News Flash - Actualia Pensions complémentaires 2023

Voici comme habituellement à cette période notre news flash de fin d'année traitant de quelques sujets d'actualité dans le domaine des pensions.

Les thèmes abordés sont les suivants:

1. Modification de la loi sur la transparence
2. Suppression de la 4ème augmentation du plafond de pension légale
3. Taux d'intérêt élevés sur les marchés financiers entraînant une hausse du taux LPC
4. Branche 21 : résultats de l'enquête sur les "taux garantis"
5. Conditions pour bénéficier du taux de taxation favorable de 10%: circulaire 2023/C/83 de l'administration fiscale du 4 octobre 2023
6. Secteur public: la loi Wijninckx
7. Secteur public : le gouvernement fédéral verse 60 millions d'euros pour financer la réduction « 2ème pilier » des cotisations de responsabilisation pour 2022

Bonne lecture!

1. Modification de la loi sur la transparence

Avant même que la loi du 26 décembre 2022 modifiant diverses dispositions en vue de renforcer la transparence dans le cadre du deuxième pilier des pensions (ci-après dénommée "Loi sur la Transparence") ne puisse fêter son premier anniversaire, un projet de loi la modifiant est approuvé par le Parlement. Nous attendons désormais la ratification du projet de loi par le Roi et la publication au Moniteur belge.

La Loi sur la Transparence devait entrer en vigueur par étapes. Toutefois, il est rapidement apparu que les dates d'entrée en vigueur initialement prévues étaient trop ambitieuses. Le projet de loi modifiant la Loi sur la Transparence répond au souhait du secteur de mieux élaborer certaines dispositions sur le plan technique et de disposer de plus de temps pour la programmation informatique, la communication uniforme, etc. Le législateur utilise cette modification de la Loi sur la Transparence pour imposer un certain nombre d'obligations supplémentaires en matière de transparence.

- **Quand les dispositions actuelles de la Loi sur la Transparence entreront-elles en vigueur?**

Les dispositions générales de la Loi sur la Transparence sont entrées en vigueur le **1er janvier 2023**. Par exemple, depuis le début de cette année, **la communication concernant les pensions** doit être régulièrement mise à jour, être claire et compréhensible, établie d'une manière non trompeuse, présentée d'une manière qui en rend la lecture aisée, etc.

La Loi sur la Transparence modifie fondamentalement la fiche de pension, qui sera désormais appelée "**relevé des droits à retraite".** À l'avenir**,** le relevé des droits à retraite devra indiquer l'âge légal de la pension de la personne concernée, en plus de l'âge normal de la pension propre au régime de pension. En outre, lorsque des scénarios économiques ont un impact sur les prestations

attendues, le relevé des droits à retraite devra mentionner trois scénarios : un scénario le plus réaliste, un scénario favorable et un scénario défavorable. Un arrêté royal précisera ce point et déterminera les paramètres et les hypothèses à prendre en compte. Initialement, le relevé des droits à retraite devait se conformer aux nouvelles exigences légales à partir du 01.01.2024. Ce délai s'est toutefois avéré trop court, car de nombreuses questions techniques subsistent et les organismes de pension ne peuvent commencer leur programmation informatique qu'une fois les questions techniques clarifiées. Le projet de loi prévoit désormais que les dispositions relatives au relevé des droits à retraite entreront en vigueur le **1er janvier 2026**. Le nouveau relevé des droits à retraite sera mis à la disposition des affiliés dans un format standard par Sigedis via e-Box ou www.mypension.be.

La Loi sur la Transparence prévoit également une procédure modifiée pour le **paiement** de la pension complémentaire, selon laquelle seul l'organisme de pension, et non plus l'organisateur, fournit à l'affilié les informations nécessaires. La législation prévoit également une procédure stricte pour le paiement de la couverture décès. Ces dispositions, qui devaient initialement entrer en vigueur le 1er janvier 2024, sont reportées dans le projet de loi au **1er janvier 2025**.

Initialement à partir du 1er janvier 2025, mais à partir du **1er janvier 2026** selon le projet de loi**, les** organismes de pension doivent mettre à la disposition des nouveaux affiliés ou des affiliés potentiels un "**document d'affiliation**" qui fournit des informations sur l'engagement de pension de manière concise. La FSMA est chargée d'élaborer une méthode de présentation standard à cet effet, et ce au plus tard le **30 juin 2024**.

