
PROJET du 30/11/2015

Loi sur les pensions complémentaires - Régimes de pension multi-organismes

Champ d'application:

Les régimes de pension multi-organismes tels que visés par la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (ci-après LPC).

Résumé/Objectifs:

La loi du 15 mai 2014 portant des dispositions diverses (*ci-après la loi du 15 mai 2014*) a notamment modifié la notion de « *sortie* » contenue dans la LPC. Cette notion tient désormais compte des régimes de pension multi-organismes.

La présente circulaire dresse les contours de l'interprétation que la FSMA entend donner, dans le cadre de son contrôle, aux dispositions de la LPC concernant les régimes de pension multi-organismes, à savoir en particulier l'article 3, § 1^{er}, 11° et 25°, l'article 5, § 2/1 et l'article 33/2 de la LPC.

Elle décrit les attentes de la FSMA dans le cadre de l'application pratique de ces dispositions légales.

Structure:

PRÉAMBULE

I. LE RÉGIME DE PENSION MULTI-ORGANISMES

1. Conditions
 - A. Régime de pension identique
 - B. Régime instauré par plusieurs organismes
 - C. Régime exécuté par le(s) même(s) organismes de pension
2. Le règlement de pension multi-organismes

II. LE RÉGIME DE PENSION MULTI-ORGANISMES SANS CONVENTION DE REPRISE

III. LE RÉGIME DE PENSION MULTI-ORGANISMES AVEC CONVENTION DE REPRISE

1. La convention de reprise
 - A. Objet de la convention
 - B. Contenu de la convention
 - C. La convention fait partie intégrante du règlement de pension
2. Solidarité entre les organismes

- A. Nature de la solidarité
 - B. Étendue de la solidarité
 - C. Deux organisateurs successifs
 - D. Cascade d'organismes
3. Information aux affiliés
 4. Quid si l'un des organisateurs ne participe plus à la convention de reprise ou quitte le régime multi-organismes ?
 - A. Première situation : un organisateur continue à appliquer le régime multi-organismes mais ne souhaite plus être lié par la convention de reprise
 - B. Deuxième situation : un organisateur quitte le régime multi-organismes pour le futur, sans transfert des réserves
 - C. Troisième situation : un organisateur quitte le régime multi-organismes pour le futur et veut également transférer les droits de pension constitués dans le régime pour le passé vers un autre organisme de pension
 5. Sort du régime multi-organismes en cas de transfert d'entreprise
 - A. Un transfert d'actions
 - B. Une scission ou fusion d'entreprises
 - C. Un transfert d'actifs
-

PRÉAMBULE

La loi du 15 mai 2014 a modifié la notion de « *sortie* », telle que visée à l'article 3, § 1^{er}, 11° de la LPC.

Une sortie intervient:

- soit à l'expiration du contrat de travail dans les circonstances visées par la LPC;
- soit à la fin de l'affiliation en raison du fait que le travailleur ne remplit plus les conditions d'affiliation;
- soit lors du transfert d'un travailleur dans le cadre d'un transfert d'entreprise lorsque le régime de pension n'est pas repris par le cessionnaire.

La présente circulaire ne vise que la première situation de sortie, à savoir l'expiration du contrat de travail. L'article 3, § 1^{er}, 11° de la LPC tel que modifié par la loi du 15 mai 2014 décrit ce que l'on envisage dorénavant dans ce contexte :

« a) Lorsque l'organisateur est une personne morale visée au 5°, a): (...) l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite. N'est toutefois pas considérée comme une sortie, l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite, suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur qui tombe sous le champ d'application du même régime de pension que celui de l'ancien employeur, à condition qu'il existe, s'il s'agit d'un régime de pension multi-organismes, une convention telle que visée à l'article 33/2 qui règle la reprise des droits et obligations »

« b) Lorsque l'organisateur est un employeur: (...) l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite. N'est toutefois pas considérée comme une sortie,

l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite, suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur qui participe au même régime de pension multi-organismes que le précédent employeur, à condition qu'il existe une convention telle que visée à l'article 33/2 qui règle la reprise des droits et obligations ».

Ce nouveau contenu de la notion de sortie suscite des questions d'interprétation à plusieurs niveaux.

I. LE RÉGIME DE PENSION MULTI-ORGANISATEURS

1. Conditions

L'article 3, § 1^{er}, 25° de la LPC définit ce qu'il faut entendre par « *régime de pension multi-organismes* », à savoir « *un régime de pension identique instauré par plusieurs organismes dont l'exécution est confiée au même organisme de pension ou aux mêmes organismes de pension* ».

Un régime de pension multi-organismes présente dès lors les caractéristiques suivantes :

A. Régime de pension identique

Conformément aux travaux préparatoires de la loi du 15 mai 2014¹, il est question d'un régime de pension identique dès lors que le règlement de pension est le même pour les différents organismes, à l'exception bien entendu de certaines dispositions qui sont spécifiques à chaque organisme (le nom de l'organisme, l'adresse/le siège social, etc.). Le fait que le régime soit repris dans un seul règlement de pension, commun aux organismes, ou au contraire dans plusieurs règlements (un par organisme) est sans incidence pour autant que chaque organisme s'engage vis-à-vis de ses propres affiliés dans le cadre d'un engagement identique.

Un engagement de pension résultant de plans de pension similaires ou équivalents ne peut dès lors, selon la FSMA, être qualifié de régime de pension multi-organismes.

La FSMA estime que le régime doit demeurer identique au fil du temps pour conserver sa qualité multi-organisationnelle. Cela signifie que toutes les modifications du régime doivent être mises en œuvre au sein de chaque organisme, soit dans le cadre de la modification du règlement commun de pension, soit dans le cadre de la modification du règlement individuel de chaque organisme. Eu égard à l'importance du caractère identique de l'engagement de pension pour garder la qualité de régime multi-organisme, les organismes et les organismes de pension doivent prendre les mesures de contrôle internes nécessaires afin de veiller au maintien de ce caractère identique.

Pour toute clarté, si l'engagement de pension comprend un socle commun mais que des avantages complémentaires sont octroyés uniquement aux membres du personnel d'un seul organisme à l'exclusion des membres du personnel des autres organismes, l'engagement

¹ Projet de loi portant dispositions diverses en matière de pensions complémentaires, *Doc. parl.*, Chambre, 53 3500/001, p. 59.

ne pourra, selon la FSMA, pas être considéré comme un engagement multi-organismes, même si les prestations de pension de base sont identiques.

Par contre, la FSMA estime que le régime de pension multi-organismes peut entrer en vigueur à une date différente au sein de chaque organisme. Cela n'entrave pas le caractère identique du régime de pension pour autant que les seules différences identifiées soient celles qui résultent d'une entrée en vigueur à une date différente.

