



squa

le magazine SETCa des Cadres

rield



Zoom sur votre
pension complémentaire

Préface

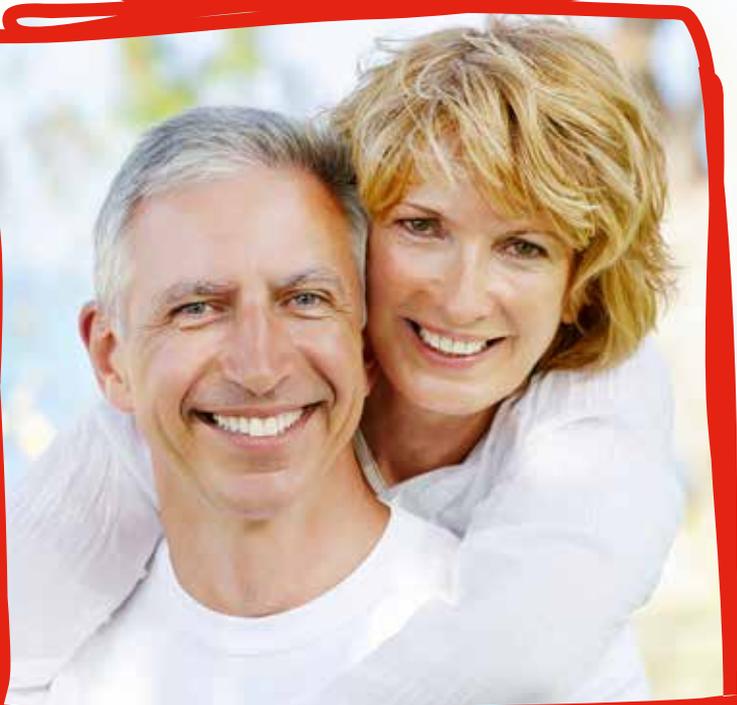
Squar**ed** est une publication du SETCa (le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de la FGTB) qui s'adresse spécifiquement aux travailleurs cadres. Squar**ed** est une publication semestrielle qui présente

des informations pratiques sur les cadres, leurs droits et tous les aspects auxquels ils sont régulièrement confrontés dans leur vie professionnelle. Squar**ed** est également accessible online sur www.setca.org.

Devenir membre

En tant que cadre, vous aussi, vous avez des droits ! Le SETCa est à vos côtés pour vous aider à y voir plus clair, vous épauler en cas de besoin et défendre jour après jour vos intérêts.

Vous souhaitez devenir membre du SETCa ? Rien de plus simple : surfez vite sur www.setca.org et remplissez le formulaire d'affiliation en ligne !



Zoom sur votre pension complémentaire d'entreprise

De très nombreux cadres ont accès, par le biais de leur entreprise ou de leur secteur, à une pension complémentaire. De plus en plus souvent, le « deuxième » pilier est une composante cruciale de leur package salarial. Les pensions complémentaires sont toutefois peu transparentes pour nos affiliés. Dans le jargon, l'on jongle en effet souvent avec des notions comme « prestations définies » et « rendement garanti ». Cette brochure succincte tente de lever le voile et de formuler une réponse à quelques-unes des questions les plus fréquentes.

À quel capital complémentaire ai-je droit ? À quel âge puis-je prendre ma pension complémentaire ? Comment suis-je informé des droits que j'ai constitués ? L'employeur est-il obligé de m'affilier ? L'employeur peut-il modifier unilatéralement mon plan de pension ? Et si je change d'emploi ? Puis-je utiliser le capital pour acquérir un bien immobilier ? Etc.

La présente brochure se focalise sur les plans d'entreprise, car ce sont les plus pertinents pour les cadres.



↓ Le paysage belge des pensions : le premier, le deuxième et le troisième pilier

En Belgique, il est souvent question du premier, du deuxième et du troisième pilier des pensions. Ces piliers se différencient par leur organisateur et leur caractère volontaire ou obligatoire.

Comment se présente le régime de pension légale ?

Le **premier pilier** est le **régime de pension légale**. Toute personne travaillant en Belgique est contrainte d'adhérer à ce régime. Le régime légal comporte des régimes distincts pour les salariés, les fonctionnaires statutaires et les indépendants. Nous nous limitons ici au régime des travailleurs salariés. La pension légale garantit, après 45 ans de carrière, 60% du salaire (revalorisé) gagné sur l'ensemble de la carrière. Les salariés à qui s'applique le tarif ménage ont droit à un pourcentage plus élevé (75%). Dans ce cas, le/la partenaire n'a bien sûr pas droit à la pension légale (le cas où ce/cette partenaire n'a pas ou qu'à peine travaillé). En principe, cela donne donc lieu, pour un isolé, à un ratio

de remplacement brut de 60%. En réalité, le ratio de remplacement est nettement inférieur, notamment parce que le dernier salaire gagné est supérieur au salaire gagné tout au long de la carrière. En outre, plus aucun droit de pension supplémentaire n'est constitué si votre salaire excède le plafond de € 52.760 (montant janvier 2014).