Enfin, non pas à partir du 1er janvier 2026, mais à partir du **1er janvier 2027,** le **rapport de transparence** doit contenir davantage d'informations relatives au profil d'investissement et, pour les régimes de pension dans lesquels les affiliés supportent le risque d'investissement ou peuvent prendre des décisions en matière de placements, indiquer les performances des investissements au cours des cinq dernières années (ou moins, si l'engagement de pension n'a pas encore été mis en œuvre pendant cinq ans).

En conclusion :

Date d'entrée en vigueur	**Initiale**	**Date ajustée par le projet de loi**
Dispositions générales	01/01/2023	01/01/2023
Relevé des droits de pension	01/01/2024	01/01/2026
Procédures de paiement	01/01/2024	01/01/2025
Document d'affiliation	01/01/2025	01/01/2026
Rapport de transparence	01/01/2026	01/01/2027

- **Qu'est-ce qui est nouveau ?**

- Le projet de loi prévoit que l'organisme de pension communique le document d'affiliation à Sigedis dès que le nouvel affilié est effectivement affilié. Sigedis veillera à ce que le document d'affiliation soit consultable sur le site www.mypension.be.

- A partir du 1er janvier 2028, l'organisme de pension mettra le rapport de transparence actualisé à la disposition de Sigedis, qui veillera à ce qu'il soit consultable sur le site www.mypension.be.

- Enfin, le projet de loi crée les "relevés des droits à retraite situationnels" à partir du 1er janvier 2028. Lors d'un départ à la retraite, d'une liquidation totale ou partielle des prestations de pension, d'une mise à la retraite, d'un transfert de réserves ou d'un décès, l'organisme de pension communiquera à Sigedis un nouveau relevé des droits à retraite couvrant la situation entre le 1er janvier et le moment de l'événement. Sigedis veillera à ce que ce relevé des droits à retraite situationnel puisse être consulté sur www.mypension.be.

2. Suppression de la 4ème augmentation du plafond de pension légale

Dans notre news flash « actualia » de novembre 2021 et dans le news flash plus détaillé de février 2022, nous vous informions des augmentations supplémentaires du plafond de pension légale des salariés prévues par l'Arrêté Royal du 29 août 2021, et de ses conséquences.

Pour rappel, ce plafond de revenus, utilisé pour le calcul des pensions légales des salariés mais aussi dans de nombreux plans de pensions complémentaires, est indexé mais aussi, tous les 2 ans, revalorisé au-delà de l'index par arrêté d'exécution.

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

Via la loi portant des dispositions diverses en matière de pension votée au Parlement le 30/11/2023, la dernière augmentation supplémentaire de 2,38% prévue pour 2024 a été supprimée.

Sur base des indexations et revalorisations connues à ce jour, ainsi que des indexations estimées sur base des projections du Bureau du Plan, les plafonds sont alors les suivants (les valeurs définitives pour 2023 et 2024 ne seront connues qu'à la fin de ces années, et seront reprises dans notre habituel news flash reprenant les montants sociaux et fiscaux de l'année) :

2021	63.944,74
2022	71.519,98
2023	76.414,12
2024	80.983,22

Hormis les indexations futures estimées, le plafond de 2024 évolue de 2,00% par rapport à celui de 2023 suite à la prise en compte de la revalorisation prévue dans l'A.R. du 07/04/2023 et applicable à partir du 01/01/2024. Si la dernière augmentation supplémentaire de 2,38% n'avait pas été supprimée, le plafond estimé pour 2024 aurait été de 82.910,68 € €

Pour éviter toute confusion, Il est à noter que, généralement, dans les plans de pension complémentaire, le plafond final d'une année donnée est celui qui est utilisé lors du renouvellement de l'année suivante. Par exemple, lors du renouvellement 2023, c'est typiquement la valeur de 71.519,98 € qui est utilisée.

