. A partir de 2017, le taux est annuellement publié par la FSMA sur son site internet avant le 1^{er} décembre.

1.4 Comment un taux modifié doit-il être appliqué ?

1.4.1 Méthode horizontale et méthode verticale

La Loi insère dans la LPC des règles sur **l'application du taux en cas de modification**. Ces règles diffèrent selon

l'organisme de pension chargé de la gestion du plan de pension et de l'obligation contractuelle que cet organisme de pension a souscrite à l'égard de l'organisateur (obligation de résultat ou obligation de moyens). L'objectif sous-jacent de cette réglementation est de faire correspondre le plus possible ces règles avec la méthode que l'organisme de pension utilise dans le cadre de ses obligations contractuelles. Il est cependant important de faire ici une distinction claire entre la garantie de rendement LPC à charge de l'employeur (organisateur) et la garantie tarifaire contractuelle à charge de l'organisme de pension. La Loi n'apporte aucune modification à la garantie tarifaire contractuelle des organismes de pension : les obligations contractuelles de l'organisme de pension doivent donc continuer à être respectées de manière inchangée.

La LPC prévoit deux méthodes pour la garantie de rendement LPC de l'employeur : la **méthode horizontale** et la **méthode verticale**.

La méthode horizontale est applicable aux plans de pension qui sont gérés par un organisme de pension qui garantit contractuellement un résultat déterminé jusqu'à l'âge de la pension (en pratique, uniquement dans certaines assurances de groupe branche 21). Lorsque le taux change, le nouveau taux sera uniquement applicable aux contributions qui seront versées ou seront dues après la modification de ce taux. Les anciens taux continuent d'être appliqués aux contributions qui ont été versées ou étaient dues au moment de la modification et cela jusqu'au moment de la sortie, la retraite ou de la cessation du plan de pension. Il s'agit ici de ce que l'on appelle, en langage des assurances « la méthode des primes uniques successives ». Schématiquement, cette méthode peut être présentée de la manière suivante (où nous partons du principe qu'une contribution personnelle fixe de 10 EUR et une contributions patronale fixe de 100 EUR sont utilisées pour l'aspect pensions, abstraction faite des frais) :

2014	TR 10 EUR	3,75%	→	3,75%	} Jusqu'à l'âge de la pension
	Empl. 100 EUR	3,25%	→	3,25%	
2015	TR 10 EUR	3,75%	→	3,75%	
	Empl. 100 EUR	3,25%	→	3,25%	
2016	TR 10 EUR	1,75%	→	1,75%	
	Empl. 100 EUR	1,75%	→	1,75%	
2017	TR 10 EUR	(1,75%)	→	(1,75%)	
	Empl. 100 EUR	(1,75%)	→	(1,75%)	

La méthode verticale est la méthode applicable aux plans de pension qui sont gérés par les organismes de pension qui n'octroient pas la garantie de résultat mentionnée ci-dessus (en pratique au sein d'une assurance de groupe branche 23 ou au sein d'un fonds de pension (IRP)). Lorsque le taux change, le nouveau taux est appliqué à partir de la modification sur les contributions qui ont été versées ou sont dues après la modification de ce taux et sur les réserves existantes. Il s'agit ici de ce que l'on appelle la méthode du compte épargne. Schématiquement, cette méthode peut être présentée de la manière suivante (où nous partons du principe qu'une contribution personnelle fixe de 10 EUR et une contributions patronale fixe de 100 EUR sont utilisées pour l'aspect pensions, abstraction faite des frais) :

2014	2015	2016	2017	
TR 10 EUR	} réserves	} réserves	} réserves	
Empl. 100 EUR				
	TR 10 EUR	} réserves	} réserves	
	Empl. 100 EUR			
		TR 10 EUR	} réserves	
		Empl. 100 EUR		
			TR 10 EUR	
			Empl. 100 EUR	
	3,75% - 3,25%	3,75% - 3,25%	1,75%	(1,75%)

Cela signifie concrètement que la méthode n'est pas neutre et qu'à l'avenir la garantie de rendement LPC de l'employeur évoluera de manière différente selon l'organisme de pension qui gère le plan de pension et selon l'obligation contractuelle de ce dernier à l'égard de l'employeur (organisateur).

