Loi du 15 mai 2014 portant des dispositions diverses

La loi du 15 mai 2014 portant des dispositions diverses a apporté un certain nombre de changements dans le domaine des pensions complémentaires, entre autres, à la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires (LPC).

A côté de l'introduction d'un nouveau délai de prescription et de nouvelles notions ou de notions modifiées, la loi introduit également un certain nombre de mesures qui ont pour objectif de fournir une meilleure information au citoyen.

Nous vous informons des modifications en question dans cette brochure.

Introduction d'un délai de prescription uniforme

Champ d'application : salariés et dirigeants d'entreprise indépendants

La situation en matière de délais de prescription dans le domaine des pensions complémentaires avant l'entrée en vigueur de cette loi était très confuse. Aussi bien la longueur des délais de prescription que leurs points de départs étaient très différents.

Le législateur a dès lors introduit un délai de prescription uniforme pour les actions dérivant ou ayant trait à une pension complémentaire. Ce délai est de 5 ans.

Concrètement cela signifie que toutes les actions entre un travailleur et/ou un affilié, d'une part, et un organisateur et/ou un organisme de pension, d'autre part, dérivant ou ayant trait à une pension complémentaire ou à sa gestion se prescrivent après un délai de cinq ans.

Ce délai est calculé à partir du jour suivant celui où le travailleur ou l'affilié lésé a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance soit de l'évènement qui donne ouverture à l'action soit du dommage et de l'identité de la personne responsable.

La même chose est prévue pour toutes les actions entre un bénéficiaire, d'une part, et un organisateur et/ou un organisme de pension, d'autre part.

Le délai, dans ce cas, est calculé à partir du jour suivant celui où le bénéficiaire a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance soit à la fois de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de la survenance de l'évènement duquel dépend l'exigibilité des prestations, soit du dommage et de l'identité de la personne responsable.

Ces nouveaux délais de prescription sont d'application depuis le 29 juin 2014. Ils ne peuvent cependant pas avoir pour effet de faire courir des nouveaux délais de prescription pour les actions déjà prescrites.

Information pour les salariés et les indépendants sur les pensions complémentaires

Champ d'application : salariés et dirigeants d'entreprise indépendants

La loi du 15 mai 2014 rencontre le souhait de mieux informer les citoyens sur leur pension complémentaire. Un certain nombre de mécanismes sont prévus afin de garantir une information efficace et claire.

DB2P

La Banque de Données des Pensions complémentaires (DB2P) contient les données de toutes les pensions complémentaires du 2ème pilier. Cette banque de données est gérée par Sigedis, une ASBL qui rassemble et gère les données de pensions aussi bien du secteur privé que du secteur public.

La banque de données est notamment destinée à :

- Pouvoir contrôler efficacement le respect de la législation sociale et fiscale sur les pensions du 2ème pilier ;
- Mieux informer les citoyens sur leurs droits acquis en matière de pension.

La loi du 15 mai 2014 règle concrètement la manière dont DB2P sera accessible aux (anciens) travailleurs salariés, aux indépendants pour lesquels des droits de pension complémentaire sont en cours de constitution ou sont déjà constitués.

Comment travaille la banque de données ?

- Sigedis informe chaque année le travailleur salarié ou l'indépendant qu'il peut consulter dans DB2P les données actualisées relatives à sa/ses pension(s) complémentaire(s) ;
- Sigedis informe le travailleur salarié ou l'indépendant lorsqu'elle constate que les prestations de pension complémentaire n'ont pas été payées dans les 6 mois après la prise de cours de la pension légale ;
- L'institution de pension ou l'organisateur fournit, chaque année et au plus tard le 30 septembre, les infos nécessaires à Sigedis.

En outre, l'affilié peut également consulter dans la base de données les documents dans lesquels sont fixés les droits et obligations des parties impliquées par l'engagement de pension : par exemple, le règlement de pension ou la convention de pension.

Autres dispositions relatives aux renseignements personnels

Toute une série d'autres dispositions contiennent les règles concernant la forme et le contenu de l'information à fournir au citoyen.

Ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2016.

