

## Newsletter - Actualia Pensions complémentaires 2021

Depuis des années, nous vous tenons au courant en ce qui concerne les législations nouvelles ou imminentes, la jurisprudence récente, et les tendances ou sujets d'actualité dans le domaine des pensions via l'invitation à notre séminaire annuel.

Nous déplaçons toutefois cette année la date de ce séminaire, en espérant pouvoir vous inviter dans le courant du printemps de l'an prochain.

Entretemps, nous continuons à vous informer via une version spéciale de notre **News flash** reprenant les **différents sujets que nous aurions voulu aborder durant notre séminaire de cette année**:

- Prolongation de la période d'harmonisation des plans de pension pour ouvriers et employés.
- Impact de l'arrêté royal du 29 août 2021 augmentant le plafond de pension légale des salariés de 2021 à 2024 sur votre plan de pension complémentaire.
- Importance du règlement Européen sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers ou "SFDR" pour les institutions de retraite professionnelle (IRP).
- Le point sur la branche 21 – notre enquête « rendements garantis » 2021
- IAS 19: what's new ?
- Points divers :
  - La fin des mesures Covid -19 en matière des pensions complémentaires ;
  - Des nouvelles de la FSMA ;
  - PensionStat.be: un site intéressant !

### **Prolongation de la période d'harmonisation des plans de pension pour ouvriers et employés.**

En juin 2021, les partenaires sociaux ont conclu l'accord interprofessionnel (AIP) 2021-2022.

Cet accord traite aussi des pensions complémentaires : les partenaires sociaux demandent au gouvernement de donner toutes les chances au processus d'harmonisation en prévoyant que **la « période de statu quo » soit prolongée jusqu'au 1er janvier 2030** (au lieu du 1er janvier 2025). **La loi sur les pensions complémentaires (LPC) devra être modifiée en ce sens.** En outre, les partenaires sociaux demandent de **reporter la date limite pour le dépôt des CCT sectorielles** prévoyant la manière dont l'harmonisation sera atteinte **du 1er janvier 2023 au 1er janvier 2027**. Des efforts concrets en vue de l'harmonisation sont demandés aux comités paritaires dès les négociations sectorielles de 2021-2022. **Dès les prochains accords salariaux de la période 2023-2028**, dans les secteurs et/ou entreprises concernés par le problème, **une partie des marges salariales futures (au moins 0,1 %) devra être consacrée à l'harmonisation.** L'arrêté royal du 16 septembre rendant obligatoire la CCT n°158 du CNT affectant une partie de la marge salariale à la suppression de la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires a été publié au Moniteur le 4 octobre 2021.

Entretemps, il est important que vous n'attendiez pas les secteurs et commencez déjà en tant qu'entreprise à identifier les problèmes de discrimination potentiels et à élaborer un plan d'action.

## **Impact de l'arrêté royal du 29 août 2021 augmentant le plafond de pension légale des salariés de 2021 à 2024 sur votre plan de pension complémentaire**

Le plafond utilisé pour le calcul des pensions légales des salariés est indexé mais aussi, tous les 2 ans, revalorisé au-delà de l'index par arrêté délibéré en conseil des ministres.

Il est ainsi de 60.026,75€ pour l'année 2020.

**L'arrêté royal du 29 août 2021 prévoit une augmentation supplémentaire de ce plafond de 2,38% par an entre 2021 et 2024.**

Ainsi, compte tenu de l'indexation de ce plafond durant l'été, l'évolution du plafond, hors index futurs et revalorisation éventuelle supplémentaire tous les 2 ans sera la suivante :

2021	62.684,50
2022	64.176,39
2023	65.705,90
2024	67.266,74

**L'impact possible sur vos plans de pension complémentaires - s'ils sont liés d'une manière ou d'une autre au plafond de pension légale ou à la pension légale elle-même - peut être important.** En effet :

- pour les affiliés dont le salaire augmenterait moins vite que le plafond durant cette période, **les avantages de pension complémentaire promis pourraient diminuer.** La pension légale plus élevée voulue par le législateur - sans surcoût pour l'employeur, puisque les cotisations sociales sont payées sur l'entièreté du salaire - serait dès lors (souvent) compensée par une pension complémentaire moins élevée. Sans action de votre part, c'est donc in fine l'employeur qui profiterait de ce changement législatif via des charges moins élevées ;
- **pour les affiliés dont les avantages sont proches de la limite des 80% :** l'estimation de pension légale considérée par le fisc étant de 50% du plafond, **la limite pourrait être dépassée ;**
- **en normes comptables internationales IFRS ou US GAAP, l'effet de cette hausse de plafond** devra être prise en compte et **pourrait – pour certains plans - diminuer votre dette de pension.**

## **Importance du règlement Européen sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers ou "SFDR" pour les institutions de retraite professionnelle (IRP)**