1.4.2 Peut-on librement choisir la méthode ?

Pour les **plans existants** (au 1.1.2016) la **méthode est déterminée par la loi** sur la base de l'organisme de pension qui gère le plan de pension et sur la base de l'obligation contractuelle de ce dernier à l'égard de

l'employeur (organisateur), comme expliqué ci-dessus.

Pour les **nouveaux plans**, instaurés après le 1.1.2016, l'employeur (organisateur) **peut choisir la méthode qui est appliquée**. Cela doit être mentionné dans le règlement de pension. Si rien n'est mentionné, alors les règles de base telles que décrites ci-avant au point 1.4.1 s'appliquent. Pour les nouveaux plans, il serait donc possible, par exemple, d'opter quand même pour la méthode horizontale alors que le plan de pension est géré par un fonds de pension. Un tel choix devra cependant être mûrement réfléchi par l'employeur (organisateur) et être examiné sur le long terme. A court terme, la méthode horizontale pourrait être en effet plus intéressante pour l'employeur (organisateur), compte tenu du taux actuellement bas (qui, dans les prochaines années, restera peut-être plutôt faible). En cas d'augmentation du taux, la méthode horizontale sera cependant moins intéressante pour l'employeur (organisateur), sans qu'il ait la possibilité de passer vers la méthode verticale s'il n'y a pas de transfert vers un autre organisme de pension (voyez ci-après, point 1.4.3). En outre, il faut également tenir compte de la gestion administrative que la méthode horizontale implique.

En tout cas, à partir de 2016, la méthode doit être mentionnée dans le rapport annuel de transparence.

1.4.3 Quel impact a la modification de l'exécution du plan de pension ou du changement d'organisme de pension sur la méthode ?

Une fois la méthode établie, celle-ci peut **uniquement être modifiée si l'exécution et la gestion du plan de pension changent**. Cela peut être le cas lorsque l'employeur (organisateur) confie la gestion du plan de pension à un autre organisme de pension avec une autre sorte d'obligation contractuelle, ou lorsque l'on passe à un autre type de gestion. Cela sera par exemple le cas lorsque

l'employeur (organisateur) transfère la gestion d'un assureur (assurance de groupe branche 21 avec garantie tarifaire) vers un fonds de pension (avec une obligation de moyens). Cela sera également le cas lorsque la gestion reste confiée au même assureur mais que l'on passe d'une assurance de groupe branche 21 (avec garantie tarifaire) vers une assurance de groupe branche 23 (sans garantie tarifaire).

La Loi fait ici une distinction selon que la modification dans l'exécution du plan de pension est ou non couplée à un transfert collectif des réserves.

Lorsque qu'il n'y a **aucun transfert collectif**, la modification sera seulement applicable pour les nouvelles contributions versées ou dues après la modification.

Lorsque la modification est **couplée à un transfert des réserves**, la nouvelle méthode s'applique alors sur les nouvelles contributions versées ou dues après la modification et sur les contributions et réserves antérieures au transfert et capitalisées sur la base de l'ancienne méthode jusqu'à la date du transfert.



2 Couverture décès minimale obligatoire pour les affiliés passifs

2.1 Contexte

L'accord du 16 octobre 2015 du Groupe des 10 prévoit une couverture décès minimale pour les affiliés passifs.

Les affiliés passifs sont des affiliés qui ont quitté leur employeur et qui, lors de la rupture de leur contrat de travail ont décidé de maintenir leur réserves acquises qu'ils ont constituées durant leur occupation dans le plan de pension de leur ancien employeur, auprès de l'organisme de pension (fonds de pension ou compagnie d'assurance) de leur ancien employeur.