Fiche de pension

La structure et le contenu de la fiche de pension sont modifiés. La loi décrit en détail quelles informations précises doivent être mentionnées sur la fiche de pension. A partir de 2016, Ethias établira une fiche de pension dont la présentation est adaptée conformément aux nouvelles dispositions légales.

Cette fiche de pension, qui décrit la situation de la(des) police(s) d'assurance au 1er janvier de l'année, doit être communiquée chaque année par l'organisme de pension ou l'organisateur uniquement aux affiliés qui ne sont pas sortis.

En ce qui concerne les engagements de pension dont la date d'échéance annuelle n'est pas le 1er janvier, deux fiches de pension seront communiquées aux affiliés (une fiche de pension avec la situation au 1er janvier et une autre avec la situation à la date d'échéance annuelle du contrat).

Renseignements lors de la mise à la retraite ou lorsque d'autres prestations deviennent exigibles

Lors de la mise à la retraite ou lorsque d'autres prestations deviennent exigibles, l'organisme de pension ou l'organisateur informe lui-même le bénéficiaire ou ses ayants droits sur les prestations qui sont dues et sur les options de paiement possibles.

Information au citoyen concernant ses droits de pensions légales et complémentaires

Chaque citoyen reçoit, au cours de l'année où il atteint l'âge de 45 ans, une information personnalisée concernant tant ses droits de pension légale que ses droits de pension complémentaire. Cette information indique la marche à suivre pour consulter par voie électronique les données en matière de pension légale et de pension complémentaire.

Si le citoyen n'a pas opté pour une communication par voie électronique de l'information ou s'il n'a pas consulté l'information par voie électronique (pendant la période entre ses 45 ans et 50 ans), l'information personnalisée lui est communiquée par courrier à l'issue de cette période. Il en va de même pour les périodes entre ses 50 ans et 55 ans, entre ses 55 ans et 60 ans et entre ses 60 ans et 65 ans.

Nouvelle notion de sortie

Champ d'application : salariés

Jusqu'à présent, la notion de « sortie » dans la LPC était essentiellement liée à l'expiration du contrat de travail.

La notion est maintenant élargie aux travailleurs dont le contrat de travail ne prend pas fin mais qui ne remplissent plus les conditions d'affiliation. En même temps, la portée de la notion est restreinte par le fait qu'elle n'est pas d'application pour les travailleurs qui se déplacent entre employeurs qui participent à un « régime de pension multi-organisateurs ».

Un « régime de pension multi-organisateurs » est un régime de pension identique instauré par plusieurs organisateurs dont l'exécution est confiée au(x)même(s) organisme(s) de pension. Les organisateurs d'un régime de pension multi-organisateurs peuvent conclure une convention dont l'objet est de lever les effets de l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite, d'un affilié auprès d'un organisateur du régime de pension multi-organisateurs, qui conclut un nouveau contrat de travail avec un organisateur qui participe au même régime de pension multi-organisateurs. Cette convention règle la reprise des droits et obligations. Si une telle convention n'est pas conclue, le règlement de pension mentionne les conséquences de l'absence de convention de sortie.

La modification de la notion de “sortie” n’est pas un changement purement terminologique.

La notion de sortie est très importante parce que le moment de la sortie est la date de référence par exemple pour la détermination des réserves et prestations acquises et la détermination de la garantie de rendement.

La LPC est en outre complétée par la disposition prévoyant que l’apurement d’un déficit des réserves acquises au regard de la garantie de rendement minimum prévue par la loi doit être effectué au plus tard au premier des événements suivants : le transfert des réserves acquises, la retraite ou l'abrogation de l'engagement de pension.

Cadre légal pour les dirigeants d’entreprise indépendants

Champ d’application : dirigeants d’entreprise indépendants

Avant la loi du 15 mai 2014, il n’y avait pas de cadre réglementaire concernant les aspects sociaux des engagements de pension au profit des dirigeants indépendants.

Le législateur a donc élaboré une réglementation, bien que limitée, qui doit créer un cadre légal. Elle est inspirée de la LPC qui est applicable aux salariés.

Les dispositions suivantes sont reprises de la LPC :

- le contenu du règlement de pension ou convention de pension ;
- la notion de «droits acquis» et de «prestations acquises» ;
- la communication obligatoire d’une fiche de pension annuelle dont le contenu est également défini.