3.Taux d'intérêt élevés sur les marchés financiers entraînant une hausse du taux LPC

L'article 24 de la loi sur les pensions complémentaires (LPC) stipule qu'en tant qu'employeur, vous devez garantir un rendement minimum sur les cotisations patronales et personnelles, tant dans un régime de pension à cotisations définies (plan DC) que dans un régime de pension cash balance (plan CB).

L'article 24 de la LPC précise également les modalités de calcul de ce rendement minimum :

Chaque année, au 1er juin, le rendement moyen des 24 derniers mois des obligations linéaires belges à 10 ans est calculé. Ce rendement moyen est multiplié par un taux de 85%. Le résultat obtenu est arrondi aux 25 points de base les plus proches. Le résultat est le rendement minimum à garantir ("taux LPC") à partir du 1er janvier de l'année suivante. Le taux LPC ne peut jamais être inférieur à 1,75 % ni supérieur à 3,75 %.

Le 1er juin 2023, le rendement de l'OLO belge à 10 ans s'est élevé en moyenne à 1.50% sur les 24 mois précédents, laissant le taux LPC à 1.75% à partir du 1er janvier 2024.

Toutefois, à partir du 1er janvier 2025, le taux LPC devrait augmenter. Actuellement, nous prévoyons que le taux LPC passe à 2,50 % à cette date.

Dans la plupart des plans financés en branche 21(assurance à taux garanti), ce nouveau taux LPC s'appliquera uniquement aux primes versées à partir du 1er janvier 2025. Pour la plupart des régimes financés en branche 23 (assurance sans taux garanti) ou en fonds de pension, ce nouveau taux LPC s'appliquera aux réserves existantes et aux nouvelles primes versées à partir du 1er janvier 2025.

Entre-temps, comme vous pourrez le lire dans la section suivante du news flash, les assureurs ont également augmenté de manière substantielle les rendements garantis en branche 21 (en tous cas pour leurs produits avec garantie uniquement sur réserves, pas sur primes futures). Pour l'instant, les taux garantis par tous les assureurs sont inférieures au taux LPC prévu à partir du 1/1/2025. Toutefois, une participation bénéficiaire pourrait éventuellement rendre le rendement attribué aux contrats supérieur ou égal au taux LPC de 2,50 %.

4. Branche 21 : résultats de l'enquête sur les "taux garantis"

Nexyan organise régulièrement une enquête sur les taux d'intérêt garantis par les principales compagnies d'assurance pour les plans de pension complémentaire (capitalisation individuelle) en branche 21. En 2023, il s'agit à nouveau des 10 compagnies d'assurance suivantes : AG, Allianz, Athora, AXA, Belfius, Ethias, Monument Assurance (anciennement Integrale), KBC, NN et Vivium.

Sur la base des informations reçues de ces 10 assureurs, nous arrivons aux résultats suivants pour 2023. Ceux-ci sont présentés dans un ordre aléatoire afin de respecter la confidentialité :

	A	C	D	E	B	F	G	H	I	J
PUS (primes uniques successives)	0,50%	0,00%	1,25%	0,25%	0,00%	0,75%	1,25%	1,50%	1,00%	1,75%
PAN (primes annuelles nivelées)	0,01%	0,00%	0,10%	0,10%	0,00%	0,75%	0,50%	0,25%	0,10%	0,75%
Entrée en vigueur	Jan 17	Jan 20	Sep 23	Jan 22	Jan 17	Jan 23	Juil 23	Sep 23	Oct 22	Jan 23

Dans notre enquête de 2022, les taux d'intérêt variaient encore entre 0% et 0,50 %. Depuis, la plupart des assureurs ont relevé leurs taux d'intérêt. Pour information, certains assureurs nous ont annoncés des augmentations de taux en PUS avec effet le 1/01/2024 qui varient entre 1,50% et 1,80% Pour rappel, en tant qu'employeur, vous devez garantir un rendement minimum de 1,75 % sur les cotisations patronales et personnelles, tant dans un plan de pension à cotisations définies (plan DC) que dans un plan de pension cash balance (plan CB). Ce rendement minimum dépend du taux d'intérêt de l'OLO à 10 ans et nous prévoyons qu'il va passer à 2,50 % à partir du 1/1/2025.