Aux yeux du SETCa, la pension légale est prioritaire. Avant tout, elle contient de très nombreux mécanismes de solidarité. Ainsi, vous continuez de constituer des droits pendant les périodes d'inactivité comme le crédit-temps, le congé de grossesse et la prépension. Attention : ces « assimilations » ne sont pas toujours complètes pendant toute

la période. Par ailleurs, cette pension étant organisée à grande échelle et par les pouvoirs publics, elle offre une sécurité élevée. Le premier pilier est entièrement « décommercialisé » et ne dépend dès lors pas des caprices du marché. Nous sommes malgré tout conscients que la pension légale – certainement aussi pour les cadres – offre trop peu de garanties pour assurer de vieux jours tranquilles. Les ratios de remplacement sont pour ce faire trop faibles. Le SETCa est dès lors favorable au relèvement du plafond salarial dans le premier pilier et veut un refinancement global du premier pilier des pensions afin d'obtenir un ratio de remplacement plus élevé. □

Le deuxième pilier des pensions, c'est quoi ?

Le **deuxième pilier** se situe au niveau du secteur ou de l'entreprise et peut être considéré comme un **complément à la pension légale**. Pour les cadres, un plan de pension est généralement prévu au niveau de l'entreprise. Ces pensions sont constituées par **capitalisation**. Cela implique que l'employeur

– et parfois aussi le travailleur – paie des primes qui permettent de constituer des réserves, qui serviront ultérieurement à payer la pension. Ces réserves peuvent être gérées à travers une assurance de groupe ou un fonds de pension. En Belgique, les assurances de groupe sont dominantes. En soi,

cette distinction importe peu pour le travailleur étant donné que la pension complémentaire dépendra surtout de l'engagement de pension fait, qui est indiqué dans le règlement de travail. C'est le document énumérant les droits des travailleurs et qui peut être demandé gratuitement auprès de

l'employeur. Le SETCa considère le deuxième pilier des pensions comme un complément bienvenu à la pension légale, mais œuvre pour

que la pension complémentaire soit bien inscrite dans la concertation sociale et que le capital de pension soit suffisamment garanti. Il n'est

pas question que les travailleurs perdent une partie de leur pension en raison de la mauvaise conjoncture socio-économique. □

Quelles formes le troisième pilier des pensions peut-il prendre ?

Enfin, nous distinguons le **troisième pilier**, qui peut être considéré comme une forme d'**épargne individuelle**. Il est en fait libre à chacun de mettre chaque année un certain montant sur le côté. Ces primes donnent ensuite droit à un avantage fiscal. Cette épargne peut prendre la forme d'un fonds d'épargne-pension, d'une assurance épargne-pension ou d'une épargne à long terme (par le biais d'une assurance-vie individuelle). Le SETCa ne considère pas ce troisième pilier en soi comme une pension, mais comme une formule d'épargne individuelle. □

Les pensions belges en quelques chiffres

À l'échelon international, les pensions belges comptent parmi les plus faibles. Au sein des pays de l'OCDE, la Belgique fait partie du groupe de pays avec un ratio de remplacement net inférieur à 60%. Cela signifie qu'après votre départ à la pension, vous conservez moins de 60% de vos anciens revenus. Les hauts salaires, en particulier, risquent d'être touchés par une baisse substantielle de leur prospérité. C'est dans ce contexte que se sont développées des pensions complémentaires au niveau des entreprises et des secteurs. Ces 20 dernières années, nous avons observé une « massification » des pensions complémentaires : de plus en plus de personnes ont eu accès au deuxième pilier des pensions. Au printemps 2014, 50% des travailleurs avaient accès à une pension complémentaire au niveau sectoriel (chiffres SPF ETCS). Si on les combine aux plans d'entreprise, cela signifie qu'environ 75% des travailleurs ont accès au deuxième pilier des pensions. Pour les cadres, ces pensions se jouent surtout au niveau de l'entreprise. Bon nombre de ces engagements de pension sont toutefois peu consistants, surtout au niveau sectoriel : généralement, seul 1% du salaire y est versé à titre de contribution à la pension complémentaire. Lors du départ à la pension, les montants ne sont dès lors pas toujours significatifs.



Les pensions complémentaire en un clin d'œil

Dans cette rubrique, nous tentons de dévoiler brièvement l'architecture de base des pensions complémentaire belges. Étant donné que les pensions d'entreprise se rencontrent le plus souvent chez les cadres, nous nous focaliserons sur cet aspect dans le reste de cette brochure.

Quels types d'engagements de pension y a-t-il ?

