



**Annexe 1 à la Circulaire LPC n°7 concernant
les règles relatives à la gestion paritaire et au comité de surveillance**

* *Dans le texte, les mots « la CBFA » / « la Commission bancaire, financière et des assurances » sont remplacés par les mots « la FSMA » / « l'Autorité des services et marchés financiers », conformément au modèle de surveillance dit « Twin Peaks », instauré par l'arrêté royal du 3 mars 2011 mettant en œuvre l'évolution des structures de contrôle du secteur financier, avec effet au 1^{er} avril 2011.*

TABLE DES MATIERES

I. RÉGIME DE PENSION	2
Introduction	2
1. Gestion paritaire	2
1.1. Notion	2
1.2. Organismes concernés	3
1.3. Cas d'application	3
1.4. Dérogations	4
1.5. Désignation des représentants du personnel	5
2. Comité de surveillance	6
2.1. Notion	6
2.2. Organismes concernés	6
2.3. Cas d'application	6
2.4. Dérogation	7
2.5. Désignation des représentants du personnel	7
2.6. Rôle du comité de surveillance	7
3. Instauration ou suppression de la gestion paritaire	8
3.1. Instauration	8
3.2. Suppression	8
II. ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ	9
1. Introduction	9
2. Organismes concernés	9
3. Dérogation	9
4. Désignation des membres représentant le personnel	9
5. Rôle du comité de surveillance	9

I. REGIME DE PENSION

Introduction

La présente circulaire concerne les institutions de retraite professionnelle, les entreprises d'assurance et les personnes morales chargées de l'exécution d'un engagement de solidarité belge ainsi que les organisateurs d'un régime de pension belge.

L'article 41, §1er de la LPC impose aux institutions de retraite professionnelle chargées de l'exécution de certains régimes de pension d'instaurer un mécanisme de « gestion paritaire ». La gestion paritaire signifie que le conseil d'administration de l'institution de retraite professionnelle doit être composé pour moitié de membres représentant le personnel et ce, afin assurer la représentation des travailleurs.

L'article 41, §2 de la LPC prévoit l'instauration d'un « comité de surveillance » composé pour moitié de représentants de membres du personnel dans l'hypothèse où l'exécution de certains régimes de pension est confiée à un organisme qui n'est pas géré de manière paritaire.

L'article 41 de la LPC est en vigueur depuis le 1er janvier 2004. Toutefois, la Convention Collective de Travail n° 9 du 9 mars 1972 prévoyait déjà, dans certaines conditions, l'obligation de gestion paritaire pour les institutions de retraite professionnelle constituées sous la forme d'association sans but lucratif.

1. Gestion paritaire

1.1. Notion

La notion de gestion paritaire signifie que le conseil d'administration de l'institution de retraite professionnelle doit être composé pour moitié de membres représentant le personnel et ce, afin d'assurer la représentation des travailleurs. En ce qui concerne la composition du conseil d'administration d'une institution de retraite professionnelle, il est utile de rappeler que l'article 5 de l'AR prudentiel¹ prévoit que les entreprises d'affiliation et les affiliés ou leurs représentants doivent constituer la majorité du conseil d'administration.

Il convient de relever que l'instauration d'un comité social au sens de l'article 34 de la loi relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle ne permet pas de déroger aux règles relatives à la gestion paritaire au sein du conseil d'administration prévues à l'article 41 de la LPC.

¹ Article 5 de l'arrêté royal du 12 janvier 2007 relatif au contrôle prudentiel des institutions de retraite professionnelle.

1.2. Organismes concernés

L'obligation de gestion paritaire s'applique aux institutions de retraite professionnelle, belges ou étrangères, qui gèrent des régimes de pension au sens de l'article 3, §1^{er}, 3^o de la LPC, c'est-à-dire des régimes de retraite soumis à la législation sociale belge².

1.3. Cas d'application

Sans préjudice des possibilités de dérogation mentionnées au point 1.4. ci-dessous, le conseil d'administration d'une institution de retraite professionnelle devra être composé pour moitié de représentants du personnel dans les cas suivants :

- régime de pension sectoriel (ordinaire ou social)³ ;
- option exercée par un employeur, lié par un régime sectoriel, d'organiser lui-même l'exécution de tout ou partie de ce régime (ordinaire ou social⁴) (ci-après « opting out ») et pour autant qu'il existe au sein de l'entreprise soit un conseil d'entreprise, soit un comité pour la prévention et la protection au travail, soit une délégation syndicale⁵;
- régime de pension social d'entreprise pour autant qu'il existe au sein de l'entreprise soit un conseil d'entreprise, soit un comité pour la prévention et la protection au travail, soit une délégation syndicale⁶;
- régime de pension d'entreprise ordinaire impliquant une participation financière des travailleurs, pour autant qu'il existe au sein de l'entreprise soit un conseil d'entreprise, soit un comité pour la prévention et la protection au travail, soit une délégation syndicale⁷;
- institution de retraite professionnelle constituée par plusieurs organisateurs (fonds multi-employeurs) pour autant qu'au moins un des régimes de pension géré par l'institution réponde à l'un des cas visés ci-dessus.