Dans le même ordre d'idées, si le régime s'applique à l'égard de tous les travailleurs d'un organisme mais est limité, auprès d'un autre organisme, aux travailleurs qui ne sont pas restés affiliés à leur ancien plan fermé (parce qu'ils étaient déjà en service lors de la mise en place du régime multi-organismes au sein de l'organisme et ont pu refuser leur affiliation à ce régime), cela ne porte, selon la FSMA, également pas atteinte au caractère identique de l'engagement. Dans cette situation toutefois, le transfert d'un affilié qui bénéficiait encore d'un ancien plan fermé, vers un autre organisme qui applique le régime multi-organismes impliquera une sortie du plan fermé et l'affiliation au régime multi-organismes ne prendra cours qu'à partir du changement d'organisme.

Le caractère identique du régime de pension multi-organismes ne disparaîtrait également pas, selon la FSMA, si le régime, en raison de circonstances propres à un organisme², est fermé pour toute nouvelle affiliation au sein de celui-ci mais demeure ouvert au sein d'autres organismes. Dans cette hypothèse, les travailleurs déjà affiliés au régime multi-organismes peuvent continuer à en bénéficier en cas de transfert vers l'organisme qui a fermé le plan.

B. Régime instauré par plusieurs organismes

Le fait que le régime soit instauré par plusieurs organismes ne peut porter atteinte au principe selon lequel il n'y a qu'un organisme par affilié. Chaque organisme prend un engagement vis-à-vis de ses propres affiliés. Dans le cadre d'un régime de pension sectoriel, il s'agira de la personne morale visée par la LPC tandis que dans le cadre d'un régime de pension d'entreprise, il s'agira nécessairement de l'employeur (article 3, § 1^{er}, 5° de la LPC).

A titre d'exemple, dans le cadre d'un plan d'entreprise, un régime de pension multi-organismes ne peut, selon la FSMA, prévoir que tous les employeurs concernés aient la qualité d'organismes pour l'ensemble des affiliés : les employeurs n'ont la qualité d'organisme qu'à l'égard des membres de leur propre personnel affilié au plan. Cela implique dès lors que chaque affilié doit pouvoir être rattaché à tout moment à un organisme et que les obligations de chaque organisme vis-à-vis des affiliés doivent pouvoir être calculées à tout moment.

En cas de modification du régime de pension multi-organismes, chaque organisme doit opérer la modification conformément à la procédure qui lui est applicable sur la base de la LPC, des dispositions du droit du travail et du droit civil. Selon les circonstances de l'espèce, la

² Qui doivent pouvoir être justifiées sur le plan de la discrimination.

procédure à suivre peut être différente au sein de chaque organisateur (par exemple si une convention collective de travail est requise au sein d'un des organisateurs et pas des autres).

C. Régime exécuté par le(s) même(s) organisme(s) de pension

Conformément aux travaux préparatoires de la loi du 15 mai 2014³, l'exécution du régime de pension peut être confiée à plusieurs organismes de pension à la condition que pour tous les organisateurs, l'exécution du régime de pension soit confiée dans la même mesure aux mêmes organismes de pension.

A ce titre, les travaux préparatoires citent l'exemple d'un régime de pension qui prévoit des contributions personnelles finançant un engagement de pension de type prestations définies. Les cotisations personnelles peuvent être gérées par une entreprise d'assurances tandis que le solde pour atteindre la prestation définie est financé au sein d'une institution de retraite professionnelle. Il s'agira d'un régime multi-organismes à la condition que tous les organisateurs confient leur engagement dans la même proportion aux mêmes organismes de pension⁴.

2. Le règlement de pension multi-organismes

Le régime de pension multi-organismes peut être constitué d'un seul règlement, commun à tous les organisateurs, ou d'un règlement par organisateur (voy. *supra* point I, 1, a).

Quelle que soit l'option suivie, le règlement de pension doit mentionner (article 5, § 2/1 de la LPC):

- qu'il s'agit d'un régime de pension multi-organismes ;
- l'identité des organisateurs du régime ;
- le fait qu'il existe ou non une convention de reprise des droits et obligations.

S'il n'existe pas de convention de reprise, le règlement mentionne les conséquences de l'absence de convention. Cela signifie que le règlement doit notamment indiquer qu'une sortie interviendra si un affilié quitte un organisateur participant au régime multi-organismes pour rejoindre un autre organisateur qui participe au même régime.

Si par contre il existe une convention de reprise, le règlement mentionne le but de la convention, à savoir la levée des effets de l'expiration du contrat de travail pour l'affilié en cas d'occupation successive auprès des différents organisateurs, ainsi que les modalités de cette levée.

³ Projet de loi portant dispositions diverses en matière de pensions complémentaires, *Doc. parl.*, Chambre, 53 3500/001, p. 59.

⁴ *Idem.*

Le cas échéant, la convention de reprise des droits et obligations est annexée au règlement et en fait intégralement partie (voy. *infra* point III, 1, c).

Afin de permettre à l'affilié occupé par plusieurs organisateurs du régime au cours de sa carrière d'avoir une vue fidèle des droits de pension auxquels il peut/pourra prétendre, il est important que toutes les différences qui n'entravent pas le caractère identique du régime en vigueur (voy. point I, 1, a), soient reprises dans le règlement de chaque organisateur.

Lorsque le régime est constitué d'un règlement par organisateur, la FSMA considère que ces différences devraient être reprises dans chaque règlement du régime de pension multi-organismes. Le règlement constitue en effet la source des droits des affiliés dans le cadre du régime multi-organismes et ceux-ci doivent donc pouvoir reconstituer leurs droits de pension dans ce régime sans devoir se baser sur plusieurs règlements de pension selon les différents organisateurs auprès desquels ils ont successivement été occupés au fil de leur carrière.

Cela signifie notamment que si le régime de pension multi-organismes est entré en vigueur à une date différente au sein des différents organisateurs, cela sera précisé dans chaque règlement de pension (chez tous les organisateurs) et, le cas échéant, il en sera tenu compte dans la définition du *service reconnu* reprise dans chaque règlement.

Dans le même ordre d'idées, si le régime de pension multi-organismes est fermé au sein d'un des organisateurs, il convient selon la FSMA d'en tenir compte dans le règlement de pension de chaque organisateur. L'affilié doit en effet pouvoir reconstituer ses droits dans le régime de pension multi-organismes, quelle que soit la succession d'organismes auprès desquels il aura été occupé.

II. LE RÉGIME DE PENSION MULTI-ORGANISMES SANS CONVENTION DE REPRISE

Lorsque le contrat de travail de l'affilié prend fin dans le cadre d'un régime de pension multi-organismes mais que les organisateurs ne sont pas liés par une convention de reprise, la cessation du contrat de travail d'un affilié donne lieu à une sortie, même lorsque la cessation de ce contrat de travail est immédiatement suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre organisateur du régime.