En gros, deux types d'engagements de pension sont possibles. L'on peut opter pour un **régime à contributions définies** – *defined contribution* en anglais – dans le cadre duquel l'employeur (et parfois aussi le travailleur) verse un pourcentage fixe du salaire au fonds de pension ou à l'assureur. Ces contributions permettent de constituer une réserve donnant droit chaque année à un intérêt déterminé. Conformément à la loi sur les pensions complémentaires (LPC), l'employeur doit garantir un rendement minimum 3,25% sur les contributions patronales (contributions versées à partir du 1^{er} janvier 2004) et 3,75% sur les contributions des travailleurs

(contributions versées à partir du 1^{er} janvier 1996). Si les rendements des placements ne répondent pas aux attentes, l'employeur a l'obligation de faire l'appoint. Le risque d'investissement se situe donc en grande partie chez l'employeur.

L'alternative est un **plan à prestations définies**, l'employeur promettant un montant de pension défini (capital ou rente) pour la date du départ à la pension. Dans le jargon, l'on utilise le terme *defined benefit*. Une telle pension complémentaire dépend souvent de l'ancienneté et du salaire. De nombreuses variantes sont possibles à cet égard. La formule offset est un engagement de

pension fréquent. Dans ce cadre, un ratio de remplacement est promis pour la pension légale et la pension complémentaire conjointement. La pension légale est à cet égard évaluée. Dans de tels plans, le risque d'investissement incombe intégralement à l'employeur qui, à tout moment, doit garantir l'engagement de pension.

Les deux gros systèmes présentent encore une variante. Dans le cadre d'un **plan cash balance**, un pourcentage fixe de votre salaire est épargné à un rendement préalablement défini. Dans ce sens, ce système ressemble à un régime à contribution fixe, mais suit dans le même temps la logique d'un plan à prestations fixes. □

Comment puis-je prendre connaissance de l'engagement de pension ?

L'engagement de pension précis est renseigné dans le **règlement de pension** – dans le cas d'un engagement collectif – ou dans la **convention de pension** en cas d'engagement individuel. Les deux peuvent être obtenus gratuitement par le biais de l'employeur

(ou l'organisateur sectoriel). L'engagement de pension individuel devient de plus en plus l'exception. Cet engagement individuel n'est possible que dans des circonstances exceptionnelles et sur une base occasionnelle. À côté du règlement de pension, vous êtes également

informé de l'état de votre pension complémentaire par le biais de la **fiche de pension annuelle**. Plus d'infos sur ce sujet par ailleurs. □

Quelles couvertures complémentaires propose-t-on souvent ?

Il existe presque toujours une **couverture décès**. En cas de décès, soit la réserve constituée est versée, soit il est question d'une nouvelle assurance temporaire ou renouvelable annuellement. Dans le cas d'une telle assurance

temporaire, l'on verse un montant préalablement fixé, par exemple deux fois le salaire mensuel brut. Dans le cas d'une assurance de groupe, l'on propose aussi souvent d'autres assurances, parmi lesquelles l'assurance-

hospitalisation et l'assurance incapacité de travail. Comme l'assurance complémentaire, ces assurances tentent de compléter les allocations légales. □



Affiliation à un plan de pension complémentaire

Les premières questions à propos de la pension complémentaire se posent dès l'entrée en service. Dois-je être affilié immédiatement ? Existe-t-il un plan distinct pour les cadres ? Nous tentons d'esquisser vos droits au moyen de quelques questions pratiques. Nous nous focalisons à cet égard délibérément sur les pensions d'entreprise, étant donné que les plans pour les cadres se situent généralement à ce niveau.

Dois-je être affilié immédiatement lorsque j'entre en service ?

La loi relative aux pensions complémentaires (LPC) dispose clairement que les travailleurs ayant atteint au moins l'âge de 25 ans

doivent être immédiatement affiliés (article 13 de la LPC). La participation au plan de pension ne peut donc être subordonnée à une certaine

ancienneté avant **l'âge de 25 ans**. Il ne peut toutefois en résulter que l'affiliation soit repoussée au-delà de l'âge de 25 ans.

Les travailleurs à temps partiel peuvent-ils être affiliés ?

La loi relative aux pensions complémentaires **interdit toute distinction entre travailleurs à temps plein et à temps partiel** au niveau de l'affiliation

(article 14§2 LPC). Un travailleur ne peut donc pas être exclu de la pension complémentaire sur la simple base qu'il travaille à temps partiel. Il peut toutefois

être tenu compte de la distinction temps plein/temps partiel pour la constitution des droits de pension.

Peut-on prévoir une période d'attente ?

Signalons d'abord que la nouvelle législation ouvriers/employés a supprimé la période d'essai. L'on constitue désormais progressivement un « droit de

licenciement » pendant les premiers mois. Certains experts affirment qu'une certaine **période d'attente** – par exemple un an d'ancienneté – peut être introduite, bien que cette

thèse soit contestée par d'autres. L'affiliation ne peut en aucun cas être repoussée au-delà de l'âge de 25 ans.

J'ai un contrat à durée déterminée, ai-je le droit d'adhérer au plan de pension complémentaire ?

