

# Questions complémentaires relatives à la loi du 18 décembre 2015<sup>1</sup>

## Groupe de travail de la CPC

### 1. Introduction

Lors de sa réunion du 13 octobre 2016, la Commission des Pensions Complémentaires (ci-après « la CPC ») a demandé au groupe de travail qui a rédigé le rapport à la source de l'avis n°38 du 15 juillet 2016 de la CPC, visant les questions pratiques relatives à la loi du 18 décembre 2015, de se pencher sur deux questions complémentaires :

- lorsqu'un engagement de pension résulte d'une part d'un règlement de pension de type prestation définie géré par une institution de retraite professionnelle qui a une obligation de moyens et d'autre part d'un règlement de pension de type contributions définies géré par une entreprise d'assurance via un produit de la branche 21 avec un taux d'intérêt garanti jusqu'à l'âge de retraite du règlement, quelle méthode s'applique-t-elle dans le cadre de la garantie de rendement visée à l'article 24, §4 de la LPC ?
- dans le cadre d'un engagement de pension de type prestation définie, comment calcule-t-on les droits de l'affilié qui demeure en service au-delà de l'âge de retraite du règlement de pension ?

---

<sup>1</sup> Visant à garantir la pérennité et le caractère social des pensions complémentaires et visant à renforcer le caractère complémentaire par rapport aux pensions de retraite.

2. Un engagement de pension résulte d'une part d'un règlement de type prestation définie géré par une institution de retraite professionnelle qui a une obligation de moyens et d'autre part d'un règlement de type contributions définies géré par une entreprise d'assurance via un produit de la branche 21 avec un taux d'intérêt garanti jusqu'à l'âge de retraite du règlement. Quelle méthode s'applique-t-elle dans le cadre de la garantie de rendement visée à l'article 24, §4 de la LPC ?

1.

Conformément à l'article 24, §4 de la LPC, le groupe de travail rappelle que la *méthode horizontale* est appliquée si l'engagement de pension est exécuté en totalité par un ou plusieurs organismes de pension qui garantissent jusqu'à l'âge de retraite du règlement, sur l'ensemble de l'engagement de pension, un résultat déterminé en fonction des contributions versées. La *méthode verticale* est appliquée dans tous les autres cas.

Sur la base de cette définition, deux situations peuvent se présenter dans le cadre de la question posée :

- soit l'on est confronté à **un seul engagement de pension** composé d'un volet prestation définie et d'un volet contributions définies.

En vertu de l'article 22 de la LPC, il est en effet possible qu'un engagement de pension soit composé d'un volet contributions définies d'une part et d'un volet prestation définie d'autre part.

Dans cette hypothèse, la garantie de rendement à calculer sur les contributions patronales du volet contributions définies et sur les contributions personnelles, correspondra à la *méthode verticale* car les conditions pour appliquer la méthode horizontale ne sont pas remplies. En effet, un résultat déterminé en fonction des contributions versées n'est pas garanti par tous les organismes de pension *sur l'ensemble de l'engagement* puisque l'institution de retraite professionnelle ne garantit pas un tel résultat.

- soit l'on est confronté à **deux engagements de pension**, l'un de type prestation définie et l'autre de type contributions définies.

Dans cette hypothèse, la *méthode horizontale* s'appliquera dans le cadre de l'engagement de pension de type contributions définies car l'entreprise d'assurance garantit, dans le cadre d'un produit de la branche 21, un résultat déterminé en fonction des contributions versées, sur l'ensemble de l'engagement de pension (alors exclusivement composé du volet contributions définies). La *méthode verticale* s'appliquera quant à elle aux éventuelles contributions personnelles versées dans le cadre de l'engagement de pension de type prestation définie.

## 2.

Le groupe de travail observe que la LPC ne donne pas d'indications quant à savoir dans quelles circonstances il faut considérer qu'une pension complémentaire résulte d'un seul engagement de pension composé de deux volets (contributions définies et prestation définie) ou de deux engagements de pension (l'un de type contributions définies et l'autre de type prestation définie).

Le groupe de travail est d'avis que la réponse à cette question doit résulter d'une analyse factuelle de la situation et des règlements en vigueur. L'article 4-1 alinéa 2 de l'AR LPC stipule en effet que «*L'engagement de pension doit être clairement défini dans le règlement ou la convention de pension*». Il appartient aux organisateurs, en concertation avec l'organisme de pension et le cas échéant les représentants des travailleurs, de déterminer, à la lumière des circonstances de fait propres à la situation visée, dans quelle hypothèse l'on se trouve<sup>2</sup> et de s'assurer de l'application cohérente des règles applicables en fonction de la conclusion de l'analyse factuelle opérée. A titre indicatif, le groupe de travail observe que les éléments suivants peuvent notamment entrer en ligne de compte dans le cadre de l'analyse opérée :

- que précisent les règlements de pension, notamment comment est défini l'engagement de pension dans les règlements de pension ?
- les règlements de pension font-ils référence à deux volets ?
- les prestations dans le cadre d'un volet viennent-elles en diminution des prestations résultant de l'autre volet ?
- le volet de type contributions définies sert-il à financer le volet de type prestations définies ?
- les deux organismes de pension tiennent-ils compte de ce qui se passe dans le cadre de la gestion opérée par l'autre organisme de pension, notamment dans le cadre de l'établissement des fiches de pension annuelles ?
- comment cet(ces) engagement(s) est-il/son(t)-ils déclaré(s) auprès de SiGeDIS dans le cadre de DB2P ? En particulier, l'organisateur a-t-il fait une déclaration auprès de SiGeDIS, visant la structure des régimes déclarés par les organismes de pension ?