Le cas particulier de l'institution de retraite professionnelle qui gère un régime de pension ordinaire impliquant une participation financière des travailleurs lorsqu'il existe un organe de concertation sociale au sein de l'entreprise nécessite une précision.

² Consulter à ce propos : « Dispositions du droit social et du droit du travail belges relatives aux retraites professionnelles » sur le site de la FSMA, www.fsma.be.

³ Article 8 de la LPC.

⁴ Pour rappel, l'opting out d'un régime de pension social sectoriel ne peut porter sur l'engagement de solidarité (article 10, §2, alinéa 2 de la LPC).

⁵ Article 9 de la LPC.

⁶ Article 11 de la LPC.

⁷ Si un employeur a instauré différents plans de pension pour chaque catégorie de travailleurs et qu'il fait gérer l'ensemble de ces plans dans une IRP, il suffit que l'un de ces plans prévoit une participation financière des travailleurs pour que les règles relatives à la gestion paritaire soient applicables.

COMMISSION BANCAIRE, FINANCIÈRE ET DES ASSURANCES

En effet, dès que le régime de pension prévoit une participation financière des travailleurs - quand bien même cette participation serait gérée par un organisme de pension distinct de celui chargé de gérer la participation de l'entreprise -, la gestion paritaire est obligatoire (sauf dérogation éventuelle convenue par concertation sociale - cfr. infra)⁸.

Il n'y a donc que deux cas dans lesquels une institution de retraite professionnelle ne devra pas instaurer la gestion paritaire au sein de son conseil d'administration à savoir le cas où, le régime de pension est un régime d'entreprise ordinaire sans participation financière des travailleurs et le cas où il n'existe pas d'organe de concertation sociale au sein de l'entreprise (ni d'aucune des entreprises qui ont confié l'exécution de leur régime de pension à l'IRP).

Toutefois, relevons que la gestion paritaire peut toujours être instaurée volontairement.

1.4. Dérogations

Il est possible dans certaines conditions de déroger à l'obligation de composition paritaire du conseil d'administration :

- en cas de régime de pension sectoriel, si la convention collective de travail instaurant le régime sectoriel en dispose autrement ;
- en cas d'opting out, lorsqu'il existe des organes de concertation, si le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail en disposent autrement ou, à défaut, si la délégation syndicale et l'employeur en décident autrement de commun accord ;
- en cas de régime de pension social, lorsqu'il existe des organes de concertation, si le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail en disposent autrement ou, à défaut, si la délégation syndicale et l'employeur en décident autrement de commun accord ;
- en cas de régime de pension d'entreprise ordinaire impliquant une participation financière des travailleurs, lorsqu'il existe des organes de concertation, si le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail en disposent autrement ou, à défaut, si la délégation syndicale et l'employeur en décident autrement de commun accord ;
- en cas d'institution de retraite professionnelle constituée par plusieurs organisateurs (fonds multi-employeurs), et pour autant qu'au moins un des régimes de pension exécutés par l'institution réponde à l'un des cas visés au point 1.3., la dérogation étant convenue selon la procédure correspondant au régime de pension concerné.

Si la possibilité de dérogation à l'obligation de gestion paritaire est utilisée, il n'y a pas d'obligation d'instaurer un comité de surveillance conformément à l'article 41, §2.

⁸ Doc. Parl, Chambre, 2002-2003, 1340/005, p.36.

COMMISSION BANCAIRE, FINANCIÈRE ET DES ASSURANCES

Ainsi, si la gestion n'est pas paritaire parce que le conseil d'entreprise considère, par dérogation à l'article 41, §1er, que le conseil d'administration ne doit compter que 25% de représentants de membres du personnel, il n'est pas obligatoire de constituer un comité de surveillance, même si cela reste possible.

1.5. Désignation des représentants du personnel

Les représentants du personnel peuvent être désignés parmi les bénéficiaires⁹ du régime de pension ou parmi les membres de leurs organisations représentatives des travailleurs¹⁰.

Dans le cas d'un régime de pension sectoriel (ordinaire ou social), les représentants du personnel sont désignés par la délégation des travailleurs au sein de la personne morale¹¹.