La loi du 5 juin 2002 (loi sur les pensions complémentaires – la

LPC) dispose que les travailleurs avec un contrat à durée déterminée

ne peuvent être traités moins favorablement, sauf s'il existe un

motif objectif. D'aucuns affirment concrètement que les travailleurs avec un **contrat de moins d'un an** pourraient être exclus compte tenu de la charge administrative

qui ne serait, en l'occurrence, pas proportionnelle. La pension complémentaire – constituée à l'aide de contributions patronales – n'est en effet acquise qu'après un an

d'affiliation. La doctrine conteste toutefois aussi cette position. Le SETCa affirme dès lors que chacun devrait être affilié immédiatement.



Les étudiants jobistes et les stagiaires doivent-ils être affiliés ?

L'exclusion des **étudiants jobistes et des stagiaires** de la pension complémentaire est une **pratique courante**. Les étudiants et les stagiaires ne sont généralement

pas assujettis à la sécurité sociale. Comme ils ne constituent pas de droits de pension légale, il est raisonnable d'affirmer qu'ils ne peuvent acquérir de droits

de pension complémentaire. La philosophie de base consiste en effet à ce que le deuxième pilier vienne en complément à la pension légale.



L'employeur peut-il exiger un examen médical ?

L'affiliation à un deuxième pilier des pensions ne peut **jamais** être **subordonné** au résultat d'un **examen médical** (article 13 LPC). En outre, un examen médical n'est possible que dans des circonstances

spécifiques : lorsque l'affilié a la liberté de choisir lui-même l'étendue de la couverture décès, si le capital en cas de décès est au moins 50% plus élevé que le capital en cas de vie ou si dix travailleurs

ou moins sont affiliés au régime de pension. Un tel examen médical n'a pas de conséquences pour le travailleur : il ne peut donner lieu, au plus, qu'à une contribution plus élevée.



Égalité de traitement dans les pensions complémentaires

Dans le cas des pensions complémentaires, il y a souvent un risque réel de discrimination. Lors de l'affiliation comme lors de la fixation des droits de pension, il convient de tenir compte tant des dispositions de la loi sur les pensions complémentaires (LPC) que des différentes lois belges anti-discrimination. Les employeurs ne peuvent utiliser n'importe quel critère pour exclure certains travailleurs ou octroyer moins de droits. Voici un aperçu succinct de la distinction ouvriers-employés et du critère de sexe.

Le 10 février 2014, il a été convenu entre partenaires sociaux de travailler à une harmonisation des droits de pension complémentaire pour **ouvriers et employés**. À partir du 1^{er} janvier 2015, plus aucun nouveau plan de pension ne peut être introduit sur la base de la distinction entre ouvriers et employés. Toutes les différences doivent par ailleurs être éliminées pour le 1^{er} janvier 2025. L'accord n'a toutefois aucune répercussion sur la distinction entre employés et

cadres. Des plans de pension distincts pour les cadres sont encore possibles.

Pendant longtemps, **hommes et femmes** ont été traités différemment au niveau des pensions complémentaires. Souvent, l'âge de départ à la pension était différent. Les femmes pouvaient généralement prétendre plus tôt à la pension, comme pour les pensions légales. L'arrêt Barber de 1990 (arrêt de la Cour de Justice de l'UE) y a mis un terme. Aujourd'hui, une distinction sur la base du sexe dans les pensions complémentaire est quasiment interdite. Il existe deux exceptions à ce principe : (1) lors de la conversion du capital de pension en une rente mensuelle – voir page 25 –, il peut être tenu compte des différences en termes d'espérance de vie et (2) en cas de régime à prestations définies, la contribution patronale peut différer entre hommes et femmes au vu de l'espérance de vie plus élevée pour les femmes. La question est de savoir si ces exceptions subsisteront.

Pouvez-vous refuser de participer à un plan de pension complémentaire ?

Le principe de base de la loi sur les pensions complémentaires veut que vous ne puissiez pas refuser d'adhérer à un plan de pension complémentaire. La pension complémentaire est censée faire partie du package des conditions

de travail et de rémunération en vigueur lors de l'entrée en service. La loi prévoit toutefois **trois exceptions spécifiques**. Ce « droit de refus individuel » ne s'applique que si la pension complémentaire n'a pas été introduite par le

biais d'une convention collective de travail. En premier lieu, les travailleurs déjà en service au moment de l'introduction de la pension peuvent refuser de participer. Ensuite, le travailleur peut refuser la modification d'un

plan si elle contribue à accentuer ses obligations – par exemple par le biais d’une augmentation de la contribution personnelle. Enfin, l’harmonisation des pensions complémentaires des ouvriers et

des employés offre une troisième possibilité : le travailleur peut refuser d’adhérer si un plan harmonisé est introduit dans une entreprise pour ouvriers et employés. Ce droit expire

également lorsque le nouveau plan de pension a été introduit par voie de convention collective de travail. 

L’employeur peut-il faire un engagement individuel de pension ?

Autrefois, il arrivait parfois qu’un travailleur âgé reçoive un nouvel engagement individuel de pension juste avant sa pension/prépension. Les règles en la matière ont toutefois été renforcées par la loi sur les pensions complémentaires. Un plan de

pension individuel n’est possible qu’à **trois conditions strictes** (article 6§1 de la LPC) : (1) l’engagement doit être occasionnel et pas systématique, (2) il faut une pension complémentaire pour tous les travailleurs de l’entreprise, (3) un engagement individuel de pension

est interdit au cours des 36 mois précédant le départ à la (pré) pension. 