En pratique, comme le changement d'organisateur entraîne, dans cette situation, une sortie du régime, cela impliquera que l'affilié pourra à la fois être un affilié passif du régime⁵ et un affilié actif du même régime de pension (en tant qu'affilié du nouvel organisateur). Chaque changement d'organisateur au sein du régime de pension multi-organismes entraînera une sortie du régime et une nouvelle affiliation. Si le régime fonctionne sur la base de comptes individuels, un nouveau compte individuel sera créé pour l'affilié chaque fois qu'il entre au service d'un nouvel organisateur. Un affilié mobile au sein d'un groupe d'organismes qui décide, lors de sa sortie, de maintenir ses droits de pension au sein de l'organisme de pension de l'organisateur qu'il quitte, bénéficiera dès lors de plusieurs comptes individuels.

⁵ Pour le service passé s'il maintient, lors de sa sortie, ses droits au sein de l'organisme de pension de l'organisateur qu'il quitte.

III. LE RÉGIME DE PENSION MULTI-ORGANISATEURS AVEC CONVENTION DE REPRISE

Lorsque le contrat de travail de l'affilié prend fin dans le cadre d'un régime de pension multi-organismes et qu'une convention a été conclue entre les organismes en vue de régler la reprise des droits et obligations, il n'y aura pas de sortie au sens de la LPC lorsque le contrat de travail auquel il est mis fin est suivi d'un autre contrat de travail, conclu avec un autre employeur participant au régime multi-organismes.

Il convient de préciser que l'absence de sortie ne s'appliquera que lorsque la prise de cours du nouveau contrat de travail suit immédiatement la cessation du contrat de travail conclu avec l'employeur que le travailleur quitte. En d'autres termes, le contrat de travail avec le premier organisme prend fin en vue de permettre à l'intéressé de rejoindre un autre organisme du régime de pension. Si les contrats de travail concernés ne se suivent pas immédiatement, il y aura bien une sortie au sens de la LPC lors de la cessation du contrat de travail conclu avec l'employeur que l'affilié quitte.

En pratique, les affiliés à un régime multi-organismes pour lesquels aucune sortie n'intervient en cas de mobilité entre les organismes, bénéficient, lorsque le régime fonctionne sur la base de comptes individuels, d'un seul compte individuel dans le cadre du régime. Ils reçoivent une seule fiche de pension reprenant leurs droits acquis au fil de leur occupation auprès des différents organismes⁶.

1. La convention de reprise

A. Objet de la convention

L'objet de la convention de reprise est de lever les effets de l'expiration du contrat de travail lorsqu'un affilié du régime de pension multi-organismes conclut un nouveau contrat de travail avec un autre organisme qui participe au même régime de pension (article 33/2, § 1^{er} de la LPC).

La convention de reprise organise la reprise par l'organisme que l'affilié rejoint, de l'ensemble des droits et obligations de l'organisme que l'affilié quitte, y compris la reprise des garanties visées à l'article 24 de la LPC et détermine les modalités de cette reprise des droits et obligations (article 33/2, § 2 de la LPC). L'organisation de la reprise ainsi que les modalités de cette reprise doivent être décrites de manière complète dans la convention et permettre à l'affilié de comprendre les conséquences pratiques de la convention de reprise.

La convention doit être rédigée dans des termes clairs et abordables pour les affiliés.

B. Contenu de la convention

Conformément à l'article 33/2, § 2 de la LPC, la convention de reprise doit contenir à tout le moins les éléments suivants:

⁶ Sans que cela ne porte bien entendu atteinte au fait que chaque affilié est rattaché à un seul organisme à la fois et que les obligations de chaque organisme vis-à-vis de chaque affilié, doivent pouvoir être déterminées à tout moment (voy. *supra* point I, 1, B).

- Les règles qui organisent la reprise des droits et obligations.

A ce titre, la convention confirme que la reprise des droits et obligations a lieu dès l'entrée en service de l'affilié auprès de l'organisateur qu'il rejoint. Elle confirme également que la reprise des droits et obligations par le nouvel organisateur vise tous les droits que l'affilié peut faire valoir à l'égard de l'organisateur qu'il quitte. L'organisateur que l'affilié rejoint reprend en effet l'ensemble des droits et obligations de l'organisateur que l'affilié quitte, en ce compris la garantie de rendement visée à l'article 24 de la LPC ;

- Les règles qui décrivent la solidarité qui lie, conformément à la LPC, l'organisateur que l'affilié quitte, en cas de défaut de l'organisateur qu'il rejoint (voy. *infra* point III, 2) ;
- Les modalités de la reprise.

Dans ce contexte, la convention précise notamment le fait que l'affilié concerné est, suite au changement d'organisateur, considéré comme un affilié actif du nouvel organisateur et ce, pour l'ensemble de sa carrière (reconnue par le régime de pension) au sein des différents organisateurs.

Les travaux préparatoires de la loi du 15 mai 2014 précisent que les organisateurs doivent, dans le cadre des modalités, notamment s'entendre sur la manière de financer entre eux les déficits éventuels⁷.

La FSMA observe toutefois que les modalités de financement entre les organisateurs sont indépendantes de la reprise de tous les droits et obligations par le nouvel organisateur ainsi que de la solidarité instituée par la loi entre les organisateurs. La convention de reprise ne pourrait dès lors pas prévoir qu'un organisateur peut échapper, vis-à-vis des affiliés, à son obligation de reprise des droits et obligations en cas de non-respect, par d'autres organisateurs, des modalités financières convenues. Les arrangements financiers entre les organisateurs visent uniquement leur contribution à la dette et n'ont pas d'incidence sur les obligations vis-à-vis des affiliés.

A titre d'exemple, en cas de sous-financement des réserves acquises et de la garantie de rendement, un apurement interviendra au plus tard lors du premier des événements suivants: lorsque l'affilié transfère ses réserves conformément à l'article 32 de la LPC, lors de la retraite ou lors de l'abrogation de l'engagement de pension. Cet apurement constituera une obligation du dernier organisateur qui aura repris les droits et obligations, étant entendu que les organisateurs peuvent convenir entre eux d'éventuelles modalités financières complémentaires concernant leur contribution à la dette. Ces éventuels arrangements financiers n'ont toutefois pas d'incidence sur la responsabilité finale du dernier organisateur vis-à-vis de l'affilié concerné.

Pour cette raison, la FSMA considère que les modalités financières qui n'ont pas d'incidence sur les droits des affiliés, sont réglées par les organisateurs en dehors du cadre de la

⁷ Projet de loi portant dispositions diverses en matière de pensions complémentaires, *Doc. parl.*, Chambre, 53 3500/001, p. 66.

convention de reprise, par exemple dans la convention de gestion d'une institution de retraite professionnelle.

- Conformément à l'article 33/2, § 3 de la LPC, la convention doit préciser qui est chargé de l'information à fournir à l'affilié lors de la reprise des droits et obligations. Pour toute clarté vis-à-vis des affiliés, il est recommandé d'également mentionner dans la convention les informations que l'affilié recevra à cette occasion et endéans quel délai (voy. *infra* point III, 3).