La législation ne prévoyait pas une couverture décès minimale pour les affiliés passifs. De par ce fait, ils ne bénéficiaient souvent pas d'une couverture décès lorsqu'ils décidaient de maintenir leurs réserves acquises après leur sortie auprès de l'organisme de pension de leur ancien employeur, sans modification de l'engagement de pension. Ceci avait pour conséquence que lorsqu'un affilié passif venait à décéder avant sa mise à la retraite, ses ayants-droit ne pouvaient faire valoir aucun droit sur les réserves acquises qui étaient logées dans l'organisme de pension de l'ancien employeur.

Pour cette raison, les partenaires sociaux ont souhaité que la loi soit adaptée. La Loi prévoit la possibilité pour l'affilié qui a choisi de laisser ses réserves auprès de l'organisme de pension de son ancien employeur (sans modification de l'engagement de pension) et qui ne les a pas transférées auprès d'une structure d'accueil, d'opter pour qu'en cas de décès, les réserves acquises soient quand même versées à ses ayants-droit. L'objectif est que l'affilié sortant puisse opter pour cette couverture décès minimale, sans examen médical préalable. L'affilié devra, par contre, financer lui-même cette couverture décès,

mais cela se fera sur la base d'un tarif collectif plus avantageux qu'un tarif individuel.

2.2 Entrée en vigueur

La couverture décès minimale pour les affiliés passifs entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

L'obligation d'offrir une couverture décès minimale est *uniquement* d'application pour les sorties qui ont lieu au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2016. La couverture décès minimale ne doit pas être offerte aux affiliés passifs qui sont sortis avant le 1^{er} janvier 2016.

L'adaptation formelle du règlement de pension ne doit intervenir (si nécessaire) que pour le 31 décembre 2018 au plus tard. Cependant, même si l'organisateur dispose d'un délai jusqu'au 31 décembre 2018 pour adapter formellement le règlement de pension, il doit, dès le 1^{er} janvier 2016, être en mesure d'offrir aux affiliés passifs la couverture décès minimale et de fournir l'information supplémentaire en cas de sortie (voyez ci-après, points 2.3 et 2.4).

2.3 Nouvelle possibilité de choix en cas de sortie

Avant le 1^{er} janvier 2016, lors de sa sortie, l'affilié disposait des possibilités de choix suivantes :

- (i) Transférer les réserves acquises à l'organisme de pension de son nouvel employeur, à condition qu'il soit affilié à l'engagement de pension du nouvel employeur ;
- (ii) Transférer les réserves acquises à un organisme de pension, qui répartit la totalité des bénéficiaires entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves et limite les frais selon les règles déterminées par AR;
- (iii) Laisser les réserves acquises auprès de l'organisme de pension de son

ancien employeur « *sans modification de l'engagement de pension* » ;

- (iv) Transférer les réserves acquises à la structure d'accueil de son ancien employeur, si le règlement de pension de l'ancien employeur prévoit cette possibilité. Une structure d'accueil est un règlement distinct du règlement de pension de l'ancien employeur en lui-même.

La Loi ajoute une nouvelle possibilité de choix à cette liste pour les affiliés qui sortent à partir du 1^{er} janvier 2016. A partir du 1^{er} janvier 2016, lors de sa sortie, un affilié peut également opter pour :

- (v) Laisser les réserves acquises auprès de l'organisme de pension de son ancien employeur, avec une couverture décès minimale égale aux réserves acquises (ou, dans les termes de la loi : « *sans autre modification de l'engagement de pension qu'une couverture décès correspondant au montant des réserves acquises* »).

2.4 Information supplémentaire en cas de sortie

Pour veiller à ce que l'affilié, lors de sa sortie, puisse faire son choix en connaissance de cause et puisse se représenter ce qui sera éventuellement versé à ses ayants droit en cas de décès, l'information qui doit être communiquée à l'affilié en cas de sortie est élargie.