Votre pension complémentaire en cours de constitution

Une fois que vous êtes affilié à un plan de pension, vous vous demandez bien sûr quelle pension complémentaire vous avez constituée entre-temps.

Quel capital ai-je déjà « acquis » ?
Vais-je perdre mon deuxième pilier de pension si je change d'emploi ? Voilà des questions importantes.

Quelle pension complémentaire ai-je acquise ?

Après un an d'affiliation, vous avez **acquis** le capital constitué par le biais des contributions patronales (article 17 de la LPC). Ce principe doit cependant être repris explicitement dans le règlement de pension. La partie de la pension complémentaire constituée par le biais des contributions du travailleur est, en revanche, immédiatement acquise. À côté de votre réserve acquise, la fiche de pension annuelle mentionne également la « prestation acquise ». La prestation acquise est une prévision de votre capital de pension à l'âge de terme prévu. Dans la plupart des plans, cet âge de pension est fixé à 62 ou 65 ans, ce qui ne vous empêche toutefois pas de partir plus tôt à la pension (voir page 25). □

Comment se présente exactement la « réserve acquise » ?

La réserve acquise est la pension complémentaire que vous avez acquise avec certitude. Vous ne pouvez pas perdre ce montant si vous changez par exemple d'emploi. La manière de calculer ce montant dépend de l'engagement de pension et plus particulièrement de la question de savoir s'il s'agit d'un régime à contributions définies ou d'un régime à prestations définies.

Un **régime à contributions définies** suppose que l'employeur – et parfois le travailleur – verse à certains moments une contribution fixée à l'avance. Souvent, il s'agit d'un pourcentage fixe du salaire qui est versé à l'assureur ou au fonds de pension. La réserve acquise correspondra dans ce cas aux contributions versées, capitalisées soit en fonction de la garantie minimum légale, soit au rendement contractuel s'il est plus élevé. La garantie minimum légale s'établit à 3,25% sur les contributions patronales et à 3,75% sur les contributions des travailleurs.

En cas de **régime à prestations définies**, l'engagement de pension est fixé à l'avance. Il peut s'agir par exemple d'une fois le dernier salaire annuel brut. Dans le cas d'un tel engagement de pension, la réserve acquise correspond à la valeur actuelle du capital à l'âge terme. Les facteurs suivants sont pris en compte pour fixer ce montant : la probabilité que vous soyez encore en vie à l'âge terme et un taux d'actualisation utilisé pour transposer le capital futur en valeur actuelle.

Comment rester informé des droits que j'ai constitués ?

La communication sur les droits acquis se fait à travers la fiche de pension annuelle. Ce document comprend les informations sur la date d'adhésion, l'âge de la retraite prévu, la réserve acquise et la prestation acquise à l'âge terme. Pour le 31 décembre 2016, les droits devraient être consultables également en ligne dans la base de données relative aux pensions complémentaires. Indépendamment de la fiche de pension annuelle, il y a également la fiche d'expectative (à partir de 45 ans) et la fiche historique. Alors que la première est une projection de la pension que l'on peut attendre, la fiche historique présente un aperçu des montants déjà versés.

On trouvera ci-contre un exemple concret d'une fiche de pension. Elle mentionne:

- ① la date d'adhésion ;
- ② l'âge terme prévu ;
- ③ la pension complémentaire à l'âge terme du contrat ;
- ④ la réserve acquise. □

Document de pension annuelle. Informations personnelles et données de pension.

1. Rente de vieillesse en cas de vie à 62 ans, soit au 01/01/2046 :

	Contractuellement	Part bénéficiaire
Rente assurée	4.630,85	0,51
Capital assuré	73.739,88	8,65

Cette rente annuelle est payable mensuellement à terme échu. À la date de pension, l'assuré a le choix entre la rente et le capital.

2. Capital assuré en cas de décès au 01/07/2014, soit le capital constitutif d'une rente théorique égale à 40 % de la rente de vieillesse :

44.133,13

3. Prestations acquises :

		Contractuellement	Part bénéficiaire
01/07/2014	Rente acquise	305,74	0,51
	Réserve acquise	1.567,70	3,56
01/07/2013	Rente acquise	157,78	0,20
	Réserve acquise	821,02	1,04

Est-ce que je peux également constituer des réserves à travers une couverture décès ?

Pour la couverture décès, il existe grosso modo deux systèmes. Soit la couverture décès est intégrée totalement dans la pension complémentaire et la réserve acquise est versée en cas de décès. Dans le jargon, on parle de « **capital différé avec remboursement de la réserve** ». Soit, il y a une

« **couverture décès temporaire** ». Chaque année, la prime est payée sur la base de la probabilité de mortalité au cours de cette année. Le capital versé en cas de décès est fixé à l'avance. Dans le cas du dernier système, il n'y a pas constitution de réserves, alors que dans le cas d'un capital différé avec

remboursement de réserves, les réserves constituées sont versées en cas de décès. Dans l'exemple de fiche de pension, 40% du capital constitué sont remboursés en cas de décès (il s'agit donc de « capital différé avec remboursement de réserves »). □

Des versements complémentaires sont-ils possibles à la suite d'années de service prestées antérieurement ou de prépension ?