C. *La convention fait partie intégrante du règlement de pension*

En application de l'article 5, § 2/1 de la LPC, cette convention fait partie intégrante du règlement de pension. Cette disposition précise que « *s'il existe une convention (...), le règlement de pension du régime de pension multi-organismes mentionne le but de la convention, à savoir la levée des effets de l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite, pour l'affilié et les modalités de celle-ci. Une copie de la convention (...) est jointe au règlement de pension* ». Selon les travaux préparatoires de la loi du 15 mai 2014 : « *Une copie de la convention doit, par ailleurs, être annexée au règlement de pension. Puisque la copie de la convention est jointe au règlement de pension et fait donc partie du règlement de pension, l'affilié pourra en obtenir une copie sur simple demande (...)* »⁸.

Le fait de joindre une copie de cette convention au règlement de pension s'inscrit dans le contexte de l'article 33/2, § 2 de la LPC qui prévoit que la convention et la reprise des droits et obligations qu'elle organise est opposable aux affiliés.

Il en résulte que toute modification de la convention de reprise qui a une incidence sur le régime de reprise des droits et obligations en cas de changement d'organisateur et sur les modalités de cette reprise, nécessitera une modification du règlement de pension. La procédure de modification applicable pour une modification du règlement de pension doit, dans ce cas, être suivie par chaque organisateur (voyez *supra* point I. 1, b). La procédure d'information et de consultation préalable visée à l'article 39 de la LPC doit également être respectée.

A l'instar de toute autre modification du règlement de pension, celle-ci ne vaut en principe que pour l'avenir et ne vise pas les affiliés qui sont sortis du plan avant ladite modification.

2. Solidarité entre les organisateurs

A. *Nature de la solidarité*

L'article 33/2, § 2 de la LPC institue une responsabilité solidaire entre l'organisateur que l'affilié quitte et le nouvel organisateur.

En vertu du Code civil (articles 1200 et suivants), une responsabilité solidaire entre plusieurs débiteurs implique que ceux-ci sont tenus indifféremment, en termes d'obligation à la dette, vis-à-vis des créanciers (à concurrence de la dette visée par la solidarité). Chacun des débiteurs est donc tenu pour

⁸ Projet de loi portant dispositions diverses en matière de pensions complémentaires, *Doc. parl.*, Chambre, 53 3500/001, p. 60.

l'entièreté de la dette concernée vis-à-vis du créancier et ce dernier peut décider lui-même contre lequel des débiteurs il agit.

L'article 33/2, § 2 de la LPC prévoit que l'organisateur que l'affilié quitte n'est solidairement responsable qu' « *en cas de défaut de l'organisateur qu'il [l'affilié] rejoint* ». La FSMA comprend cette mention « *en cas de défaut de l'organisateur qu'il [l'affilié] rejoint* » comme la simple illustration de l'intérêt pratique de la solidarité telle que visée par le Code Civil. En effet, si le dernier organisateur remplit ses obligations, l'affilié ne devra pas faire jouer la solidarité en s'adressant à un éventuel codébiteur. Ce n'est qu'en cas de défaut de cet organisateur que l'affilié, dans le cadre d'un recours, invoquera la responsabilité solidaire. La solidarité vise en effet à faciliter l'exercice de ses recours par un créancier. Cela permet au créancier de s'adresser au plus solvable des débiteurs solidaires lorsque la créance à son égard n'est pas honorée. De la sorte, une éventuelle insolvabilité de l'un des codébiteurs est supportée par les autres codébiteurs⁹.

Suivant cette logique, l'affilié pourra invoquer cette solidarité entre les différents organisateurs si l'un des organisateurs concernés n'est plus solvable. La solidarité pourra également être invoquée en cas de litige concernant les droits de pension. A titre d'exemple, si l'affilié considère qu'il n'a pas perçu l'entièreté du capital de pension complémentaire auquel il a droit, et que différents organisateurs sont solidaires à cet égard, il pourra invoquer la solidarité de l'article 33/2, § 2 de la LPC dans le cadre de son action en justice.

La FSMA considère que lorsqu'un affilié quitte un organisateur pour rejoindre un autre organisateur du régime, un transfert d'obligations est opéré en vertu de l'article 33/2, § 2 de la LPC entre ces deux organisateurs concernant l'engagement de pension, sans que l'organisateur que l'affilié quitte ne soit toutefois libéré, une solidarité subsistant dans son chef.

B. Étendue de la solidarité

Selon la FSMA, la solidarité visée par l'article 33/2, § 2 de la LPC ne joue qu'à l'égard des seuls droits de pension déterminés au moment du transfert vers le nouvel organisateur. Ces droits de pension correspondent aux droits auxquels l'affilié aurait pu prétendre vis-à-vis de l'organisateur qu'il quitte, si une sortie était intervenue. Dans ce contexte, il est tenu compte des données telles que connues au moment où l'affilié quitte cet organisateur.

Si l'on tient compte des différents types d'engagements de pension, cela signifie :

- Pour un engagement de type prestations définies, l'organisateur s'engage à constituer une prestation à un moment déterminé. L'organisateur que l'affilié quitte est donc solidairement responsable par rapport aux réserves et prestations acquises que l'affilié a constituées dans le cadre du régime multi-organisateur jusqu'à ce qu'il quitte cet organisateur (ainsi que le cas échéant par rapport à la garantie légale de rendement visant les cotisations personnelles conformément à l'article 24, § 1^{er} de la LPC, calculée comme si une sortie intervenait au moment où l'affilié quitte l'organisateur visé). La responsabilité solidaire ne vise donc pas une éventuelle revalorisation du service passé, postérieure au changement d'organisateur.

⁹ P. VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, Tome III, Bruylant, 2010, p. 1765.

- Pour un engagement de type contributions définies sans garantie de rendement dans le chef de l'organisateur, l'organisateur s'engage à verser des contributions et les réserves acquises évoluent au fil du temps en fonction du rendement obtenu sur les contributions versées. A ce stade, il n'est pas possible, en raison de la variabilité du rendement, de déterminer la prestation de pension à laquelle l'affilié pourra prétendre au moment de sa retraite. Parallèlement, le législateur a prévu l'application d'une garantie légale de rendement minimum (article 24 de la LPC).

Dans la mesure où l'engagement de l'organisateur porte sur le paiement des contributions et dans la mesure où le montant des réserves acquises de l'affilié peut encore fluctuer au-delà du changement d'organisateur (par exemple en fonction des résultats futurs de l'institution de retraite professionnelle lorsque l'engagement est géré par une telle institution), la FSMA considère que les droits que l'affilié peut faire valoir dans le cadre de la solidarité liant l'organisateur qu'il quitte, correspondent uniquement à la garantie légale de rendement qui s'appliquerait si une sortie était intervenue au moment où l'affilié quitte l'organisateur visé.

L'organisateur que l'affilié quitte ne sera par contre pas solidairement responsable à l'égard de la garantie légale de rendement minimum visant les droits de pension constitués au cours de la période d'affiliation au régime multi-organisateurs qui suit la cessation du contrat de travail avec cet organisateur.