A partir du 1^{er} janvier 2016, les nouvelles obligations d'information suivantes s'appliquent :

- La nouvelle option avec la couverture décès minimale doit être ajoutée aux possibilités de choix qui doivent être communiquées à l'affilié en cas de sortie.

- Dans la mesure où elles sont calculables, le formulaire de sortie doit également mentionner le montant des prestations acquises si l'affilié opte pour la nouvelle couverture décès minimale.

Le choix du maintien d'une couverture décès minimale a en effet un impact sur le montant des prestations acquises, c'est-à-dire la (le capital de) pension complémentaire que l'affilié passif concerné recevra s'il vient à ne pas décéder avant la mise à la retraite. Le « coût » de cette couverture décès minimale est en effet déduit du montant des réserves acquises (du fait de ne plus attribuer ce que l'on appelle un « gain de mortalité »). En d'autres mots, si l'on opte pour une couverture décès minimale, le montant (du capital de) de la pension complémentaire sera moins élevé que si l'on avait simplement laissé les réserves acquises *sans* opter pour une couverture décès minimale.

- Pour les autres possibilités de choix également (voyez ci-dessus, point 2.3 ci-dessus), en cas de maintien d'une couverture décès, il faut désormais indiquer quel est le *montant* et le *type* de cette couverture décès.

Cette information doit permettre à l'affilié d'évaluer si cette couverture décès est suffisante par rapport à la nouvelle couverture décès minimale qu'il peut choisir à partir du 1^{er} janvier 2016.

2.5 Délai pour opter pour la nouvelle couverture décès minimale

L'affilié dispose d'un délai d'un (1) an pour opter pour la couverture décès minimale :

- En principe, l'affilié doit indiquer son choix à l'organisateur ou - si cela est prévu dans le règlement de pension - à l'organisme de pension, dans les trente (30) jours qui suivent

l'information relative aux différentes possibilités de choix.

Si l'affilié laisse expirer ce délai de trente (30) jours, il est présumé avoir fait le choix de simplement laisser ses réserves acquises auprès de l'organisme de pension de son ancien employeur « *sans modification de l'engagement de pension* » et donc sans couverture décès minimale.

- La Loi prévoit que l'affilié, après l'expiration du délai de trente (30) jours, dans les onze (11) mois qui suivent, peut encore choisir la couverture décès minimale égale aux réserves acquises.

2.6 Egalement en cas de sortie parce que l'on ne satisfait plus aux conditions d'affiliation

Depuis la Loi portant des dispositions diverses du 15 mai 2014, il est également question de sortie lorsqu'un travailleur ne satisfait plus aux conditions d'affiliation du plan sans que cela ne corresponde à la rupture du contrat de travail (voyez notre [Newsletter du 19 juin 2014](#)). Cela peut par exemple être le cas lorsqu'un employé est promu au rang de cadre et, en conséquence, ne peut plus rester affilié au plan de pension pour les employés, parce qu'il est affilié au plan des cadres.

Dans cette situation, les conséquences de la sortie (entre autres, l'apurement de la garantie de rendement LPC, l'information en rapport avec l'affectation des réserves acquises, etc.) est reportée à la date de rupture effective du contrat de travail. La Loi du 15 mai 2014 prévoyait aussi que, si la couverture décès cessait en cas de pareille sortie et que l'affilié ne pouvait bénéficier d'aucune autre couverture décès, il pouvait déjà opter pour le transfert de ses réserves acquises vers la structure d'accueil et ainsi quand même bénéficier d'une couverture décès.