Les deux systèmes sont possibles et donnent lieu – à certaines conditions – à un avantage fiscalement déductible pour l'employeur (voir l'article 35 de l'A.R. C.I.R.). Un **backservice** est tout d'abord possible. A cet égard, les années de carrière prestées en dehors de l'entreprise sont valorisées pour la pension complémentaire. D'après la loi, à concurrence de 10 ans maximum. Par ailleurs, il est également possible de prendre en compte des années futures pour la pension

complémentaire. Dans le jargon, on parlera de **future service**. Concrètement, il est possible de payer des primes pour cinq années futures, soit une pratique très courante en cas de prépension, ce qui atténue ainsi la perte en pension complémentaire. En effet, dans les régimes à prestation définie, la réserve acquise augmente encore fortement au cours des dernières années de service. □

Que se passe-t-il si je continue de travailler après l'âge terme du plan de pension ?

La loi dispose clairement que **des droits sont constitués aussi longtemps qu'une personne est en service** (article 13 de la LPC) y compris donc si l'on continue de travailler après l'âge de la pension légale ou l'âge terme prévu par

le règlement de pension. Dans le cas d'un régime à contribution définie, ceci suppose que l'employeur doit continuer à verser sa prime. De même, en cas de régime à prestation définie, il convient de constituer des droits

supplémentaires. Concrètement, ceci suppose que le salaire et l'ancienneté dans la formule de pension doivent continuer d'évoluer. □

Est-ce que je continue de constituer des droits dans les périodes de maladie ou de crédit-temps ?

Généralement, l'employeur ne verse pas de prime pendant les périodes d'inactivité comme la maladie ou le crédit-temps et l'on ne se constitue dès lors **pas d'autres droits** pendant ces périodes. Il est

cependant important de vérifier ce que le règlement de travail précise exactement à ce sujet. Par ailleurs, l'option retenue est quelquefois celle de la constitution d'un plan social de pension.

Un tel engagement de pension comprend automatiquement un volet de solidarité de manière telle que la constitution de la pension se poursuit lors des périodes d'inactivité. □

Est-ce que je perds mes droits à une pension complémentaire si je change d'employeur ?

Si l'on change d'employeur, il n'est jamais possible de perdre ses droits à la pension complémentaire. Il convient de noter cependant une nuance importante. Le règlement de pension peut prévoir qu'il

convient de compter une année d'adhésion pour pouvoir faire valoir ses droits à la « réserve acquise » constituée à partir des contributions patronales (article 17 de la LPC). **Quatre possibilités** se

présentent en cas de changement d'employeur : soit on laisse sa pension complémentaire auprès de l'employeur précédent, soit on transfère le capital vers le nouvel employeur, soit le 2^e pilier

de pension est désormais géré par « une caisse commune d'assurance » et enfin, il est encore possible de poursuivre le plan à travers une espèce d'assurance vie individualisable (la « structure d'accueil »). Une caisse commune d'assurance est un type d'organisme

de pension particulier qui réduit ses frais à un minimum et qui distribue ses bénéfices entre ses membres. En Belgique, l'Office national des Pensions et Intégrale en sont des exemples connus. Chaque choix lors d'un changement d'employeur présente ses avantages et ses

inconvenients. En Belgique, on laisse généralement sa pension complémentaire chez son employeur précédent. En jargon, on parle dès lors d'un « capital de pension dormant ». L'inconvénient, c'est que la couverture de décès disparaît quelquefois dans ce cas. □

Qu'est-ce que la continuation de l'engagement de pension à titre individuel ?

La continuation de l'engagement de pension à titre individuel suppose que l'on puisse exiger de la part de son nouvel employeur de verser une partie de son salaire pour sa pension complémentaire (article 33 de la LPC). Ceci n'est

possible que s'il n'existe pas de pension complémentaire auprès du nouvel employeur et si l'on a adhéré au moins pendant 42 mois au plan de pension de l'employeur précédent. □



Modifier un plan de pension

Il n'est pas inhabituel de voir l'employeur vouloir modifier le plan de pension. Ainsi, en raison des faibles taux d'intérêt, bon nombre de plans de pension ont été modifiés d'un régime à prestations définies en un régime à contributions définies. De cette manière, le risque de placement se situe dès lors moins chez l'employeur et davantage chez le travailleur individuel. A ce propos, il est important de mentionner directement qu'un plan modifié n'a de conséquences que pour les droits futurs. En aucune manière, il n'est permis de toucher à la réserve « acquise » déjà

constituée. Tentons d'esquisser vos droits à travers quelques questions concrètes. Pour la simplicité, nous partons du principe qu'il existe un plan d'entreprise, sans qu'il s'adosse à un plan sectoriel

Mon employeur peut-il modifier ma pension complémentaire unilatéralement ?