Ne sont cependant pas repris : le rendement minimum et les modalités de sortie.

Comme pour les salariés, il n’est plus possible pour les dirigeants d’entreprises indépendants d’exercer le droit au rachat de leurs réserves qu’à partir du moment où ils ont atteint l’âge de 60 ans.

Toutefois, le rachat avant cet âge est possible pour le transfert des réserves (dans les conditions définies par la loi).

La loi détermine aussi que des avances sur prestations, des mises en gage de droits de pension consenties pour garantir un prêt et l'affectation de la valeur de rachat à la reconstitution d'un crédit hypothécaire, ne peuvent être admises, que pour permettre à l'affilié d'acquérir, de construire, d'améliorer, de réparer ou de transformer des biens immobiliers situés sur le territoire de l'Espace Economique Européen.

Comme déjà mentionné plus haut, les mêmes délais de prescription que pour les salariés sont applicables aux dirigeants d’entreprise indépendants.

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

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 est parue au Moniteur Belge du 24 décembre 2015.

D'une part, cette loi exécute l'accord conclu le 16 octobre 2015 par les partenaires sociaux et d'autre part renforce le lien entre les pensions légales et complémentaires.

Concrètement, la loi prévoit une réforme de la garantie de rendement minimum de l'employeur sur les pensions complémentaires, l'introduction d'une couverture décès optionnelle en cas de sortie et un alignement du paiement de la pension complémentaire sur la pension légale.

Ces modifications qui sont entrées en vigueur le 1er janvier 2016 sont détaillées ci-dessous.

Garantie de rendement

Champ d'application : salariés

La loi modifie la manière dont est calculée la garantie de rendement de l'article 24 de la loi sur les pensions complémentaires (LPC).

Il s'agit ici du rendement minimum qui est garanti par l'employeur sur l'engagement de pension qu'il a instauré. Les modalités du taux d'intérêt garanti par Ethias dans le cadre de votre contrat d'assurance restent par contre inchangées.

Champ d'application

Le champ d'application de la garantie de rendement n'est pas modifié par la loi. Concrètement, la garantie de rendement vaut toujours pour les contributions personnelles (quel que soit le type de plan) ainsi que pour les contributions patronales dues dans le cadre d'un engagement de pension de type contributions définies ou cash balance.

Pour les plans de type prestations définies, les cotisations patronales ne tombent donc pas dans le champ d'application de la garantie de rendement.

Comme expliqué dans le point suivant, le taux d'intérêt de la garantie de rendement est désormais le même, aussi bien pour les cotisations personnelles que pour les cotisations patronales.

Calcul

A partir du 1er janvier 2016, les précédents taux fixes de 3,75% pour les cotisations personnelles et 3,25% pour les cotisations patronales sont remplacés par un taux variable.

Le taux d'intérêt s'élève à minimum 1,75% et maximum 3,75% et est calculé sur base d'une formule qui tient compte de la moyenne des OLO's (= obligations sur le (moyen) long terme qui sont émises à titre principal par l'autorité fédérale belge) à 10 ans sur les 24 derniers mois, arrondi au multiple le plus proche de 0,25%.

Pour 2016, cette formule donne un taux garanti de 1,75%.

Ensuite, le taux d'intérêt sera à nouveau calculé chaque année selon la formule prévue par la loi. Ce n'est que si le résultat de la formule s'écarte du calcul de l'année précédente de plus de 0,25% que le rendement garanti sera effectivement revu.

Application

Une distinction est faite dans la loi entre deux méthodes d'application : la méthode horizontale et la méthode verticale.

1. Méthode horizontale

Dans cette méthode, le nouveau rendement ne s'applique qu'aux seules primes futures. Les primes versées dans le passé continuent à bénéficier du rendement garanti en vigueur au moment de leur versement.

Cette méthode sera d'application à vos contrats gérés chez Ethias, ceux-ci offrant une garantie (sur primes et/ou réserves) jusqu'à la mise à la retraite (sauf contrat de type cash balance).