La Loi supprime, à partir du 1^{er} janvier 2016, pour cette forme de sortie, la possibilité de transfert vers une structure d'accueil. En effet, la nouvelle possibilité de choix avec couverture décès minimale doit également, à partir du 1^{er} janvier 2016, être toujours offerte aux travailleurs lorsque leur affiliation à un plan de pension cesse parce qu'ils ne satisfont plus aux conditions d'affiliation du plan, et cela même s'ils bénéficient d'une autre couverture décès en application de l'engagement de pension.

L'organisme de pension doit informer l'affilié, entre autres sur le droit à une couverture décès minimale. Si l'affilié laisse expirer le délai de trente (30) jours dans lequel il devait faire savoir s'il souhaitait cette couverture décès minimale, il est présumé ne pas avoir opté pour cette couverture décès. Toutefois, l'affilié peut encore, durant un délai supplémentaire de onze (11) mois, opter pour cette couverture décès.

3 Définition de la 'mise à la retraite'

La Loi introduit la notion de 'mise à la retraite' dans la Loi relative aux Pensions Complémentaires ('LPC'). Il est question de mise à la retraite lorsqu'un affilié prend sa pension légale de retraite (éventuellement anticipée) relative à l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations de pension complémentaire (par exemple la pension légale de travailleur salarié, lorsqu'il s'agit d'une pension complémentaire constituée lors de l'exercice d'une activité professionnelle).

En d'autres termes, il est question de "mise à la retraite" dans le plan de pension complémentaire lorsqu'il est également question de mise à la retraite dans le cadre de la pension légale.

Le lien entre la prise de cours de la pension légale et de la pension complémentaire constitue le fil rouge des réformes au niveau

des pensions complémentaires exposées ci-dessous.

4 Age de la pension = Age de la pension légale

4.1 De quoi s'agit-il?

Les plans de pension déterminent un âge de la pension (âge terme) dans le règlement. Si l'âge terme est dépassé, l'affilié actif continue de constituer des droits. L'âge de la pension légale est principalement important dans les plans de type prestations définies. Il s'agit de l'âge terme auquel les prestations acquises sont calculées. Les réserves acquises sont calculées à partir de cet âge, en appliquant un facteur d'actualisation.

Les plans de pension introduits après 2007 prévoient obligatoirement un âge terme de (minimum) 65 ans. Les plans de pension introduits avant 2007 peuvent encore prévoir un âge terme inférieur (de minimum et le plus souvent, 60 ans). Dans ces plans, il n'y a, en d'autres mots, plus de réduction actuarielle dès que cet âge est atteint. A partir de cet âge, les prestations acquises n'évoluent encore qu'en fonction des années de service futures (pour autant que la carrière maximale ne soit pas atteinte) et des éventuelles augmentations salariales.

4.2 Augmentation de l'âge de la pension

La LPC prévoit désormais que l'âge de la pension ne peut être inférieur à l'âge de la pension légale. Actuellement, l'âge de la pension est de 65 ans, comme expliqué au point 5.2.1 ci-dessous et sera relevé à 66 ans à partir de 2025 et à 67 ans à partir de 2030.

Le nouvel âge de la pension légale est d'application immédiatement aux engagements de pension qui sont introduits à partir du 1er janvier 2016. Ces plans ne peuvent prévoir un âge de la pension inférieur à l'âge de la pension légale.

Les plans de pension existants qui prévoient encore un âge de la pension inférieur à 65 ans devront être adaptés pour les nouveaux affiliés à partir de 2019. L'âge terme pour cette population devra, à tout le moins, être équivalent à l'âge légal de la pension, qui sera encore à ce moment-là de 65 ans.

Lorsque l'âge terme d'un plan de pension existant est modifié, ce nouvel âge de la pension (en ce compris pour la population qui était en service avant 2019) ne peut être inférieur à l'âge de la pension légale qui est applicable à ce moment-là.