Selon la doctrine, la pension complémentaire fait partie intégrante des conditions de travail et de rémunération d'un travailleur. Conformément à la philosophie de notre droit du travail, un employeur ne peut modifier unilatéralement une condition de travail essentielle. Dans cette optique, l'employeur

ne peut modifier ainsi une composante essentielle du plan de pension – nous pensons entre autres aux taux de contribution ou à la formule de pension. En principe, pour modifier une pension complémentaire, l'autorisation du travailleur est toujours nécessaire, sauf si cette modification est

instaurée par voie de convention collective de travail. Dans certains cas, une telle convention collective de travail (CCT) est indispensable, par exemple lorsque le plan a été introduit par voie de CCT ou lorsque l'on entend transférer les réserves vers un autre assureur ou un autre fonds de pension. 

Mon employeur modifie tout de même unilatéralement la pension complémentaire. Comment puis-je m'y opposer ?

En principe, l'autorisation du travailleur est toujours nécessaire pour modifier une composante essentielle du plan de pension. La nécessité d'une autorisation individuelle disparaît cependant si

la modification intervient par voie de convention collective de travail. Si l'employeur procède néanmoins à une modification unilatérale du plan, il peut être incriminé en principe de rupture de contrat.

Ceci s'applique aussi dans le cas d'une modification à travers le règlement de travail étant donné que ce dernier se situe à un niveau supérieur dans la hiérarchie des normes de droit. 

Quel rôle le syndicat joue-t-il à travers le conseil d'entreprise, le comité de prévention et de protection au travail et la délégation syndicale ?

Le conseil d'entreprise a un rôle primordial à jouer dans (pratiquement) tous les cas de changement de plan. En l'absence d'un conseil d'entreprise, c'est le comité de prévention et de protection au travail ou la délégation syndicale qui reprend

ce rôle. La loi (article 39 de la LPC) dispose qu'une procédure d'avis doit être instruite, sous peine de nullité de la modification du plan. Une nuance importante est à noter dans la mesure où cette obligation ne s'applique pas lorsque le plan ne s'applique pas à tous les travailleurs.

Tel est le cas par exemple lorsque le plan s'applique uniquement aux cadres. Dans ce cas, la procédure d'avis ne doit être suivie que si 10% des travailleurs concernés le demandent. □

Est-il possible de refuser un nouveau plan ou un plan modifié si la contribution propre est augmentée ?

Si la modification du plan a pour effet d'augmenter la propre contribution, il est possible de refuser le nouveau plan sauf si la modification intervient par convention collective de travail (voir l'article 16 de la LPC). Il est vrai qu'une fois que l'on refuse un plan modifié, l'employeur n'est plus obligé de vous y affilier encore par la suite. □



Prendre sa pension complémentaire

Comme cadre, vous voulez pouvoir jouir de votre pension complémentaire au terme de votre carrière. Cette rubrique essaie de donner un aperçu des éléments dont il convient de tenir compte lorsque l'on prend sa pension complémentaire. Dans le jargon, on parle de « rachat », un terme repris du monde des assurances. Il est important de noter que prendre sa pension complémentaire n'est pas lié à la pension dans le régime de la pension légale. En effet, après avoir racheté son 2^e pilier

de pension, il est possible de rester actif sur le marché du travail.

A partir de quel âge puis-je procéder au rachat de ma pension complémentaire ?

L'âge de rachat est l'âge minimum auquel vous pouvez prendre d'une manière fiscalement avantageuse votre pension complémentaire. Cet âge est normalement mentionné dans votre règlement de pension que vous pouvez demander à tout

moment gratuitement auprès de votre employeur. La plupart des plans de pension prévoient un âge terme de 62 ou 65 ans. La loi interdit le rachat avant l'âge de 60 ans (article 27§1 de la LPC) sauf dans le cas d'une exception

importante, à savoir le financement d'un bien immobilier (voir page 26). Enfin, il convient de signaler que l'âge auquel on prend la pension complémentaire va influencer le taux d'imposition. □

Sous quelle forme puis-je prendre une pension complémentaire ?

Le deuxième pilier de pension peut être pris de deux manières, soit à travers un capital unique, soit à travers une rente mensuelle. Le versement du capital suppose qu'à l'échéance – au plus tôt à 60 ans – vous receviez la totalité de votre pension complémentaire. Des

impôts et des cotisations sociales doivent être retenues du montant brut. La règle de base permet de dire que vous conservez entre 75% et 80% de votre pension. La loi sur les pensions complémentaires dispose que vous avez toujours le droit de convertir ce capital en

une rente (voir l'article 28§1 de la LPC). Vous recevez dans ce cas une allocation mensuelle jusqu'à votre décès. Une rente est financièrement avantageuse si vous partez du principe que vous vivrez plus longtemps que la moyenne. □

Comment les allocations de pension sont-elles traitées sur le plan fiscal ?