Le 10 mars 2021, le Règlement européen sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (le "SFDR" en abrégé, pour « Sustainable Finance Disclosure Regulation ») est entré en vigueur. **Le SFDR impose que les institutions financières, en ce compris les institutions de retraite professionnelle (IRP), fassent preuve de transparence quant à l'intégration des risques de durabilité dans leurs investissements.** Dès lors, les IRP doivent être transparentes quant à la prise en compte ou non des facteurs de durabilité dans leur politique d'investissements. Et dans ce dernier cas, elles doivent justifier clairement pourquoi elles ne le font pas. Ceci est conforme à l'obligation déjà inscrite dans la loi sur les IRP du 27 octobre 2006, modifiée par la loi du 11 janvier 2019 transposant la directive IORP II, d'indiquer dans le SIP comment les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sont pris en compte, et également de les prendre en compte dans la gestion des risques et l'ORA. **En outre, les IRP sont tenues de communiquer des informations concernant les facteurs ESG et les risques de durabilité aux futurs affiliés.** A partir du 30 décembre 2022, toute IRP qui indique qu'elle prend en compte les facteurs de durabilité dans sa politique d'investissement devra indiquer, **également au niveau des produits financiers** dans lesquels elle investit, si et comment le produit financier prend en compte les facteurs de durabilité. Ces informations devront être reprises dans le rapport annuel. A noter que le règlement définit de manière assez large le terme « produit financier », qui inclut par exemple tant les organismes de placements collectifs que les mandats de gestion discrétionnaire de portefeuille.

**Les autorités Européennes de surveillance travaillent actuellement sur des normes techniques qui devraient apporter plus de clarté sur le contenu des facteurs de durabilité et la manière dont les informations doivent être fournies.** Ces normes techniques devraient être **connues au 1er janvier 2022.** Dans l'intervalle, les IRP feraient mieux de déjà inclure un certain nombre de dispositions relatives aux risques de durabilité dans le SIP et de fournir des informations appropriées aux futurs affiliés. **Le SFDR est en effet entré en vigueur le 10 mars 2021** et, en tant que Règlement, il a un effet direct. Aucune autre législation n'est requise.

Le projet de loi visant à transposer les directives européennes et mettre en œuvre les règlements européens d'application en matière financière vise, entre autres, à habilitier la FSMA à surveiller le respect du SFDR en modifiant la loi sur les IRP. Au moment de la rédaction de cette « newsletter », le projet de loi n'avait pas encore été adopté.

### **IAS 19 : what's new ?**

L'IFRIC<sup>1</sup>, le Comité en charge d'interpréter les normes comptables IFRS/IAS, a publié en mai 2021 une décision qui pourrait avoir des conséquences importantes et inattendues pour la comptabilisation de certains avantages au personnel.

---

<sup>1</sup> IFRS Interpretations Committee

Cette décision a été publiée en réponse à une question concernant l'interprétation des dispositions de la norme IAS 19 pour leur application aux régimes de droit français connus sous l'acronyme IDR ou « Indemnités de Retraite ». Ces plans IDR ont notamment comme particularité que les travailleurs n'ont aucun droit à une prestation s'ils quittent leur employeur avant le moment de la retraite. En d'autres mots, dans ces régimes, il n'y **pas de droits acquis**.

La portée de la décision de l'IFRIC n'est pas limitée aux seuls plans IDR. Au contraire, les principes du raisonnement tenu dans le document publié devraient normalement s'appliquer dans d'autres situations similaires. Or, certains plans d'avantages au personnel offerts en Belgique ont également comme particularité – tout comme les IDR - de ne pas procurer de droits acquis aux affiliés. On peut par exemple penser à **certains plans de couverture des soins de santé après la retraite**. Une application stricte de la décision de l'IFRIC pourrait amener à ne plus comptabiliser pour ces plans un engagement IAS 19 qui augmente au fur et à mesure que les travailleurs prestent leurs années de service. La totalité de l'engagement serait alors au contraire comptabilisée en une fois, au moment où le travailleur prend sa retraite. Bien sûr, **la transition entre ces deux modes de comptabilisation totalement différents aurait également des impacts importants sur les bilans et comptes de résultats des sociétés concernées**.

Nous nous attendons toutefois à ce **qu'une vision pragmatique soit adoptée par le marché** et qu'une telle « révolution » de la comptabilisation de ces plans ne soit pas mise en œuvre, sauf éventuellement dans certains cas bien spécifiques. Nous vous conseillons cependant d'adopter une méthode proactive et de discuter de cette problématique avec votre réviseur d'entreprise. Votre interlocuteur habituel au sein de Nexyan peut bien sûr vous assister dans cette démarche.