## 3.

La question particulière suivante est également analysée par le groupe de travail : peut-on être confronté à un seul engagement de pension dans les circonstances suivantes :

- un volet de type prestation définie géré par une institution de retraite professionnelle ayant une obligation de moyens est appliqué mais est fermé et exclut donc toute nouvelle affiliation. La prestation dans le cadre de ce volet est calculée en déduisant la prestation dans le cadre du volet de type contributions définies visé ci-dessous ;
- un volet de type contributions définies géré par une entreprise d'assurance, dans le cadre d'un produit de la branche 21 avec un taux d'intérêt garanti jusqu'à l'âge de retraite du règlement, est appliqué, auquel sont affiliés les membres du personnel affiliés au plan de type prestation définie ainsi que les membres du personnel entrés en service après que le plan de type prestation définie ait été fermé à toute nouvelle affiliation.

Dans ce contexte également, le groupe de travail renvoie à la nécessité d'opérer une analyse factuelle de la situation. La réponse à cette question dépendra donc des circonstances de l'espèce.

---

<sup>2</sup> Sous réserve d'une décision contraire des Cours et Tribunaux en cas de litige portant sur la question de savoir s'il s'agit d'un seul engagement composé de deux volets ou de deux engagements de pension.

S'il s'agit d'un seul et même engagement de pension, cela impliquerait que la *méthode verticale* s'applique à l'égard de tous les affiliés dans le cadre du volet de type contributions définies, les organismes de pension ne garantissant pas un résultat déterminé sur l'ensemble de l'engagement jusqu'à l'âge de retraite du règlement.

### 3. Dans le cadre d'un engagement de pension de type prestation définie, comment calcule-t-on les droits de l'affilié qui demeure en service au-delà de l'âge de retraite du règlement ?

#### 1.

Le groupe de travail observe d'entrée de jeu que la question posée par la CPC n'est pas une question nouvelle découlant de l'entrée en vigueur de la loi du 18 décembre 2015. Cette question se posait également avant l'entrée en vigueur de cette loi.

Néanmoins, la nouvelle règle selon laquelle les prestations de pension sont en principe liquidées au moment de la mise à la retraite de l'affilié, telle que visée par la loi du 18 décembre 2015, laisse présager que cette question se présentera avec plus d'acuité à l'avenir si le nombre d'affiliés qui restera en service au-delà de l'âge de retraite du règlement est plus important en raison de ce nouveau cadre légal.

#### 2.

Conformément à l'article 13 de la LPC, *l'affilié bénéficie de l'engagement de pension ainsi que, le cas échéant, de l'engagement de solidarité lié à l'engagement de pension, aussi longtemps qu'il est en service.*

Les travaux préparatoires de cette disposition précisent que son application implique, pour un plan de type prestation définie, que *tant que l'affilié est en service, les années de service lui sont reconnues aussi longtemps qu'il n'a pas atteint le maximum d'années de service reconnu. Il en est de même pour les augmentations de salaire. Toute autre formule n'est pas permise. Il n'est notamment pas permis de modifier le type d'engagement de pension. Exemple : il n'est pas permis de prévoir qu'à partir d'un certain âge la formule de type prestation définie est remplacée par une formule de type contributions définies*<sup>3</sup>.

Selon le groupe de travail, cela signifie que pour un affilié d'un plan de type prestation définie qui demeure en service au-delà de l'âge de retraite du règlement, la prestation à laquelle il peut prétendre correspond à tout moment, à tout le moins, au résultat de la formule de pension de type prestation définie telle qu'elle s'applique pour tous les autres affiliés actifs qui n'ont pas atteint l'âge de retraite du règlement, tenant compte de l'évolution des paramètres variables (notamment la rémunération de référence et le service reconnu) tels qu'ils continuent à évoluer une fois l'âge de retraite du règlement atteint.

Pour toute clarté, lorsqu'un affilié atteint l'âge de retraite du règlement, cet âge de retraite reste inchangé et n'est pas remplacé, pour l'affilié concerné, par un nouvel âge de retraite qui serait fixé dans le règlement. L'affilié est alors dans une situation où son âge est supérieur à l'âge de retraite du

---

<sup>3</sup> *Doc. Parl., Ch. repr., Doc 53, 3500/001, p. 73.*

règlement. Le fait d'atteindre l'âge de retraite du règlement n'a donc pas d'impact quant à l'âge de retraite à appliquer dans le cadre de ce règlement à l'affilié concerné.

Le schéma ci-dessous explique ce qui précède :

Dans une entreprise, un règlement de pension de type prestation définie prévoit un âge de retraite de 60 ans. La formule est la suivante :  $n/40 (x\% S_{final})$ .

Un affilié qui a 20 années de services reconnus demeure actif auprès de son employeur au-delà de l'âge de 60 ans.

Il continue à constituer des droits de pension tant qu'il est en service (article 13 de la LPC).

A tout moment, ses droits correspondent au minimum au résultat de la formule de pension du règlement, tenant compte de la valeur des paramètres variables au moment du calcul.

Si l'affilié quitte l'employeur à 62 ans, cela signifie que la valeur du « n » correspond à 22 années et que le salaire à prendre en considération est le  $S_{final}$  à ce moment.

L'article 13 de la LPC ne peut être compris de manière telle qu'un nouvel âge de retraite du règlement est fixé pour l'affilié concerné (65 ans dans le schéma ci-dessous) et que les droits constitués par l'affilié correspondent à l'actualisation (MR/FR-6%) de la prestation en tenant compte de ce nouvel âge de retraite du règlement. En vertu de l'article 13 de la LPC, la prestation doit à tout moment correspondre au minimum au résultat de la formule de pension telle qu'en vigueur pour les autres affiliés actifs qui n'ont pas atteint l'âge de retraite du règlement.