Dans le cas d'un régime de pension d'entreprise (opting out, régime de pension social, régime de pension d'entreprise ordinaire impliquant une participation financière des travailleurs), pour autant qu'il existe des organes de concertation sociale au sein de l'entreprise, les représentants du personnel sont désignés par la délégation des travailleurs au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, au sein du comité pour la prévention et la protection du travail ou, à défaut, par la délégation syndicale.

Pour le cas particulier de l'institution de retraite professionnelle constituée par plusieurs organisateurs (« multi-employeurs »), les représentants du personnel sont désignés en concertation par les délégations des travailleurs des différents organisateurs.

⁹ Sont visés par cette notion, les affiliés actifs, les affiliés bénéficiant de droits différés (« dormants »), les rentiers ou tout bénéficiaire.

¹⁰ Article 41, §1^{er}, alinéa 2, dernière phrase, inséré par l'article 217 de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle.

¹¹ La personne morale visée ici est celle visée à l'article 3, §1^{er}, 5^o, a) de la LPC : « la personne morale composée paritairement, désignée via une convention collective de travail par les organisations représentatives d'une commission ou d'une sous-commission paritaire constituée en vertu du Chapitre III de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui instaure un régime de pension. »

2. Comité de surveillance

2.1. Notion

Le comité de surveillance est un organe particulier de participation composé pour moitié de représentants de membres du personnel. Le comité de surveillance n'a aucun pouvoir de gestion mais il dispose d'un droit de regard sur les activités de l'organisme de pension.

2.2. Organismes concernés

L'obligation d'instaurer un comité de surveillance s'applique à tout organisme de pension qui n'est pas géré de manière paritaire. Sont donc principalement visées les entreprises d'assurance mais également certaines institutions de retraite professionnelle qui gèrent un régime de pension non visé à l'article 41, §1^{er} de la LPC.

Remarquons que ne sont pas visées les caisses communes d'assurance dont le conseil d'administration est composé paritairement conformément à l'arrêté royal du 14 avril 1971¹².

A noter que, si le régime de pension nécessitait la gestion paritaire en vertu de l'article 41, §1 de la LPC mais qu'il a été fait usage, par concertation sociale, de la possibilité de déroger à l'obligation de gestion paritaire, le comité de surveillance peut, mais ne doit pas être instauré.

2.3. Cas d'application

Conformément à l'article 41 §2 de la LPC, un comité de surveillance devra être institué dans diverses hypothèses dès lors que l'organisme de pension chargé de l'exécution du régime de pension n'est pas géré paritairement :

- en cas de régime de pension sectoriel (ordinaire ou social) ;
- en cas d'option exercée par un employeur, lié par un régime sectoriel, d'organiser lui-même l'exécution de tout ou partie de ce régime (ordinaire ou social¹³) (ci-après « opting out »);
- en cas de régime de pension social d'entreprise ;
- en cas de régime de pension commun à plusieurs entreprises.

¹² Arrêté royal du 14 avril 1971 relatif à la désignation des administrateurs des caisses communes d'assurance agréées, *M.B.*, 28 juillet 1971.

¹³ Pour rappel, l'opting out d'un régime de pension social sectoriel ne peut porter sur l'engagement de solidarité (article 10, § 2, alinéa 2 de la LPC).

COMMISSION BANCAIRE, FINANCIÈRE ET DES ASSURANCES

Dans le cas d'un régime de pension commun à plusieurs entreprises (au sens d'unité technique d'exploitation), l'obligation d'instaurer un comité de surveillance existe même si ce régime ne répond à aucun des cas visés, par exemple s'il s'agit d'un régime d'entreprise ordinaire, y compris sans participation financière des travailleurs.

Relevons en outre qu'un comité de surveillance peut toujours être instauré volontairement.

2.4. Dérogation

Il n'est pas possible de déroger à l'obligation d'instaurer un comité de surveillance. Il n'est pas davantage possible de déroger à la composition paritaire du comité de surveillance.

2.5. Désignation des représentants du personnel

Les membres du comité de surveillance représentant le personnel sont désignés conformément aux règles décrites pour la gestion paritaire (voir point I.1 ci-dessus).

2.6. Rôle du comité de surveillance

Le rôle du comité de surveillance est de surveiller l'exécution de l'engagement de pension. Il doit également recevoir, chaque année, avant communication aux organisateurs, la déclaration relative aux principes fondant la politique de placement visée à l'article 41bis ainsi que le rapport de transparence prévu par l'article 42, §1er de la LPC.

La déclaration relative aux principes fondant la politique de placement contient au minimum :

- la répartition stratégique des actifs eu égard à la nature et à la durée des obligations de retraite ;
- les méthodes d'évaluation des risques d'investissement ;
- et les techniques de gestion des risques mises en œuvre.