2. Méthode verticale

Dans cette méthode, on travaille selon le principe d'un compte épargne : le nouveau rendement est d'application aux primes futures mais aussi sur le montant déjà constitué.

Cette méthode n'est pas d'application à vos contrats gérés chez Ethias sauf si vous avez un contrat de type cash balance.

Pour les engagements de pension instaurés à partir du 1er janvier 2016, il sera possible de choisir entre la méthode horizontale et la méthode verticale. Toutefois, il est important de souligner qu'une fois que ce choix a été effectué, il ne peut plus être revu.

La méthode applicable aux engagements de pension en cours ne peut être revue qu'en cas de modification de la manière dont l'organisme de pension garantit son résultat. Cela sera par exemple le cas si vous décidez d'un transfert de branche 21 vers branche 23 ou vers un fonds de pension.

Introduction d'une couverture décès optionnelle en cas de sortie

Champ d'application : salariés

Selon la combinaison d'assurance prévue dans le contrat, il est possible que la couverture décès cesse en cas de sortie. Le législateur souhaitait remédier à cela et a prévu désormais pour les sortants la possibilité de choisir une couverture décès dans l'engagement de pension qui correspond aux réserves acquises.

Pour le reste, l'engagement de pension ne sera pas modifié, mais l'éventuel coût de la couverture décès est à charge de l'affilié. Concrètement, ce choix peut avoir un impact sur la couverture en cas de vie qui sera recalculée. Ce choix de couverture décès ne nécessitera cependant pas un examen médical.

Lors de sa sortie, l'affilié est informé de cette option par l'assureur. Si dans le délai standard de 30 jours, il n'a pas fait de choix, l'affilié sera présumé avoir choisi le maintien de l'engagement de pension existant sans couverture décès optionnelle. Durant un délai supplémentaire de 11 mois, il aura encore la possibilité d'opter pour la couverture décès.

Afin de pallier la perte de la couverture décès en cas de sortie, il était prévu dans le passé que le travailleur qui ne répondait plus aux conditions d'affiliation de l'engagement de pension, sans qu'il soit mis fin à son contrat de travail, pouvait transférer ses réserves dans la structure d'accueil s'il perdait sa couverture décès. Avec l'introduction de la possibilité plus large de choisir pour une couverture décès dans l'engagement de pension, cette possibilité de transfert vers la structure d'accueil tombe. Le transfert vers la structure d'accueil reste cependant possible dans le cadre d'une sortie lorsqu'il est mis fin au contrat de travail.

Alignement sur le paiement de la pension légale

Champ d'application : salariés et dirigeants d'entreprise indépendants

Age terme

Pour les nouveaux engagements de pension à partir du 1er janvier 2016, l'âge de la retraite conventionnel défini dans le règlement (âge terme) ne peut être inférieure à l'âge légal de la retraite, soit actuellement 65 ans.

Pour les engagements de pension existants, l'âge de la retraite défini au règlement peut actuellement encore être inférieure. Cependant, pour les travailleurs dont l'affiliation intervient à partir du 1er janvier 2019, l'âge de la retraite devra être fixée à 65 ans.

Mise à la retraite après l'âge légal de la pension

L'engagement de pension reste en vigueur jusqu'à la mise à la retraite (ou prise effective de la pension), même si celle-ci intervient après l'âge légal de la pension ou après l'âge de la retraite défini dans le règlement de pension.

Date de paiement

1. Nouvelle réglementation

A partir du 1er janvier 2016 il sera encore possible d'obtenir le paiement de ses prestations uniquement si une des conditions suivantes est remplie :

- L'affilié prend sa pension légale ;
- L'affilié satisfait aux conditions pour prendre anticipativement sa pension légale mais ne la prend pas, et le règlement prévoit la possibilité de procéder au paiement
- L'affilié a au moins 65 ans et le règlement prévoit la possibilité de procéder au paiement.

