

News Flash - Actualia Pensions complémentaires 2020

Depuis 14 ans nous avons eu le plaisir de vous inviter en octobre à notre séminaire annuel 'Actualia en matière de pensions complémentaires' au cours duquel nous vous informions en une demi-journée des nouvelles ou imminentes législations, de la jurisprudence récente, ainsi que des tendances ou sujets brûlants dans le domaine des pensions. Nous prenons chaque année plaisir à partager ce moment avec vous. Cette année votre sécurité (et la nôtre) ont priorité et nous avons dû malheureusement nous résoudre à « passer un tour ».

Entretemps, nous continuons à vous informer par nos **News flashes** réguliers.

Vous trouverez ci-dessous une "édition spéciale" reprenant les **différents sujets que nous aurions voulu aborder durant notre séminaire annuel** :

- Que peut-on lire dans l'accord de gouvernement concernant le premier pilier des pensions ?
- Que peut-on lire dans l'accord de gouvernement concernant le deuxième pilier des pensions ?
- Le point sur la branche 21 – résultats de l'enquête « rendements garantis »
- Le statut unique employés/ouvriers – où en est-on au niveau sectoriel ?
- Points divers :
 - Problème d'interprétation possible de la « limite des 80% » par le fisc
 - Fin des mesures Covid -19 en pension complémentaires
 - Fin de la période transitoire pour le rachat des années d'étude en pension légale
 - A quoi est occupée la FSMA?

Que peut-on lire dans l'accord de gouvernement concernant le premier pilier des pensions ?

- **Une pension à temps partiel**
 - accessible à tous les travailleurs remplissant les conditions pour partir en pension anticipée
 - dispositif complémentaire qui ne remplacera pas les autres dispositifs existants (credit-temps de fin de carrière, interruption de carrière, prépension, ...)
- **La pension minimum**
 - progressivement relevée (qu'on ait une carrière complète ou non) vers 1500€ nets pour une carrière complète. En cas de carrière incomplète ce montant sera réduit au prorata d'années manquantes par rapport à 45 ans de carrière
- **Un bonus pension**
 - introduit pour les personnes continuant à travailler alors qu'elles sont dans les conditions pour prendre leur pension anticipée, cela quel que soit le régime (fonctionnaire, salarié ou indépendant)
- **Le plafond de pension légale**
 - suivra au moins les augmentations de salaire de la population active (liaison au « bien-être »)
- **Une réforme**
 - pour garantir la durabilité financière et sociale des pensions, dans le respect des droits acquis et moyennant des dispositions transitoires, en concertation avec les interlocuteurs sociaux. Elle sera présentée d'ici septembre 2021 au Conseil des Ministres

Que prévoit l'accord de gouvernement concernant le deuxième pilier des pensions ?

- **La généralisation du deuxième pilier :**
 - Dans un premier temps il y a lieu de mener à bien l'harmonisation des plans de pension complémentaires entre employés et ouvriers
 - Dans le même temps, les partenaires sociaux sont invités à analyser de quelle manière chaque travailleur peut être couvert dans les meilleurs délais par un plan de pension complémentaire comportant une cotisation d'au moins 3% du salaire brut
 - **L'encouragement à des engagements en matière de politique de placement dans le deuxième pilier :**
 - Afin de se désinvestir des secteurs qui sont néfastes à l'environnement et à la santé, notamment les carburants fossiles, ...
 - Afin d'investir dans la transition énergétique de notre économie
 - **Améliorer le rendement des pensions complémentaires par une réduction des coûts :**
 - Les coûts (frais d'entrée, frais de gestion, ...) facturés par les établissements financiers dans le cadre des 2^{ème} et 3^{ème} piliers seront identifiés, analysés, et le cas échéant, des mesures seront prises
 - **Réduire les coûts par une simplification administrative et juridique :**
Un aperçu complet des possibilités d'automatisation et de réduction des coûts dans la gestion administrative et le traitement des retraites complémentaires sera établi, les obstacles juridiques seront cartographiés, et un plan étape par étape sera élaboré pour la réalisation de solutions plus efficaces
 - **Splitting des droits de pension (en cas de divorce)** sera étudié
 - **My pension** sera encore développé pour devenir l'application de référence qui informe et sensibilise les citoyens sur les droits de retraite personnels, les soutient et les renforce dans la prise de décision

Le point sur la branche 21 – notre enquête « rendement garanti » 2020

Nexyan organise régulièrement une enquête sur le taux technique que les principales compagnies d'assurance offrent aux plans de pension complémentaires (2^{ème} pilier en capitalisation individuelle) en branche 21.