- Pour un engagement de type contributions définies avec garantie de rendement dans le chef de l'organisateur, l'organisateur garantit, outre le paiement des contributions définies, la capitalisation de ces contributions, jusqu'à la retraite de l'affilié, conformément au rendement du règlement. La garantie légale de rendement minimum, visée à l'article 24 de la LPC, s'applique également.

Dans cette situation, la solidarité liant l'organisateur que l'affilié quitte correspond à cette garantie conventionnelle de rendement, calculée sur les contributions afférentes à l'occupation de l'affilié auprès de l'organisateur qu'il quitte. L'organisateur que l'affilié quitte reste également, en tout état de cause, solidairement responsable à concurrence du montant de la garantie légale de rendement (qui s'appliquerait si une sortie était intervenue au moment où l'affilié a quitté l'organisateur visé).

L'organisateur que l'affilié quitte ne sera par contre pas solidairement responsable à l'égard des insuffisances de rendement afférentes aux contributions versées au cours de la période d'affiliation au régime multi-organisateurs qui suit la cessation du contrat de travail avec cet organisateur.

- Pour un engagement de type cash balance, l'organisateur s'engage à constituer une prestation définie, déterminée sur la base de la capitalisation, conformément au rendement prévu dans le règlement et jusqu'à la retraite de l'affilié, des montants attribués. La garantie légale de rendement minimum, visée à l'article 24 de la LPC, s'applique également.

Pour un tel engagement, la solidarité liant l'organisateur que l'affilié quitte s'étend aux réserves et prestations acquises constituées par l'affilié dans le régime multi-organisateurs jusqu'à ce qu'il quitte cet organisateur. L'organisateur que l'affilié quitte reste également, en tout état de cause, solidairement responsable à concurrence du montant de la garantie légale

de rendement (qui s'appliquerait si une sortie était intervenue au moment où l'affilié a quitté l'organisateur visé).

L'organisateur que l'affilié quitte ne sera par contre pas solidairement responsable à l'égard des insuffisances de rendement afférentes aux montants attribués au cours de la période d'affiliation qui suit la cessation du contrat de travail avec cet organisateur.

Exemples

Un affilié participe à un plan multi-organisateur qui est uniquement alimenté par des contributions de l'employeur et est successivement occupé au sein des organisateurs A et B. L'affilié sort du plan à l'issue de son occupation auprès de B.

Plan de type prestations définies

Réserves acquises constituées au cours de l'occupation auprès de A, calculées lors de la cessation du contrat de travail avec A : 500

Prestations acquises constituées au cours de l'occupation auprès de A : 800

Réserves acquises constituées au moment de la sortie du plan multi-organisateur (à l'issue de l'occupation successive auprès de A et B) : 900

Prestations acquises constituées à l'issue de l'occupation successive de A et B : 1200

Au moment de la retraite, B est responsable à concurrence de 1200 et A est solidairement responsable par rapport à 800.

Si l'affilié décide de transférer ses droits de pension après sa sortie du plan multi-organisateur, il conviendra, pour déterminer l'étendue de la solidarité de A, de calculer les réserves acquises, au moment du transfert, afférentes à l'occupation auprès de A.

A et B n'ont plus d'obligations une fois le transfert opéré.

Plan de type contributions définies sans garantie de rendement dans le chef de l'organisateur

Réserves acquises constituées au cours de l'occupation auprès de A, calculées lors de la cessation du contrat de travail avec A : 500

Garantie légale de rendement minimum (calculée comme si une sortie intervenait lors de la cessation du contrat de travail avec A) : 450

Réserves acquises constituées au moment de la sortie du plan multi-organisateur (à l'issue de l'occupation successive auprès de A et B) : 800

Garantie légale de rendement minimum au moment de la sortie du plan multi-organisateur (à l'issue de l'occupation successive auprès de A et de B) : 850

B est responsable à concurrence de 850 et A est solidairement responsable par rapport à 450

Plan de type contributions définies avec garantie de rendement dans le chef de l'organisateur / Plan de type cash balance

Réserves acquises constituées au cours de l'occupation auprès de A, calculées lors de la cessation du contrat de travail avec A : 500

Garantie légale de rendement minimum (calculée comme si une sortie intervenait lors de la cessation du contrat de travail avec A) : 450

Prestations acquises constituées au cours de l'occupation auprès de A : 900

Réserves acquises constituées au moment de la sortie du plan multi-organisateur (à l'issue de l'occupation successive auprès de A et B) : 800

Garantie légale de rendement minimum au moment de la sortie du plan multi-organisateur (à l'issue de l'occupation successive auprès de A et de B) : 750

Prestations acquises constituées à l'issue de l'occupation successive auprès de A et B : 1200

Au moment de la retraite, B est responsable à concurrence de 1200 et A est solidairement responsable par rapport à 900

Si l'affilié décide de transférer ses droits de pension après sa sortie du plan multi-organisateur, il conviendra, pour déterminer l'étendue de la solidarité de A, de calculer les réserves acquises, au moment du transfert, afférentes à l'occupation auprès de A (la garantie légale de rendement vaut comme minimum).

A et B n'ont plus d'obligations une fois le transfert opéré.

Il convient de remarquer que la responsabilité solidaire des organisateurs visée à l'article 33/2, § 2 de la LPC ne fait bien entendu pas obstacle, le cas échéant, à la possibilité pour l'organisateur qui couvre le défaut d'un autre organisateur de récupérer la part de l'organisateur défaillant auprès de celui-ci conformément aux règles de la contribution à la dette prévalant entre les parties.

C. Deux organisateurs successifs

En pratique, lorsqu'il y a deux organisateurs successifs, c'est-à-dire lorsqu'un affilié au régime multi-organisateur quitte un organisateur A et conclut un contrat de travail avec un organisateur B, l'affilié peut faire valoir à l'égard de B, outre les droits qu'il constituera auprès de ce dernier, tous les droits qu'il pouvait faire valoir à l'égard de A. A reste quant à lui solidairement responsable pour tous les droits que l'affilié pouvait faire valoir à son égard.

Les exemples visés au point B ci-dessus illustrent cette situation.

D. Cascade d'organiseurs

La situation est plus complexe lorsqu'il y a une cascade d'organiseurs. Il s'agit de la situation dans le cadre de laquelle un affilié au régime multi-organiseurs quitte un organisateur A pour rejoindre un organisateur B et quitte ensuite cet organisateur B pour conclure un contrat de travail avec un organisateur C qu'il quitte ensuite pour terminer sa carrière auprès de D.

Comme déjà mentionné (voy. *supra*, point III, 2, A), la FSMA considère que lorsqu'un affilié quitte un organisateur pour rejoindre un autre organisateur du régime lié par la convention de reprise, un transfert d'obligations est opéré en vertu de l'article 33/2, § 2 de la LPC entre ces deux organisateurs concernant l'engagement de pension, sans que l'organiseur que l'affilié quitte ne soit toutefois libéré, une solidarité subsistant dans son chef.

Le dernier organisateur (D) reprend donc tous les droits et obligations dans le cadre du régime multi-organiseurs.

