

En tant qu'employeur, vous pouvez décider vous-même d'instaurer, de modifier ou d'abroger un plan de pension. Cette autonomie n'est toutefois pas absolue. Sur certains sujets, vous devez ainsi recueillir l'avis des organes de concertation sociale au sein de votre entreprise (a). Dans certains cas, les travailleurs jouissent par ailleurs d'un droit de codécision (b). Enfin, le plan de pension est supposé faire partie du contrat de travail de chaque travailleur, que vous ne pouvez pas simplement modifier unilatéralement (c).

- a. Pour instaurer, modifier ou abroger un plan de pension, il est nécessaire d'obtenir un **avis** préalable sur les points suivants :
- `. le mode de financement du plan de pension et les modifications structurelles de ce financement ;
  - `. la fixation des réserves et l'établissement annuel de la fiche de pension ;
  - `. l'application, l'interprétation et la modification du règlement de pension ;
  - `. le choix d'un organisme de pension et le transfert vers un autre organisme de pension, y compris le transfert éventuel des réserves ;
  - `. la déclaration relative aux principes fondant la politique de placement.

Vous devez demander cet avis au conseil d'entreprise. S'il n'existe pas de conseil d'entreprise, vous devez demander cet avis au comité de prévention et de protection au travail. S'il n'existe pas non plus de comité de prévention et de protection au travail au sein de l'entreprise, c'est à la délégation syndicale qu'il revient de remettre cet avis.

S'il n'existe au sein de l'entreprise ni conseil d'entreprise, ni comité de prévention et de protection au travail, ni délégation syndicale, vous devez informer individuellement les travailleurs avant de prendre une décision.

Si vous ne suivez pas ces procédures, les affiliés qui contestent les décisions prises peuvent se tourner vers le tribunal du travail pour les faire annuler. Ils doivent le faire dans l'année qui suit la décision.

- b. Si le plan de pension prévoit que les travailleurs doivent également verser des contributions et que ce plan s'applique de plus à l'ensemble des travailleurs, il ne peut alors être instauré, modifié ou abrogé que
- `. par le biais d'une CCT dans les entreprises disposant d'un comité d'entreprise, d'un comité de prévention et de protection au travail ou d'une délégation syndicale ;
  - `. par le biais d'une modification du règlement de travail dans les autres cas.
- c. Il convient de respecter non seulement les règles précitées, qui figurent dans la LPC, mais aussi celles prévues par le droit civil et le droit du travail. Le règlement de pension étant en effet un volet du contrat de travail individuel conclu entre l'employeur et le travailleur, l'engagement de pension fait partie des conditions de travail convenues entre eux. La jurisprudence estime que des composantes essentielles du contrat de travail ne peuvent être modifiées unilatéralement et que ces éléments doivent donc être modifiés de commun accord.

Une modification du plan de pension ne peut en aucun cas avoir pour effet de réduire les droits de pension déjà constitués par les affiliés au moment de la modification.

[Plus d'informations concernant « Comment les droits des affiliés sont-ils protégés en cas de modification du plan de pension ? »](#)

Lorsque l'on est en présence d'un plan sectoriel, l'employeur est lié par ce dernier. Il doit respecter le plan sectoriel et ne peut y apporter tout seul des modifications. Un plan sectoriel ne peut être instauré, modifié ou abrogé qu'en concluant une nouvelle CCT sectorielle.

[Plus d'informations concernant « Comment un plan sectoriel est-il instauré ou modifié ? »](#)

**Source URL:** <https://www.fsma.be/fr/faq/comment-un-plan-dentreprise-est-il-instaure-ou-modifie>