Presque toutes les compagnies d'assurance font une distinction entre les contrats à primes annuelles nivelées et les contrats à primes uniques successives. Elles accordent un taux d'intérêt garanti inférieur lorsqu'elles doivent également le garantir sur les primes futures.

Pour votre information :

- Dans les contrats à primes uniques successives, les primes bénéficient du taux d'intérêt garanti en vigueur au moment du versement de la prime jusqu'à la fin du contrat.
- Pour les contrats à primes annuelles nivelées, les primes bénéficient du taux d'intérêt garanti en vigueur au moment du versement initial de la prime jusqu'à la fin du contrat. Pour ces contrats, une modification du taux d'intérêt garanti ne s'applique qu'aux augmentations du de la prime (par exemple, en raison d'une augmentation de salaire).

5. Conditions pour bénéficier du taux de taxation favorable de 10%: circulaire 2023/C/83 de l'administration fiscale du 4 octobre 2023

Si vous touchez votre capital pension à l'âge de la pension légale ou à l'âge où vous avez une carrière complète de 45 ans, vous pouvez bénéficier du taux de taxation favorable de 10% au lieu de 16,5%, à condition d'avoir été actif pendant les trois dernières années.

Pour les travailleurs salariés, la notion d'« effectivement actif » suppose l'exercice effectif d'une activité professionnelle. Les indépendants, quant à eux, doivent avoir été affiliés de manière continue à une caisse d'assurance sociale et avoir payé leurs cotisations de sécurité sociale dans le cadre de leur statut social d'indépendant en raison de leur activité principale.

Pour l'application du taux favorable, pour des raisons sociales, certaines périodes d'inactivité ou de réduction d'activité sont assimilées à des périodes d'activité.

La circulaire entre immédiatement en vigeur.

La circulaire prévoit e.a. **les périodes suivantes comme étant assimilées**:

- Les périodes de disponibilité adaptée pour des chômeurs âgés ne bénéficiant pas d'un régime RCC.
- Les périodes de chômage temporaire pour force majeure ou pour raisons économiques, sous réserve du respect des conditions.
- Les période de licenciement lorsque les bénéficiaires perçoivent des indemnités de dédit ou des indemnités en compensation du licenciement peuvent être assimilées.
- Pour les périodes couvertes par les indemnités légales de maladie ou d'invalidité, il n'est plus nécessaire que l'incapacité de travail n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.
- Les périodes de congé pour porter assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, ainsi que les périodes de congé d'aidant proche sont assimilées à une période d'activité.

La circulaire précise que les périodes suivantes **ne peuvent être assimilées à des périodes d'activité** :

- Les périodes pendant lesquelles le chômeur âgé a bénéficié de la (vieille) maxi-exemption pour chômeurs âgés et a été dispensé des obligations de disponibilité adaptée ou exclu du droit aux allocations de chômage.
- Périodes d'emploi dans le cadre d'un flexi-job.
- Emploi à temps partiel représentant moins de la moitié d'un emploi à temps plein.

6. Secteur public: la loi Wijninckx

Vous avez sans doute remarqué que les plans de pension complémentaire de certaines entreprises publiques sont mentionnés dans la presse .... et ce, sur la base d'une ancienne loi de réformes économiques et budgétaires du 5/8/1978 !
Cette loi a introduit la désormais célèbre limitation "Wijninckx" dans le secteur public.
L'objectif est de plafonner l'ensemble des pensions complémentaires et légales pour les travailleurs du secteur public, et ce quel que soit leur statut d'emploi.

La loi prévoit ce plafonnement à deux niveaux :

- **Uniquement au niveau de la carrière auprès d'un "employeur public" (art.39)**

Dans le cadre de l'article 39, il s'agit donc de ne prendre en compte que les pensions légales et complémentaires acquises auprès de l'employeur public. Le deuxième pilier doit être limité de telle sorte que la pension légale majorée de la pension complémentaire ne dépasse pas 75 % du dernier salaire (plafond relatif), ni un plafond absolu qui s'élève aujourd'hui à 95.636,1 euros.