Le rapport de transparence contient des informations sur les points suivants :

- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles de ce financement ;
- la stratégie d'investissement à court et long termes ainsi que la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques ou environnementaux ;
- le rendement des placements ;
- la structure de frais ;

- le cas échéant, la participation aux bénéfices.

Le rôle du comité de surveillance institué dans le cadre d'un engagement de pension est plus limité que celui du comité de surveillance institué dans le cadre d'un engagement de solidarité (voir point II.5 ci-dessous).

3. Instauration ou suppression de la gestion paritaire

3.1. Instauration

Lorsque, suite à une modification d'un des régimes gérés au sein de l'IRP¹⁴, la gestion paritaire devient obligatoire en vertu de l'article 41, §1er de la LPC, la gestion paritaire doit être instaurée en même temps que la modification nécessitant la gestion paritaire. Comme la modification du régime de pension entraînera, dans la majorité des cas, une concertation avec les organes sociaux, il convient de régler simultanément la gestion paritaire.

3.2. Suppression

Lorsque, par exemple suite à une modification d'un des régimes gérés au sein de l'IRP¹⁵, la gestion paritaire n'est plus requise en vertu de l'article 41, §1er de la LPC, il n'est pas nécessaire de convoquer une Assemblée Générale extraordinaire de l'IRP pour modifier immédiatement la composition du conseil d'administration.

En effet, rien ne s'oppose à ce qu'une IRP soit gérée paritairement alors qu'aucun des régimes gérés ne répond aux conditions de l'article 41, §1er de la LPC.

Si l'on décide néanmoins de supprimer la gestion paritaire, il faudra être attentif aux statuts et éventuellement les modifier s'ils contiennent mention de la gestion paritaire.

L'attention est attirée sur le fait qu'un régime doit être géré paritairement tant que les conditions de l'article 41, §1er de la LPC sont réunies. Ainsi, un régime de pension avec cotisations personnelles devra être géré paritairement, sauf dérogation, tant que l'IRP gère des cotisations personnelles et ce, même si le régime n'est plus alimenté que par des cotisations patronales ou n'est plus alimenté du tout¹⁶. De même, un régime de pension social devra être géré paritairement, sauf dérogation, jusqu'à suppression de l'engagement de solidarité et versement de la dernière prestation de solidarité.

¹⁴ Par exemple, instauration d'un engagement de solidarité et transformation d'un régime ordinaire en régime social.

¹⁵ Par exemple, suppression de l'engagement de solidarité.

¹⁶ En d'autres termes, il n'existe pas de dérogations pour les régimes de pension fermés.

II. ENGAGEMENT DE SOLIDARITE

1. Introduction

L'article 47 de la LPC prévoit également une obligation d'instituer un « comité de surveillance », composé pour moitié de membres représentant le personnel au profit duquel l'engagement de solidarité a été instauré, lorsque l'organisme chargé de l'exécution de l'engagement de solidarité n'est pas géré paritairement.

L'instauration d'un comité de surveillance est obligatoire depuis le 1er janvier 2004, date d'entrée en vigueur de l'article 47 de la LPC.

2. Organismes concernés

L'article 47 de la LPC concerne :

- les institutions de retraite professionnelle ;
- les entreprises d'assurance ;
- mais également toute autre personne morale distincte de l'organisateur

qui exécutent un engagement de solidarité mais ne sont pas gérées paritairement.

3. Dérogation

Il n'est possible de déroger, ni à l'obligation d'instaurer un comité de surveillance, ni à la composition paritaire du comité de surveillance.

4. Désignation des membres représentant le personnel

Les membres du comité de surveillance représentant le personnel sont désignés conformément aux règles décrites pour la gestion paritaire (voir point I.1 ci-dessus).

5. Rôle du comité de surveillance

Le comité de surveillance doit surveiller l'exécution de l'engagement de solidarité mais, en outre, il doit être consulté préalablement, au minimum, sur les points suivants :

- la stratégie d'investissement à court et long termes ainsi que la manière dont sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques ou environnementaux ;
- le rendement des placements ;

COMMISSION BANCAIRE, FINANCIÈRE ET DES ASSURANCES

- la structure de frais ;
- le cas échéant, la participation aux bénéfices.

Le rôle du comité de surveillance institué dans le cadre d'un engagement de solidarité est plus étendu que celui du comité de surveillance institué dans le cadre d'un engagement de pension (voir point I.2.5. ci-dessus). En effet, ce dernier reçoit la déclaration relative aux principes fondant la politique de placement visée à l'article 41bis de la LPC et le rapport de transparence visé à l'article 42, §1^{er} de la LPC avant sa communication aux organisateurs, mais il n'est prévu aucune consultation préalable.

*
* *
*