L'avant-dernier organisateur (C) reste quant à lui solidairement responsable pour tous les droits que l'affilié pouvait faire valoir à son égard si une sortie était intervenue lors de la cessation du contrat de travail avec C, sur la base des données au moment où le contrat de travail avec C a pris fin. La FSMA estime qu'il s'agit dès lors des droits constitués auprès de cet organisateur (C) mais également des droits que cet organisateur (C) a repris de précédents organisateurs en application de la convention de reprise des droits (A et B), en ce compris la garantie de rendement telle que visée à l'article 24 de la LPC (voy. *supra*, point III, 2, B). L'article 33/2, § 2 de la LPC envisage en effet sans distinction « *tous les droits qu'il [l'affilié] pouvait faire valoir à l'égard de l'organiseur qu'il quitte* ».

Les effets de tels transferts en cascade sur la solidarité à charge des organisateurs précédents l'avant-dernier organisateur (A et B dans notre exemple) ne sont par contre pas spécifiquement visés par la LPC.

Appliquant le principe selon lequel la solidarité de l'organiseur que l'affilié quitte subsiste dans le cadre d'un transfert des droits et obligations vers un autre organisateur, la FSMA estime qu'une cascade d'organiseurs implique que tous les organisateurs que l'affilié a quittés restent solidairement responsables, à concurrence des obligations pour lesquelles une responsabilité solidaire est née lors des précédents transferts.

Exemple

Les droits constitués auprès de l'organiseur A s'élèvent à 500 et l'affilié quitte cet organisateur pour passer chez B ; les droits constitués auprès de l'organiseur B s'élèvent à 300 lorsque l'affilié quitte cet organisateur pour passer chez C ; les droits constitués auprès de C s'élèvent à 200 lorsque l'affilié rejoint D et les droits constitués auprès de D s'élèvent à 100. La situation est donc la suivante :

- D étant le dernier organisateur de l'affilié et ayant repris l'ensemble des droits et obligations, il est responsable pour tous les droits ($500 + 300 + 200 + 100 = 1100$) ;
- C est solidairement responsable par rapports aux droits de pension constitués chez lui ainsi que par rapport aux droits qu'il a précédemment repris de A et B ($500 + 300 + 200 = 1000$) ;

- A et B sont également demeurés solidaires par rapport aux droits pour lesquels une solidarité est née lors des précédents transferts (A à concurrence de 500 et B à concurrence de 800 (500 + 300)).

3. Information aux affiliés

Lorsqu'un affilié, dans le cadre d'un régime multi-organismes avec convention de reprise, quitte un organisme pour en rejoindre un autre, l'article 33/2, § 3 de la LPC prévoit que l'affilié doit être informé par écrit de la reprise des droits et de ses conséquences dans les 30 jours qui suivent cette reprise. L'information doit notamment préciser :

- que la reprise n'entraîne pour l'affilié aucune modification de son engagement de pension ;
- que l'ensemble des droits et obligations qui résultent du régime de pension sont repris en totalité par l'organisme qu'il rejoint à partir de la date de cette reprise ;
- que l'organisme qu'il quitte reste solidairement responsable en cas de défaut de l'organisme qu'il rejoint.

Cette information peut être communiquée par l'organisme que l'affilié quitte, par l'organisme que l'affilié rejoint ou par l'organisme de pension. Il appartient à la convention de reprise de préciser qui de ces trois intervenants est responsable à cet égard.

4. Quid si l'un des organismes ne participe plus à la convention de reprise ou quitte le régime multi-organismes?

A. *Première situation : un organisme continue à appliquer le régime multi-organismes mais ne souhaite plus être lié par la convention de reprise*

Pour les affiliés de cet organisme, cela signifie que le régime multi-organismes continue à s'appliquer mais toute expiration de leur contrat de travail constituera une sortie du régime, même si l'intéressé rejoint un autre organisme appliquant le plan multi-organismes (voir supra, sub II.). Parallèlement, une sortie interviendra également dans le chef des travailleurs des autres organismes du régime, dont le contrat de travail prend fin afin de rejoindre l'organisme qui n'est plus lié par la convention de reprise.

Si l'un des organismes prend la décision de ne plus participer à la convention de reprise, il devra, vis-à-vis des autres organismes, mettre fin à son adhésion à la convention de reprise conformément aux modalités prévues par la convention. La procédure de modification de l'engagement de pension devra être suivie par tous les organismes vis-à-vis de leurs affiliés.

Une telle décision ne peut toutefois valoir que pour l'avenir et n'a pas de conséquence pour les affiliés dont les droits ont été repris par l'organisme concerné avant la fin de l'application de la convention. L'organisme demeure responsable vis-à-vis de tous les affiliés pour lesquels il a repris tous les droits et obligations avant la fin de sa participation à la convention de reprise. Les organismes que l'affilié a quittés avant de rejoindre l'organisme concerné demeurent quant à eux solidairement responsables, conformément à l'article 33/2, § 2 de la LPC.

Parallèlement, cette décision n'a également pas de conséquence pour les affiliés qui ont quitté l'organisateur concerné avant la fin de sa participation à la convention de reprise, afin de rejoindre un autre organisateur du régime multi-employeurs. Les autres organisateurs qui ont repris les obligations de l'organisateur concerné demeurent responsables et l'organisateur concerné reste solidairement responsable vis-à-vis des affiliés à l'égard desquels une solidarité est née avant la fin de sa participation à la convention de reprise.

Pour toute clarté, aucune sortie du régime n'intervient au moment de la cessation de l'application de la convention de reprise, dans le chef des affiliés dont l'organisateur ne participe plus à la convention de reprise.

B. Deuxième situation : un organisateur quitte le régime multi-organismes pour le futur, sans transfert de réserves

Dans cette hypothèse, l'organisateur n'applique plus le régime multi-organismes pour le futur et partant, ne participe également plus à la convention de reprise. Les droits du passé demeurent néanmoins gérés dans le régime.

Cela pourra notamment être le cas lorsque l'engagement de pension en vigueur au sein d'un des organismes est modifié et que la condition portant sur l'existence d'un régime de pension identique (voy. *supra*, point I, 1, a) n'est dès lors plus remplie. A partir de la modification, le régime en vigueur au sein de l'organisateur concerné n'est plus le régime multi-organismes.

Cette situation implique une modification du régime de pension multi-organismes et de la convention de reprise. La procédure de modification du règlement de pension¹⁰ devra dès lors être respectée au sein de l'organisateur qui quitte le régime multi-organismes mais également au sein des autres organismes du régime. Si cette modification est accompagnée d'un changement d'organisme de pension (sans transfert des réserves) dans le chef de l'organisateur qui quitte le régime pour le futur, la FSMA doit être préalablement informée de ce changement d'organisme¹¹.