5 Age de la prise de la pension complémentaire

5.1 Règles antérieures

Jusqu'au 31 décembre 2015, un affilié pouvait prendre son capital de pension ou sa rente à partir de l'âge de 60 ans, pour autant que cela était prévu dans le règlement de pension. La plupart du temps, cette possibilité est réservée aux affiliés passifs ou aux affiliés actifs qui quittent effectivement l'entreprise à partir de l'âge de 60 ans. Un travailleur actif constitue, en effet, des droits de pension tant qu'il est au service de l'employeur.

La possibilité d'anticipation de la pension complémentaire à partir de l'âge de 60 ans avait pour conséquence que la pension complémentaire pouvait souvent être prise avant que l'affilié ne prenne sa pension légale. En fonction de l'âge de la prise de la pension complémentaire, l'affilié pouvait être pénalisé (de manière limitée) d'un point de vue fiscal. Cela étant, l'anticipation n'était pas interdite.

Inversement, il était également possible qu'un affilié prenne sa pension légale mais qu'il prenne sa pension complémentaire ultérieurement, par exemple, afin de bénéficier d'un accroissement de ses réserves acquises jusqu'à l'âge terme du plan ou, afin de

bénéficiaire d'un taux d'imposition avantageux lors de la prise de la pension à 65 ans.

5.2 Nouvelles règles

5.2.1 Principe de base: prise de la pension légale = prise de la pension complémentaire

Afin d'accentuer le caractère "complémentaire" des pensions complémentaires, la Loi prévoit que la pension complémentaire (capital ou rente) est liée à la prise de la pension de retraite légale. En réalité, la prise de la pension légale implique la prise de la pension complémentaire.

La pension légale anticipée (et par voie de conséquence également la prise de la pension complémentaire anticipée) est, dans le futur, uniquement possible si les conditions de carrière et d'âge suivantes sont rencontrées:

Année	Âge minimum	Condition de carrière	Exceptions carrières longues
2016	62 ans	40 ans	60 ans si carrière de 42 ans 61 ans si carrière de 41 ans
2017	62,5 ans	41 ans	60 ans si carrière de 43 ans 61 ans si carrière de 42 ans
2018	63 ans	41 ans	60 ans si carrière de 43 ans 61 ans si carrière de 42 ans
2019- ...	63 ans	42 ans	60 ans si carrière de 44 ans 61 ans si carrière de 43 ans

De même, l'âge de la pension légale (c'est-à-dire l'âge pour lequel aucune condition de carrière n'est applicable) va augmenter dans le futur. Ainsi, l'âge de la pension légale est actuellement fixé à 65 ans. A partir de 2025, il sera de 66 ans et à partir de 2030, de 67 ans.

La pension complémentaire est payée lors de la prise de cours effective de la pension légale (anticipée ou non). Une prise antérieure de la pension complémentaire n'est donc, en principe, plus possible. En outre, la prise de la pension complémentaire sera obligatoire lorsque la pension légale (anticipée ou non) prend cours.

Un lien doit toutefois exister entre la constitution de la pension complémentaire, d'une part, et la constitution de la pension légale, d'autre part. Ainsi, lorsqu'un fonctionnaire avec une carrière mixte peut demander sa pension du secteur public antérieurement, par exemple suite à un boni de carrière, la pension complémentaire ne sera payable que lorsque sa pension légale de travailleur salarié sera payée (et non, au moment où il peut demander sa pension du secteur public).

5.2.2 Exception et mesures transitoires

Une exception existe toutefois au principe selon lequel la pension complémentaire n'est payée que lorsque (/après que) la pension légale (anticipée) est prise:

Exception: satisfaire aux conditions de la pension légale (anticipée)

Le règlement de pension peut prévoir que la pension complémentaire peut quand même être prise lorsque l'affilié atteint l'âge légal de la pension (65 ans) ou lorsqu'il satisfait aux conditions afin de pouvoir prendre sa pension légale anticipée, mais n'en fait pas usage.