## **Le point sur la branche 21 – notre enquête « rendement garanti » 2021**

Nexyan organise régulièrement une enquête sur le taux technique que les principales compagnies d'assurance offrent aux plans de pension complémentaires (2<sup>ème</sup> 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 dans le 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
2021 PAN	0,00%	0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,10%	0,25%	Activity stopped	0,01%	0,0%	0,1%
2021 PUS	0,25%	0%	0,1%	0,5%	0,1%	0,35%	0,25%	Activity stopped	0,5%	0,0%	0,25%
Entry date	Jul 21	Jan 20	Jan 18 PAN and Jan 20 PUS	Jan 17	Oct 21	Jul 21	Jul 21	Activity stopped	Jan 17	Jan 17	Nov 21

On voit ainsi que les taux ont encore diminués par rapport à notre enquête de l'an passé et varient pour 2021 entre 0% et 0,5%. 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 toute les compagnies font 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.

## **Points divers :**

### **La fin des mesures Covid -19 en matière des pensions complémentaires**

Le gouvernement fédéral a décidé de prolonger jusqu'au 31 décembre 2021 une partie des mesures de soutien économique corona en vigueur en Belgique. Mais les mesures exceptionnelles de maintien de la constitution du 2e pilier en cas de chômage temporaire à la suite du COVID-19 n'en font pas partie. Les mesures concernant le 2e pilier cesseront donc d'avoir effet le 30 septembre 2021. Vous trouverez plus d'information dans nos Newsflash précédents.

## **Des nouvelles de la FSMA**

- **02/09/2021 : Résultats d'une enquête auprès des consommateurs concernant les pensions complémentaires**

L'enquête s'est déroulée pendant 100 jours et a été complétée environ 50 fois par jour. La FSMA a ainsi atteint 5 147 consommateurs de pension. L'enquête a fourni les résultats suivants:

- Mypension.be est le canal préféré des consommateurs pour obtenir des informations sur la pension complémentaire ;
- Pratiquement 100% des répondants sont intéressés par des informations sur la pension complémentaire ;
- Le top trois des informations souhaitées concerne la phase de paiement ;
- Moins de la moitié des répondants sont intéressés par des informations visant la phase de constitution ;
- Les informations doivent être accessibles, claires et brèves ;
- L'organisme de pension est le premier point de contact pour les questions et les plaintes ;
- 40% des dormants ne savent pas quel est leur organisme de pension.

Sur la base de l'enquête, la FSMA conclut que ce sont principalement les consommateurs de pension qui approchent de l'âge de la retraite qui accordent le plus d'importance aux informations sur la pension complémentaire en vue de planifier leur pension et que la sensibilisation associée à une communication claire sur les pensions complémentaires est nécessaire pour aider les gens à planifier leur pension.

- **23/07/2021 : La FSMA a examiné les délais de paiement des pensions complémentaires en cas de mise à la retraite**

L'étude de la FSMA montre que le paiement de la pension complémentaire s'effectue, de manière générale, relativement rapidement lors de la mise à la retraite légale d'un affilié.

- **30/06/2021 : Règlements transactionnels portant sur des engagements individuels de pension**

La FSMA publie sur son site les règlements transactionnels trouvant leur origine dans le fait que des infractions à la loi relative aux pensions complémentaires (LPC) ont été commises par certains employeurs en ce qui concerne plus précisément la manière dont ils récompensent leurs salariés en leur octroyant une pension complémentaire supplémentaire sous la forme d'un engagement individuel de pension. L'octroi d'un engagement individuel de pension est soumis à des conditions strictes. Les employeurs ne peuvent ainsi octroyer un engagement individuel de pension que s'ils prévoient une pension complémentaire pour l'ensemble de leurs salariés. L'octroi d'un engagement individuel de pension est par ailleurs interdit au cours des 36 mois précédant la mise à la retraite d'un salarié. L'instruction ouverte par la FSMA a révélé qu'un nombre d'entreprises n'avaient pas respecté cette interdiction et ceci a débouché sur des règlements transactionnels à concurrence de 35 % du capital de pension constitué par les salariés en question.

- **03/06/2021 : Rapport bisannuel relatif aux pensions complémentaires des travailleurs salariés**

La FSMA a publié le rapport bisannuel relatif aux pensions complémentaires des travailleurs salariés pour la période 2018 et 2019. Le rapport contient des informations relatives aux régimes de pension sectoriels et - pour la première fois - des informations relatives aux régimes de pension d'entreprises et à la pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés (PLCS).

## **PensionStat.be : un site web intéressant!**

Début mars 2021, le site [PensionStat.be](https://pensionstat.be) a été lancé. Créée à l'initiative de Sigedis, du Service fédéral des Pensions et de l'INASTI, cette plate-forme en ligne propose des statistiques actuelles accessibles à un large public, du citoyen à l'expert pension. Outre les chiffres clés relatifs à la pension légale et à la pension complémentaire, PensionStat.be publie également des études et des actualités du secteur.

On y est .... toute une tartine ... la prochaine fois, nous espérons pouvoir vous rencontrer et vous informer en chair et en os 😊