La modification n'aura des conséquences que pour l'avenir. L'organisateur concerné demeure tenu pour le passé. Cela signifie que cet organisateur est encore responsable des droits du passé gérés dans le régime et garde sa qualité d'organisateur par rapport à cette période passée vis-à-vis de tous les affiliés pour lesquels il a repris les droits et obligations avant la fin de sa participation à la convention de reprise. Les organismes que l'affilié a quittés avant de rejoindre l'organisateur concerné demeurent quant à eux solidairement responsables, conformément à l'article 33/2, § 2 de la LPC.

Les autres organismes qui ont repris les obligations de l'organisateur concerné pour les affiliés qui avaient quitté cet organisateur pour en rejoindre un autre, demeurent responsables et l'organisateur concerné maintient sa responsabilité solidaire vis-à-vis de tous les affiliés pour lesquels une solidarité est née dans son chef avant qu'il ne quitte le régime multi-organismes pour le futur.

¹⁰ S'agissant de la LPC, il convient notamment de tenir compte du Titre II, chapitres II et III et de l'article 39. Le droit du travail et le droit civil devront également être respectés.

¹¹ Article 36 de la LPC. Le formulaire LPC 3 est prévu à cet effet (http://www.fsma.be/-/media/Files/fsmafiles/circ/fr/2004/lpc_3.ashx). Voir également les autres dispositions du Titre II, chapitre VI de la LPC.

Cet organisateur demeure l'un des preneurs d'assurance du régime ou l'une des entreprises d'affiliation si le régime est géré par une institution de retraite professionnelle.

Il convient de noter que dans le cadre d'un engagement de pension géré par une institution de retraite professionnelle, l'organisateur qui change d'organisme de pension pour le futur sans toutefois transférer vers un nouvel organisme de pension, tous les droits de pension du passé¹², doit demeurer membre de l'institution de retraite professionnelle¹³.

C. Troisième situation : un organisateur quitte le régime multi-organismes pour le futur et veut également transférer les droits de pension constitués dans le régime pour le passé vers un autre organisme de pension¹⁴

Dans le cadre de cette situation, à l'instar de la situation visée au point B, l'organisateur demeure l'organisateur du régime pour le passé mais n'applique plus ce régime pour le futur. La différence avec la situation visée au point B porte sur le fait que l'organisateur souhaite que l'engagement du passé soit désormais géré par un autre organisme de pension.

Une telle situation pourra par exemple se présenter lorsque l'un des organisateurs rompt tout lien avec les autres organisateurs.

S'agissant des droits du passé, la FSMA considère qu'un transfert ne pourra avoir lieu qu'à la condition qu'il ne soit pas mis fin, par rapport à ces droits du passé, à la solidarité prévue par la loi. Le fait de quitter un régime multi-organismes et de transférer les droits de pension constitués dans le cadre de ce régime dans le passé ne peut pas mettre en péril la responsabilité solidaire que le législateur a spécifiquement prévue à l'égard des droits de pension déjà constitués dans le régime. La solidarité fait en effet partie intégrante des obligations légales liées à l'engagement de pension.

Bien que la FSMA soit consciente du fait que le maintien d'une solidarité est difficile à organiser lorsque l'un des organisateurs rompt tout lien avec les autres organisateurs et s'adresse à un autre organisme de pension, il appartient néanmoins aux organisateurs concernés d'appliquer une solution cohérente qui ne porte pas atteinte au principe selon lequel il peut uniquement être mis fin à la solidarité pour le futur. A ce titre, la FSMA considère que les organisateurs concernés maintiennent leur responsabilité solidaire malgré le fait que les droits de pension de leurs affiliés respectifs soient gérés par des organismes de pension distincts.

Vis-à-vis des affiliés, quitter le régime multi-organismes tout en transférant les droits du passé vers un nouvel organisme de pension/un nouveau contrat d'assurance implique une modification du règlement de pension auprès de tous les organisateurs et, dès lors, le respect des procédures

¹² C'est-à-dire également, le cas échéant, les droits afférents à la carrière passée auprès des autres organisateurs du régime multi-organismes qui ont été repris par cet organisateur dans le cadre de la mobilité intra-organismes.

¹³ Conformément à l'article 14, § 1^{er} de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle.

¹⁴ Ou vers un nouveau contrat d'assurance au sein du même assureur.

d'usage¹⁵. Le changement d'organisme de pension et/ou le transfert des réserves implique également une information préalable de la FSMA.

5. Sort du régime multi-organismes en cas de transfert d'entreprise

D'entrée de jeu, il convient de distinguer les différents types de transferts qui peuvent intervenir dans la vie d'une entreprise et peuvent avoir une incidence sur le régime de pension en vigueur à l'égard des travailleurs.

A. *Un transfert d'actions*

Dans le cadre d'un transfert d'actions, l'actionnariat de l'organisateur est modifié sans qu'aucune modification de la personne juridique de l'organisateur n'intervienne. Un tel transfert n'a donc pas de conséquence directe sur le régime de pension multi-organismes.

En pratique, il est néanmoins possible que suite à ce transfert d'actions, l'organisateur ne participe plus à la convention de reprise ou quitte le régime multi-organismes (voyez *supra* point III, 4).

B. *Une scission ou fusion d'entreprises (et opérations assimilées)*

Les scissions et fusions d'entreprises présentent des particularités propres puisque l'opération consiste à transférer l'ensemble du patrimoine d'une société à une autre société. Dans le cadre d'une telle opération, la société qui transfère est dissoute sans liquidation et les associés de la société dissoute reçoivent des actions ou des parts de la société bénéficiaire. Le Code des sociétés assimile d'autres opérations aux scissions et fusions d'entreprises.

De telles opérations entraînant une transmission universelle de plein droit de tous les droits et obligations, elles comprennent le régime de pension mais également, le cas échéant, la convention de reprise ainsi que toute éventuelle solidarité qui existait dans le chef de cette société.

En pratique, cela signifie que la société vers laquelle l'ensemble du patrimoine est transféré deviendra l'organisateur du plan de pension multi-organismes à l'égard des affiliés de la société dissoute et sera également solidairement responsable à l'égard des affiliés pour lesquels la société dissoute était solidairement responsable. Les autres organismes maintiennent quant à eux, le cas échéant, leur responsabilité solidaire vis-à-vis des affiliés de la société dissoute (désormais affiliés de la société bénéficiaire). En effet, le mécanisme de scission/fusion d'entreprises visé par le Code des sociétés opère une cession universelle de toutes les créances et de toutes les dettes et les formalités visées par le Code des sociétés suffisent à rendre la cession opposable aux débiteurs cédés, aux créanciers ainsi qu'à tout autre tiers (par exemple l'institution de retraite professionnelle ou l'assureur).

Si la société bénéficiaire décide de ne plus être liée par la convention de reprise ou de quitter le régime multi-organismes pour le futur (avec ou sans maintien des droits du passé dans le régime) suite à la fusion ou scission, les principes énoncés au point III, 4, A, B et C ci-dessus s'appliquent. Il s'agira d'une modification du régime, laquelle interviendra après la scission/fusion.

¹⁵ S'agissant de la LPC, il convient notamment de tenir compte du Titre II, chapitres II, III et VI et de l'article 39. Le droit du travail et le droit civil devront également être respectés.