Cette année, les 11 compagnies d'assurance suivantes ont été interrogées: AG, Allianz, Assurances Fédérales, Athora, AXA, Belfius, Ethias, Intégrale, KBC, NN et Vivium.

Les résultats de cette enquête sont donnés au tableau ci-dessous, dans un ordre aléatoire afin de respecter la confidentialité des taux communiqués.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2020 PAN	0,1%	0%	0,1%	0,1%	0,75%	0,1%	0,25%	0,25%	0,01%	0,0%	0,1%
2020 PUS	0,5%	0%	0,1%	0,5%	0,75%	0,5%	0,5%	0,25%	0,5%	0,0%	0,5%
Entry date	01/04/20	01/01/20	01/01/20	01/01/17	01/01/17	01/01/20	01/01/20	01/01/17	01/01/20	01/01/17	01/07/20

On voit ainsi que les taux varient pour 2020 entre 0% et 0,75%. La tendance des dernières années a continué à la baisse.

Il est frappant de constater qu'un certain nombre de compagnies d'assurance a déjà atteint un taux d'intérêt technique de 0%. Elles ne garantissent donc plus que la valeur nominale des primes nettes, sans rendement garanti supplémentaire. Pour rappel, en tant qu'employeur, vous devez garantir un rendement minimum de 1,75% sur les contributions patronales et personnelles versées dans le cadre d'un plan à contributions définies (plan DC) ou cash balance (plan CB).

On constate aussi que presque toutes les compagnies font maintenant la différence entre les contrats à rendement garanti sur réserves (PUS) ou avec rendement garanti sur réserves et primes futures (PAN). Elles attribuent un rendement garanti inférieur lorsqu'elles prennent aussi un engagement de rendement sur les primes futures.

- **Le statut unique employés/ouvriers – où en est-on au niveau sectoriel ?**

Les employeurs ne sont pas les seuls responsables pour l'élimination des différences en matière de pension complémentaire entre employés et ouvriers. **Il appartient en premier lieu aux partenaires sociaux au sein des (sous-)commissions paritaires de prendre les mesures nécessaires** pour éliminer la différence de traitement existant au niveau sectoriel d'ici le 1^{er} janvier 2025 par le dépôt de CCT's sectorielles pour le 1^{er} janvier 2023 au plus tard.

Le rapport n° 117 du CNT du 26 mai 2020 donne une évaluation du rapport bisannuel des secteurs (2018- 2019) et l'état d'avancement au niveau des secteurs. Dans les conclusions de ce rapport, on peut lire que les **progrès les plus importants ont été réalisés par l'accord sectoriel conclu le 1/7/2019 en CP200 (la commission paritaire auxiliaire des employés)** qui permet pour la première fois d'opérer une distinction au sein de la CP200 sur base de l'activité de l'entreprise, et ce afin d'aider les secteurs asymétriques dans l'élimination des discriminations en matière de pension complémentaire au sein de leur secteur. Cela signifie que pour opérer l'harmonisation pour une entreprise de la CP200, des CCT's devront être conclues mais qui ne seront d'application qu'aux employés de l'activité d'entreprise miroir de celle des ouvriers.

Dans les dispositions particulières de cette CCT "pouvoir d'achat" applicables aux entreprises de la CP200 confrontées au problème d'harmonisation avec un plan sectoriel pour ouvriers, l'augmentation salariale sectorielle de 1,1% a été remplacée par une prime annuelle temporaire. **Le but est de remplacer cette prime annuelle temporaire par une prime de pension complémentaire pour les employés de l'activité d'entreprise concernée par un plan ouvrier afin de supprimer ainsi la différence avec les employés.** Si aucune solution sectorielle n'a pu être établie au 1.1.2023 au sein de la CP200 et qu'aucune CCT n'a été établie pour l'activité de l'entreprise ayant un miroir ouvrier, l'obligation de l'employeur de payer cette prime temporaire tombe. L'employeur utilise alors ce budget pour régler les différences existantes au niveau de l'entreprise.²

Les partenaires sociaux sectoriels des activités d'entreprise concernées peuvent choisir entre deux manières de remédier à la discrimination au niveau sectoriel, soit en organisant un plan de pension sectoriel pour les employés de l'activité d'entreprise concernée au sein de la CP200, soit en concluant une CCT cadre fixant les principes du plan de pension complémentaire qui doit ensuite être organisé par les différents employeurs au niveau de l'entreprise. Dans les deux cas une CCT devra être conclue par les partenaires sociaux de la CP200.

