

## Newsflash – Augmentation du plafond de la pension légale – Faut-il adapter vos plans de pension complémentaire ?

Nous vous avons informés brièvement fin de l'an passé à propos des augmentations de plafond de pension légale et des impacts possibles sur vos plans de pensions. Notez que les plafonds renseignés alors ne tenaient pas encore compte du coefficient de revalorisation pour 2021.

Dans le présent News flash, nous reprenons ce sujet plus en détail, étant donné les implications importantes qu'il a pour de nombreux plans de pension complémentaire.

### Rappels quant au plafond de la pension légale des salariés

Pour rappel, chaque année de travail comme salarié permet d'acquérir une quotité de pension légale égale à  $1/45 \times 60\% \times$  Salaire annuel limité au plafond, au « taux isolé », ou 25% de plus au « taux ménage » d'application pour les personnes mariées, lorsqu'un des conjoints a peu ou pas travaillé.

La pension légale est alors égale à la somme des quotités, revalorisées au moment où la pension devient due (pour tenir compte de l'inflation/de l'évolution des salaires/d'une adaptation au bien-être).

Pour les revenus de 2020, le plafond était égal à 60.026,75 €. Il est indexé mais aussi, tous les 2 ans, revalorisé au-delà de l'index par arrêté délibéré en conseil des ministres.

Compte tenu de l'indexation de 2021 et des dispositions de l'A.R. du 29/8/2021, le plafond passera de 60.026,75€ à 68.616,76€, hors index/revalorisation entre 2020 et 2024 soit de plus de 14% (ou 12% si on neutralise l'effet de l'index qui a eu lieu en 2021).

L'augmentation de pension légale pour un travailleur ayant un salaire supérieur au plafond sera bien entendu moins importante, puisque seules les quotités futures sont affectées. Elle ne donnera par ailleurs lieu à aucun surcoût direct pour l'employeur ou l'employé puisque les cotisations de sécurité sociale sont déplafonnées (càd calculées sur le salaire total) depuis longtemps.

Notons au passage que plusieurs changements importants sont également récemment intervenus pour le calcul de la pension légale des indépendants, qui voient dorénavant leurs « quotités de pension légale » quasiment alignées sur celles des salariés.

### Impact de l'augmentation du plafond sur les pensions complémentaires : quelques exemples

Beaucoup de plans de pension complémentaire utilisent ce plafond pour définir leurs engagements de retraite. Nous examinons brièvement dans la suite quelques cas typiques (signification des abréviations : S = salaire ; S1 = partie du salaire inférieure au plafond ; S2 = partie du salaire supérieure au plafond ; N = service):

#### Plans à contributions définies – exemple d'un plan « step rate » contribution retraite=2% S1 + 6% S2

Le tableau suivant montre la forte diminution que peut subir la contribution (patronale comme personnelle le cas échéant) du fait de la hausse des plafonds entre 2021 et 2024 (la contribution décroît de 19% dans notre exemple). Pour cette illustration, nous supposons qu'il n'y a ni évolution salariale ni indexation :

Année	S	S1	S2	Contrib. retraite
2020	70.000	60.027	9.973	1.799
2021	70.000	63.945	6.055	1.642
2022	70.000	65.463	4.537	1.581
2023	70.000	67.025	2.975	1.519
2024	70.000	68.617	1.383	1.455

Il n'y a par contre pas de diminution des réserves acquises pour les plans à contributions définies.

Plans à prestations définies – exemple d'un plan « step rate » Capital à 65 ans = (10% S1 + 70% S2) x 15 x N/40

Le tableau suivant peut être établi pour le même employé que pour le plan précédent, en supposant que cet employé a 25 ans de service en 2020 et est âgé à ce moment de 50 ans :

Année	S	S1	S2	Service passé	Service total	Capital terme	Capital acquis	Réserve acquise
2020	70.000	60.027	9.973	25	40	194.759	121.725	50.791
2021	70.000	63.945	6.055	26	40	159.497	103.673	45.855
2022	70.000	65.463	4.537	27	40	145.830	98.435	46.150
2023	70.000	67.025	2.975	28	40	131.778	92.244	45.843
2024	70.000	68.617	1.383	29	40	117.449	85.151	44.856

Cet exemple illustre la diminution possible au niveau

- du capital terme (celui qu'aura l'affilié à sa retraite s'il reste actif jusqu'à cet âge avec le même salaire),
- du capital acquis (celui qu'aura l'affilié à sa retraite s'il quitte l'entreprise à la date de calcul)
- des réserves acquises (valeur actualisée à 6% - dans notre exemple - du capital acquis, qui correspond au montant que l'affilié peut transférer ailleurs s'il quitte l'entreprise)

En assurance de groupe financée avec des contrats individuels avec rendement garanti de l'assureur, le capital acquis et la réserve acquise pourront être moins affectés, car les droits acquis sont généralement au moins égaux aux montants déjà assurés sur le contrat par les contributions passées.

Plans à prestations définies – exemple d'un plan « offset » : rente à 65 ans =  $70\% S \times N/40$  – Pension légale

On peut observer pour ce type de plans le même genre d'effets (sur le capital au terme, le capital acquis et la réserve acquise) que ceux repris dans l'exemple précédent.

Toutefois, en fonction du plan, l'impact peut être encore plus prononcé : par exemple, certains plans utilisent une simple fonction du plafond actuel (par exemple, 50% du plafond) pour estimer la pension légale dans la formule du plan. Dans ce cas, la pension légale estimée peut être beaucoup plus impactée que la pension légale réelle. Pour cette dernière, en effet, seules les quotités du futur augmentent suite à l'augmentation du plafond. Les avantages offerts par le plan peuvent alors être très fortement impactés.

D'autres conséquences de la hausse du plafond peuvent être observés, y compris avec des effets opposés à ceux que nous avons illustrés ici (par exemple : dans un plan à prestations définies financé en partie par des cotisations personnelles en S1/S2, la diminution de ces cotisations personnelles pourrait conduire à une augmentation du coût du plan pour l'employeur). Nous n'avons en effet pas la prétention d'avoir été exhaustifs. Notre message est plutôt qu'il s'agit d'analyser votre propre situation sur base de votre plan de pension.

### **Faut-il adapter votre plan de pension ?**

Les hausses du plafond entre 2020 et 2024 peuvent avoir une influence importante sur les droits de vos affiliés ayant une rémunération supérieure à ces plafonds.

Si vous souhaitez neutraliser ces effets, c'est possible mais il faut alors vérifier que cela n'entraîne pas un dépassement de la limite fiscale dite « des 80% », qui est encore contrôlée actuellement pour une carrière complète sur base d'estimations de pension légales égales à 50% du salaire plafonné. Par ailleurs, si vous avez des employés et des ouvriers dans votre entreprise, il faudra vérifier que cela ne contrevient pas à l'obligation de « standstill » tant que leurs avantages en matière de pension ne sont pas harmonisés.

Rien ne vous oblige à neutraliser ces effets, et si vous ne faites rien, vos plans de pension pourraient coûter moins cher et impacter à la baisse vos engagements comptabilisés selon les normes IFRS ou USGAAP. Il faudra alors néanmoins veiller à une bonne communication à l'égard des affiliés et être prêt à leur expliquer que leurs droits acquis peuvent potentiellement être réduits.

N'hésitez pas à prendre contact avec votre conseiller habituel au sein de Nexyan pour plus de détails ou pour vous assister à adapter votre plan.