A côté de cela, deux dispositions transitoires importantes existent également:

Première mesure transitoire: les personnes qui sont proche de l'âge de la pension en 2016

Pour les personnes qui, sur la base du règlement de pension existant, pouvaient légitimement s'attendre à pouvoir prendre leur

pension complémentaire avant la prise de cours de la pension légale (anticipée), certaines mesures transitoires sont prévues. En fonction de leur âge (en 2016), elles pourront prendre leur pension complémentaire à l'âge suivant:

Âge au 31 décembre 2016	Âge de la prise de pension anticipée
58 ou plus âgé	60
57	61
56	62
55	63

Il convient toutefois d'être attentif au fait que la prise de la pension complémentaire à cet âge (sans prise de la pension légale) n'est possible que si le règlement de pension, tel qu'applicable avant 2016, permettait cette possibilité.

Deuxième mesure transitoire : RCC dans le cadre d'un plan de restructuration existant

Les travailleurs qui bénéficient du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC - antérieurement la "prépension") peuvent en principe prendre leur pension légale après l'âge de 65 ans. Ils peuvent toutefois éventuellement demander leur capital de pension antérieurement, sur la base de la première mesure transitoire susmentionnée.

Pour les personnes qui bénéficient d'un RCC dans le cadre d'une restructuration, une exception complémentaire existe:

Les anciens travailleurs qui :

- ont été licenciés au plus tôt à l'âge de 55 ans;
- en vue d'accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise;
- dans le cadre d'un plan de restructuration;
- qui a été déposé avant le 1er octobre 2015 auprès du ministre de l'emploi compétent;

peuvent demander leur capital de pension à partir de l'âge de 60 ans, pour autant que le règlement de pension qui était d'application avant 2016, prévoyait cette possibilité.

5.2.3 Communication de la prise de la pension légale à l'organisme de pension

L'organisme de pension doit, au plus tard 90 jours avant la mise à la retraite de l'affilié, être informé de sa mise à la retraite. Pour les affiliés actifs, cette obligation repose sur l'organisateur. Les affiliés passifs doivent, quant à eux, avertir eux-mêmes l'organisme de pension. La loi a pour objectif que cette notification ait lieu *via* l'asbl Sigedis dès 2017.

6 Interdiction de mesures d'anticipation favorable

6.1 De quoi s'agit-il?

Certains plans de pension prévoient des mesures qui encouragent un départ anticipé ou la prise de la pension complémentaire anticipée. Ainsi, tel est notamment le cas des plans qui prévoient, pour la personne qui part en pension anticipée ou qui bénéficie d'un RCC (prépension), un assouplissement, voire même une suppression des conséquences négatives d'un tel départ sur la constitution des droits de pension complémentaire.

Les exemples à cet égard consistent en une dotation/attribution de montants complémentaires dans le cadre d'un plan de type prestations définies ou *cash balance*. Certains plans de type prestations définies prévoient la reconnaissance d'une carrière additionnelle dans la formule de pension ou en un régime d'anticipation favorable en cas de sortie ou mise à la retraite avant l'âge de la pension légale. Certains régimes d'anticipation favorable consistent dans le fait que la prestation à l'âge terme du plan ne sera pas réduite ('réduction équivalente à zéro') ou sera

réduite d'une manière plus favorable (réduction linéaire en lieu et place d'une réduction actuarielle) en cas de pension anticipée. De part ce fait, l'impact de la sortie ou de la mise à la retraite sur la prestation de pension est limitée, voire même inexistant.

La plupart du temps, ces mesures sont réservées aux affiliés actifs. A moins que cela ne soit prévu expressément par le règlement de pension, aucune réserve acquise n'est attribuée pour ces règles favorables.

6.2 Nouvelles règles à partir de 2016

6.2.1 Nullité absolue

Les mesures dans les plans de pension complémentaires qui encouragent la sortie anticipée ou la mise à la retraite anticipée avant l'âge de la pension légale vont à l'encontre de l'intention du législateur d'augmenter l'âge de la pension réel (/effectif). Ils incitent en réalité à prendre la pension de manière anticipée.