- **Au niveau de l'ensemble de la carrière (art.40)**

À ce niveau, on vérifie si la limite absolue n’est pas dépassée par l'ensemble des pensions légales acquises par l'intéressé, ainsi que par les pensions complémentaires éventuellement acquises par l'intéressé auprès d'"employeurs publics". Les pensions légales sont toutes les pensions légales, qu'elles aient été acquises pour une carrière dans une entreprise publique ou privée. En cas de dépassement, les pensions complémentaires du deuxième pilier ne sont plus limitées, mais uniquement les pensions légales.

Pour vérifier ces limites, les avantages payés sous forme de capital sont convertis en rente au moyen des coefficients accident du travail. Les rentes découlant du 2ième pilier sont diminuées de 20% du plafond absolu. La partie du 2ième pilier financée par des cotisations personnelles n’entre pas en ligne de compte à condition que ces cotisations n’excédent pas 5% du salaire.

En principe, seul le premier niveau (art.39) est contrôlé par "l'employeur public" et/ou son organisme de pension.
Le Service fédéral des pensions vérifie ensuite, en exécution de l'article 40, que la totalité des pensions accumulées ne dépasse pas la limite absolue. A défaut, la pension légale de l'intéressé est réduite.

Nous vous recommandons donc de vérifier si vous êtes visés par cette législation et, le cas échéant, de vérifier que votre organisme de pension la respecte.

7. Secteur public : le gouvernement fédéral verse 60 millions d'euros pour financer la réduction « 2ème pilier » des cotisations de responsabilisation pour 2022

Le même projet de loi mentionné en tête de ce newsflash (concernant les modifications de la loi sur la transparence) contient également une disposition confirmant qu'en 2023, le gouvernement fédéral versera une dotation au Fonds de pension solidarisé pour combler les déficits créés par un déséquilibre dans le système de bonus-malus de la réduction de la contribution de responsabilisation des administrations provinciales et locales. Le projet de loi a été approuvé par le Parlement le 30 novembre et doit maintenant être ratifié par le Roi et publié au Moniteur Belge. Les administrations provinciales et locales peuvent donc être assurées de recevoir l'intégralité de leur ristourne pour 2022.

Un peu de contexte : les administrations provinciales et locales paient une contribution de responsabilisation lorsque leurs cotisations de pension de base d'une année donnée ne suffisent pas à couvrir le coût de leur charge de pension pour cette même année. La loi du 30 mars 2018 a introduit un "système de bonus-malus" pour encourager les administrations provinciales et locales à mettre en place un régime de pension complémentaire pour leur personnel contractuel. Les administrations qui affilient tous leurs contractuels un régime de pension complémentaire répondant à un certain nombre de conditions minimales bénéficient d'une réduction ("bonus") sur la cotisation de responsabilisation. Dans le cas contraire, l’administration doit payer un supplément ("malus"). Ce supplément ne peut jamais être supérieur à la différence entre la charge de pension et les cotisations de pension de base. Le coût des "bonus" est supporté par les "malus".

Comme de plus en plus d’administrations prévoient un régime de pension complémentaire, ce système n'est plus équilibré : les " malus " ne suffisent plus à payer les " bonus ". Pour l’année 2022, pour laquelle la réduction sera accordée en 2023, il y a un déficit de près de 60 millions d'euros. Pour

2023, le déficit est estimé à 81,4 millions d'euros.

En l'absence de solution de la part du gouvernement fédéral, le Service fédéral des pensions a envoyé une lettre aux administrations provinciales et locales en mai 2023, indiquant que leur ristourne pour 2022 pourrait n'être que de 18 % au lieu de 50 % des cotisations de pension complémentaire si une solution n'était pas trouvée à temps.

En juillet 2023, lors de la réforme des pensions, un accord a été conclu en conseil des ministres restreint selon lequel le gouvernement fédéral comblera les déficits du système bonus-malus (relatifs au 2022 et 2023 respectivement) en 2023 et 2024.

Pour mettre en œuvre cet accord, il faut d'abord adopter une base juridique. En ce qui concerne le déficit de 2022, cela a été fait le 30 novembre par l'adoption du projet de loi portant diverses dispositions en matière de pensions. Le projet de loi ne dit rien sur le déficit de 2023.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions ou des commentaires. Nous nous ferons un plaisir de vous aider au mieux.

Nous vous souhaitons une agréable fin d'année.

L'équipe NEXYAN.