

Conditions

Il est possible de mettre en place un plan bonus, c'est-à-dire un régime de pension où le paiement et/ou le niveau de la prime sont couplés à l'atteinte de différents objectifs individuels ou collectifs.

Il est considéré qu'un tel plan est conforme à l'article 13, alinéa 2 de la LPC] pourvu que les conditions auxquelles le bonus (servant de base pour le calcul de la prime) est octroyé ainsi que son niveau soient déterminés explicitement dans le règlement de pension et soient indépendants de l'appréciation de l'employeur.

En outre, les plans bonus doivent respecter l'interdiction de distinction illicite telle que visée à l'article 14 de la LPC. Les conditions d'affiliation et d'attribution ne peuvent donc pas être définies de manière telle qu'une distinction illicite puisse être opérée entre les travailleurs.

Enfin, il peut arriver, dans le cadre d'un plan bonus, que suite aux résultats obtenus, aucune prime ne soit versée dans le cadre du plan de pension la première année d'affiliation. Il en résulte que la réserve acquise après un an est nulle. Il est néanmoins considéré que les plans bonus ne constituent pas une infraction à l'article 23 de la LPC. L'article 23 de la LPC ne sera violé que si le règlement de pension lui-même implique que la réserve acquise après un an soit nulle pour certains affiliés. Par contre, les plans bonus dans le cadre desquels la réserve après un an n'est pas nulle par définition, mais pour lesquels la constitution des droits dépend d'un événement incertain – de sorte qu'il est possible que la réserve soit nulle – ne contournent pas l'article 23 de la LPC.

Source URL: <https://www.fsma.be/fr/conditions>