La Loi prévoit que les dispositions qui ont pour objectif et/ou pour conséquence:

- de limiter ou supprimer, sur l'étendue des prestations de pension complémentaire, les conséquences d'une sortie ou d'une mise à la retraite avant l'âge légal de la pension;
- d'octroyer des avantages complémentaires en raison de la sortie ou de la mise à la pension;

et qui, de ce fait, conduisent à une augmentation des prestations acquises, des droits ou de tout autre avantage complémentaire en raison de la mise à la pension ou de la sortie, sont frappés de nullité absolue.

Les nouveaux incitants, qui encouragent le départ anticipé (sortie ou mise à la retraite), sont donc interdits à partir de 2016 et les

règles existantes prévues actuellement dans les règlements de pension ne peuvent plus avoir d'effet. La nullité absolue a pour conséquence que les mesures d'anticipation favorable disparaissent du règlement de pension, même s'il n'y a pas d'adaptation formelle du règlement. En outre, elles ne doivent pas être gérées dynamiquement.

Cette interdiction ne concerne pas les règlements ou les conventions de pension qui prévoient (i) que la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis est prise en compte pour la constitution des prestations ou (ii) que cette période donne lieu au paiement de contributions comme si l'affilié était resté en service durant cette période.

L'interdiction des mesures d'anticipation favorable ne peut pas avoir pour effet que les réserves acquises au 31 décembre 2015 diminuent. Ceci ne pourrait être le cas que dans l'hypothèse où le règlement de pension prévoit expressément que des réserves acquises sont calculées sur les règles d'anticipation favorable.

6.2.2 Mesure transitoire

Les affiliés qui ont 55 ans ou qui vont avoir 55 ans en 2016 peuvent encore bénéficier des règles de départ anticipative qui étaient reprises dans le règlement de pension avant 2016. Les mesures d'anticipation favorable auront de toute manière moins d'effet de part l'augmentation de l'âge auquel la pension complémentaire peut être prise (voyez point 5.2.1 ci-dessus). En effet, qui va avoir 55 ans en 2016 ne pourra bénéficier de son capital de pension complémentaire qu'au plus tôt à l'âge de 63 ans, de telle sorte que les mesures d'anticipation favorable ne pourront avoir d'effet que sur la période entre 63 et 65 ans.

6.2.3 Affiliés actifs vs. affiliés passifs

En marge des nouvelles règles, un terme est mis à la discussion concernant le fait de réserver les règles d'anticipation favorable aux

affiliés actifs. Récemment, la FSMA avait fait part de ses observations à certains organisateurs quant au fait que ces règles favorables devaient également être élargies aux affiliés passifs. Des plans d'action concrets ont été mis en suspens courant de l'automne 2015 en attendant la nouvelle loi. L'exposé des motifs de la Loi confirme que ces règles d'anticipation favorable peuvent être réservées à la seule population active. La Loi prévoit que le règlement de pension peut déterminer qui bénéficie des règles d'anticipation favorable, c'est-à-dire soit les seuls affiliés actifs, soit les affiliés actifs et les passifs.

7 Pensionnés actifs

La Loi prévoit que les personnes qui après leur pension légale (anticipée) restent professionnellement actives, ne bénéficient pas de l'engagement de pension complémentaire (ou de l'engagement de solidarité qui y est lié). Le législateur établit donc également ici un parallèle entre la pension légale, d'une part, et la pension complémentaire, d'autre part. En effet, la personne qui reste active après l'âge de la pension légale, ne constitue pas non plus de droits additionnels au niveau de sa pension légale.

Les personnes qui, au 1er janvier 2016, sont pensionnées et sont affiliées à un plan de pension complémentaire continuent toutefois à constituer des droits de pension complémentaire.



Bruxelles

280, Bd. du Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège

Bd. Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers

City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand

F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you. ●