Une pension complémentaire est soumise aussi bien à des prélèvements fiscaux que parafiscaux. Comme pour la pension

légale, il convient d'abord de payer une cotisation INAMI à concurrence de 3,55% et une cotisation de solidarité variant de 0% à 2%. Vient

ensuite l'impôt des personnes physiques variant entre 10% et 20% en fonction de l'âge auquel on prend sa pension complémentaire

et de la manière dont le capital a été constitué. Le travailleur occupé de manière ininterrompue jusqu'à 65 ans avant de prendre sa retraite ne versera que 10% d'impôts. Des centimes additionnels sont bien à payer sur ce montant. La part du capital provenant de la distribution de bénéfices n'est pas imposée. **La règle de base consiste à dire que l'on en garde un net se situant entre 75% et 80%.** Ce montant net peut être transposé en rente mensuelle. Ce montant de pension mensuel est alors imposé, non pas comme une pension, mais bien comme un revenu mobilier. Un montant de 3% du capital net est soumis au précompte mobilier de 25%. □

Transposition du capital de pension (complémentaire) de brut en net Prise du capital à 62 ans		
Exemple de capital de pension brut	€ 100.000	€ 20.000 (participation bénéficiaire)
- Cotisation INAMI (3,55%)	- € 3.550	- € 710
- Cotisation de solidarité (2%)	- € 2.000	- € 400
= Montant imposable	= € 94.450	
- Impôt (16,5% x 1,07 = 17,655%)	- € 16.675	
= NET	= € 77.775	= € 18.890
= TOTAL DU NET	= € 96.665 (80,6% capital brut)	
Dans notre exemple fictif, le travailleur conserve en net 80,6% du capital initial. En cas de transformation en rente, 3% de cette rente seront imposés annuellement comme revenu mobilier par voie d'un précompte mobilier de 25%.		

Existe-t-il une exception à l'interdiction de rachat avant l'âge de 60 ans ?

Il existe en effet une grande exception à cette interdiction, à savoir dans le cadre de l'acquisition d'un bien immobilier. La loi précise qu'il s'agit de : « [...] permettre à l'affilié d'acquérir, de construire, d'améliorer, de réparer ou de transformer des biens immobiliers [...] » (article 27§2 LPC).

La législation fiscale parle pour sa part de biens immobiliers situés dans l'Espace économique européen – y compris donc l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège. La possibilité d'affecter la pension complémentaire avant l'âge terme à des fins d'acquisition de biens immobiliers doit cependant

figurer explicitement dans le règlement de pension.

A cet égard, on distingue deux grands systèmes. Soit le capital de pension complémentaire sert de **gage pour un emprunt hypothécaire**. Dans ce cas, on ne rembourse que des intérêts. Soit l'assureur peut accorder une avance

sur la pension complémentaire. Les modalités organisant une telle avance sont cependant clairement définies dans la loi. Le capital perçu

n'est pas directement imposé, mais il est transformé en **rente fictive étalée sur 10 à 13 années d'imposition**. Après avoir pris votre

pension complémentaire, une imposition est alors appliquée – à un taux progressif – sur un revenu « fictif » supplémentaire. □

Comment se présente la fiscalité des pensions transnationales ?

Pour un cadre, il arrive qu'il ait presté à l'étranger pendant une partie de sa carrière. Quelquefois, il est rattaché dans ce cas à un plan de pension étranger. La question se pose dans ce cas de la manière dont cette pension complémentaire sera imposée. Le principe général au sein de l'OCDE consiste à considérer

que la pension complémentaire est **imposée dans le pays de résidence**. Si, entre-temps, le cadre est revenu habiter en Belgique, c'est ici qu'il conviendra de payer les impôts. Dans la pratique, il s'agit toutefois de vérifier toujours le traité de double imposition spécifique. En effet, certains de ces traités

prévoient un régime spécial. Le traité de **double imposition** belgo-néerlandais dispose ainsi que l'Etat qui se trouve à la source, c'est-à-dire le pays où la pension a été constituée, doit aussi procéder à un prélèvement. □

Le saviez-vous ?

Sur www.setca.org, Rubrique « Mes droits Online », vous pouvez faire le plein de conseils sur toute une série de thématiques bien utiles :

- Voiture de société
- Bonus salarial
- Avantages de toute nature : téléphone, internet, etc.
- Frais de déplacement
- Travailler sur un écran
- ...

Il vous reste des questions ? Posez-les au délégué SETCa de votre entreprise ou à votre section régionale SETCa !

Dans le prochain squared

Les avantages en nature

GSM, tablette, véhicule de société... Il semble quelquefois que votre employeur vous rémunère avec tout et n'importe quoi, sauf avec du salaire. Mais qu'en est-il exactement de ces avantages ? Qu'est-ce qui est admis et qu'est-ce qui ne l'est pas ? Quelles en sont les conséquences ? Qu'en est-il des impôts ? Autant de questions qui seront abordées dans le prochain Squared : les avantages en nature.