2. Disposition transitoire

a. Affiliés proches de leur pension en 2016

Afin de ne pas porter atteinte aux attentes légitimes des affiliés qui attendent le paiement de leur pension complémentaire dans un avenir proche, il est prévu une mesure transitoire, en fonction de l'âge, pour les affiliés qui atteignent l'âge de 55 ans ou plus en 2016 :

Mesure transitoire pour l'interdiction de paiement avant l'âge légal de la pension		
Date de naissance	Âge atteint en 2016	Paiement possible à partir de …, si le règlement le permet*
‹ 1/1/1959	58 ans ou +	60 ans
≥ 1/1/59, ‹ 1/1/1960	57 ans	61 ans
≥ 1/1/60, ‹ 1/1/1961	56 ans	62 ans
≥ 1/1/61, ‹ 1/1/1962	55 ans	63 ans
≥ 1/1/1962	‹ 55 ans	Pas de mesure transitoire

* si le règlement au 31 décembre 2015 n'autorise pas le rachat, il ne sera pas possible d'encore le modifier par avenant au règlement. Par conséquent, la mesure transitoire ne pourra pas dans ce cas être invoquée.

b. Restructuration

Pour les travailleurs qui sont licenciés au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue de la prise de cours d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne prépension) dans le cadre d'un plan de restructuration, il existe une mesure transitoire complémentaire qui prévoit que le rachat est possible à 60 ans. Il faut qu'il s'agisse d'un licenciement dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué au ministre régional et fédéral avant le 1er octobre 2015. Ici aussi il faut que le règlement en vigueur au 31 décembre 2015 autorise le rachat.

3. En pratique

Pour les affiliés salariés actifs, ce sera à l'employeur de notifier à l'assureur la date de la mise à la retraite au plus tard 90 jours avant la retraite. Par contre, les salariés sortis et les indépendants devront communiquer la date de leur mise à la retraite à l'assureur.

Cette obligation d'information vaut en principe seulement pour l'année 2016. A partir de 2017, cette information sera transmise via la banque de données du 2ème pilier (DB2P).

Après cette communication, l'assureur peut calculer les prestations à la date de la mise à la retraite. L'assureur procède au paiement au plus tard dans les 30 jours qui suivent cette communication des données nécessaires au paiement.

4. Avance/mise en gage

En ce qui concerne les avances, les mises en gage et les reconstitutions de crédit conclues à partir du 1er janvier 2016, le terme de celles-ci doit nécessairement être égal ou supérieur à l'âge légal de la pension.

En ce qui concerne les avances, mises en gage et reconstitution de crédit déjà conclues avant le 1er janvier 2016, si leur terme ne coïncide pas avec la date de paiement de la prestation de la pension complémentaire, le rachat au terme de celles-ci par l'organisme de pension est possible.

Anticipation favorable

Les dispositions de l'engagement de pension qui favorisent la prise de cours anticipée de la pension complémentaire, et ainsi incitent la prise de cours anticipée de la pension légale sont nulles à partir du 1er janvier 2016. Il s'agit, entre autres, de l'utilisation des règles d'actualisation favorables lors du calcul des prestations acquises dans un plan en prestations définies, les futurs services en cas de prépension ou en cas de pension anticipée, …

Une mesure transitoire est prévue pour les affiliés qui atteignent 55 ans au plus tard le 31 décembre 2016 : la loi prévoit qu'ils peuvent encore bénéficier des dispositions relatives à l'anticipation favorable.

Les dispositions qui font évoluer les avantages de pension en fonction de l'ancienneté ou de l'âge, conformément à la législation actuelle anti-discrimination, restent autorisées.

Affiliation et retraite

Il n'est plus possible pour les pensionnés actifs d'être affiliés à un engagement de pension complémentaire. Un pensionné peut reprendre le travail mais il ne sera plus possible pour lui de se constituer une pension complémentaire.

Une mesure transitoire est cependant prévue pour les pensionnés actifs qui étaient déjà affiliés à l'engagement de pension au 1er janvier 2016. Ils continueront à constituer des droits de pension.

Cette brochure vise uniquement à vous fournir une explication générale relative aux dispositions légales, basée sur les interprétations actuelles de la législation. Ethias veille toujours à vous communiquer une information juridique aussi correcte que possible mais ne peut être tenu responsable du caractère incomplet ou incorrect de l'information reprise dans cette note. Pour d'éventuels éclaircissements complémentaires, nous vous invitons à prendre contact avec votre gestionnaire.