Il est important qu'en tant qu'employeur (et pas seulement ceux relevant de la CP200), vous suiviez attentivement l'évolution de ces négociations sectorielles d'harmonisation, afin de pouvoir

déterminer le trajet d'harmonisation au niveau de votre entreprise.

Pour rappel, la période actuelle de « standstill » (càd période durant laquelle on ne peut pas aggraver l'écart d'avantages entre employés et ouvriers) expire le 31/12/2024. Toute les différences de traitement en matière de pensions complémentaires entre employés et ouvriers engagés après cette date doit être éliminée. **Entretemps, il est important que vous n'attendiez pas les secteurs et commencent déjà en tant qu'entreprise à identifier les problèmes de discrimination potentiels et à élaborer un plan d'action.**

Actualia – points divers :

- **Problème d'interprétation possible de la « limite des 80% » par le fisc**

Assuralia, l'association professionnelle des assureurs a constaté un nombre croissant de litiges fiscaux autour de l'application du "backservice" (c'est à dire des années de service effectuées en dehors de l'entreprise) dans le calcul de la limite fiscale des 80%. Il semble que toute les pensions complémentaires accumulées devraient être prises en compte, même si on n'a pas eu recours à la possibilité de comptabiliser de années prestées en dehors de l'entreprise (« backservice »). Assuralia se concertera très prochainement avec le fisc à ce sujet.

- **Fin des mesures Covid -19 en pension complémentaires**

La loi du 7 mai 2020 a instauré un régime spécial qui prévoit le maintien de toutes les garanties et couvertures en cas de chômage temporaire dû au Covid-19, à moins que l'employeur ne s'y soit expressément opposé dans le délai précisé à la loi. Pour plus d'informations, veuillez consulter notre flash d'avril. Ce régime spécial a expiré le 30 juin. Cela signifie qu'à partir du 1^{er} juillet 2020, on serait retombé sur le régime « normal » en cas de chômage temporaire, c'est-à-dire, la suspension des garanties du fait de la suspension du contrat d'emploi, à moins que votre règlement de pension ne prévoise autre chose. **Un avant-projet de loi visant à prolonger les dispositions de cette loi jusqu'au 31 mars 2021** a été approuvé en conseil des ministres du 6 novembre. Nous ne manquerons de de vous tenir informés.

- **Fin de la période transitoire pour le rachat des années d'étude en pension légale**

La loi du 2 octobre 2017 (MB 24 octobre 2017) relative à l'harmonisation de la prise en compte des périodes d'étude pour le calcul de la pension harmonise comme son nom l'indique, la régularisation des périodes d'étude dans les différents systèmes de pension légale (fonctionnaires, salariés et indépendants) à un tarif forfaitaire si cette régularisation s'opère dans les 10 années suivant la fin des études ou à des conditions « actuarielles » après 10 ans.

Son Arrêté Royal d'exécution, du 19 décembre 2017 (MB 29 décembre 2017), entré en vigueur le 1^{er} décembre 2017, a fixé la durée de période transitoire durant laquelle les personnes ayant terminé leurs études depuis plus de 10 ans le 30 novembre 2017, peuvent bénéficier néanmoins du tarif forfaitaire (mais uniquement pour les années après l'âge de 20 ans, celles avant restant au tarif « actuariel »). **Cette période transitoire s'achève le 30 novembre 2020.** Concrètement il faut avoir introduit une demande de conditions de rachat au SFP avant cette date, pas nécessairement avoir payé ce rachat avant cette date.

Le tarif forfaitaire est actuellement de 1560,60€/année d'enseignement supérieur rachetée (1500€ indexé) et la cotisation est déductible **fiscalement au même titre que des cotisations de sécurité sociale**. Chaque année rachetée donne lieu pour un salarié à un montant annuel brut de pension supplémentaire de 277,44€ (266 indexé) ou 346,8€ si vous bénéficiez du taux « ménage », dans la limite des 45 quotités maximum de pension légale. Les années rachetées n'interviennent que pour le montant de pension légale, pas pour les années de carrière requises pour pouvoir partir en anticipation.

- **A quoi la FSMA est-elle occupée?**

23/07/2020 : la FSMA met en garde contre le risque de perte de capital en branche 21 en raison de coûts élevés et de taux d'intérêt bas

07/10/2020 : la FSMA organise une enquête de satisfaction pour les travailleurs en matière de pensions complémentaires par l'intermédiaire de Mypension. Il s'agit notamment de questions relatives à la clarté de l'information et à la transparence des coûts

On retrouve ces deux préoccupations dans l'accord de gouvernement... Affaire à suivre donc 😊