C. Un transfert d'actifs

Lorsque l'on se trouve dans une situation qui n'est pas visée aux points A et B ci-dessus, et qu'un transfert d'actifs implique que les affiliés d'un organisateur soient transférés vers un nouvel organisateur, la CCT n° 32bis ne règle pas le sort de l'engagement de pension¹⁶. Différentes options demeurent dès lors possibles concernant le plan de pension complémentaire¹⁷.

D'entrée de jeu, relevons que le contrat de travail des travailleurs transférés ne prend pas fin et est transféré de plein droit vers le nouvel organisateur conformément à la CCT n°32bis. La personne juridique de l'organisateur est néanmoins modifiée et le cas échéant, des affiliés au régime de pension multi-organisateur pourront être transférés vers un nouvel employeur qui n'applique pas (encore) le régime multi-organisateur ni par conséquent la convention de reprise des droits et obligations.

Les différentes situations possibles sont les suivantes:

- Soit le régime de pension n'est pas transféré vers le nouvel employeur. Cela sera le cas lorsque les droits du passé ne sont pas repris par le cessionnaire et notamment lorsque les travailleurs transférés sont affiliés, dès leur transfert, au régime de pension du nouvel employeur.

Dans cette hypothèse, le transfert d'entreprise impliquera une sortie du régime multi-organisateur pour les affiliés concernés conformément à l'article 3, § 1^{er}, 11°, b), 3. de la LPC. Conformément à la convention de reprise conclue entre les organisateurs, c'est le dernier organisateur avant la sortie qui est responsable des droits constitués jusqu'à la date du transfert moyennant la responsabilité solidaire éventuelle des précédents organisateurs (voyez *supra* point III, 2, B). Le cessionnaire n'aura quant à lui aucune responsabilité pour le passé, par rapport au régime de pension qui n'est pas transféré.

- Soit le régime de pension est transféré vers le nouvel employeur¹⁸ qui en devient un organisateur (dans le cadre d'un régime d'entreprise). Il n'y a pas de sortie du régime en application de l'article 3, § 1^{er}, 11°, b), 3. de la LPC.

Plusieurs possibilités existent dans ce contexte :

¹⁶ L'article 4 de la CCT n°32bis précise qu'elle ne règle pas le transfert des droits des travailleurs aux prestations prévues par les régimes de retraite, de survie et d'invalidité, à titre de régimes complémentaires de prévoyance sociale.

¹⁷ Bien entendu, il convient d'analyser les différentes options à la lumière du droit des sociétés et du droit du travail.

Pour toute clarté, ce n'est pas la convention de reprise des droits et obligations dans le cadre d'un régime multi-employeurs qui détermine si le régime de pension est transféré en cas de transfert d'entreprise. Cette convention règle uniquement la question de la reprise des droits et obligations lorsque le contrat de travail prend fin. Le contrat de travail ne prend pas fin en cas de transfert d'entreprise au sens de la CCT 32bis.

¹⁸ Un régime de pension est transféré dans le cadre d'un transfert d'entreprise dès lors que le cessionnaire reprend le régime de pension tant pour les années de services futures que pour les années de service passées (voy. également à cet égard : Projet de loi portant dispositions diverses en matière de pensions complémentaires, *Doc. parl. Chambre*, 53 3500/001, p. 59).

- Le nouvel employeur devient un organisateur du régime multi-entreprises et adhère à la convention de reprise du régime. Aucun changement d'organisme de pension ou transfert n'intervient.

Il reprend tous les droits et obligations du cédant dans le cadre du régime de pension vis-à-vis des affiliés transférés (pour le passé et pour le futur). Les organisateurs maintiennent leur solidarité. Les règles du régime multi-entreprises continueront dès lors à s'appliquer.

En pratique, cela signifie que si le contrat de travail d'un membre du personnel transféré prend fin après le transfert d'entreprise et que le travailleur conclut un contrat de travail avec un autre organisateur du régime, il n'y aura pas de sortie et le mécanisme de reprise des droits et obligations de la convention de reprise s'appliquera.

Une fois le transfert réalisé, le cessionnaire peut décider de modifier le régime multi-organismes pour le futur, voire, le cas échéant, de ne plus y participer (voy. *supra* point III, 4).

- Le nouvel employeur devient un organisateur du régime multi-organismes mais n'adhère pas à la convention de reprise. Aucun changement d'organisme de pension ou transfert n'intervient.

Dans cette hypothèse, le cessionnaire reprend le régime de pension multi-organismes pour le passé et pour le futur mais n'adhère pas à la convention de reprise pour le futur.

Comme le cessionnaire reprend le régime de pension multi-organismes, il n'y a pas de sortie du plan conformément à l'article 3, § 1^{er}, 11° de la LPC. Le fait que le cessionnaire n'adhère pas à la convention de reprise n'a pas d'incidence à cet égard.

La décision de ne pas appliquer la convention de reprise ne vaudra que pour l'avenir et impliquera que les organisateurs suivent la procédure de modification de l'engagement de pension (voy. *supra*, point III, 4, A).

S'agissant des droits du passé, le cédant maintiendra sa responsabilité solidaire vis-à-vis des travailleurs concernés des autres organisateurs et les autres organisateurs maintiendront leur responsabilité solidaire vis-à-vis des travailleurs du cessionnaire concernés par le transfert.

- Le nouvel employeur devient l'organisateur mais ne participe pas au régime de pension multi-organismes. Le nouvel employeur peut le cas échéant envisager un changement d'organisme de pension et/ou un transfert.

Dans ce contexte, le cessionnaire reprend les droits et obligations résultant du régime de pension à l'égard des travailleurs transférés mais ne participe pas au régime multi-organismes. Il devient donc l'organisateur pour le

passé et pour le futur étant entendu qu'en cas de cessation ultérieure du contrat de travail des travailleurs transférés (après le transfert), la convention de reprise n'aura plus d'effet et aucune solidarité ne pourra naître dans le chef de l'organisateur.

Comme le cessionnaire reprend le régime de pension vis-à-vis des travailleurs transférés, il n'y a pas de sortie du plan conformément à l'article 3, § 1^{er}, 11^o, b), 3 de la LPC. Le fait que le cessionnaire ne participe pas au régime multi-organismes pour le futur n'a pas d'incidence à cet égard.

S'agissant du transfert des droits du passé vers un autre organisme de pension ou le cas échéant contrat d'assurance, la FSMA considère qu'un tel transfert ne peut porter atteinte à la solidarité qui est née avant le transfert d'entreprise par rapport à ces droits du passé. Cela signifie donc que le transfert vers un autre organisme/contrat d'assurance ne peut mettre fin à la solidarité qui existait au moment du transfert dans le chef des autres organisateurs vis-à-vis des travailleurs transférés (voy. également *supra*, point III, 4, C).

Parallèlement, s'agissant de la solidarité née avant le transfert d'entreprise dans le chef du cédant vis-à-vis des travailleurs des autres organisateurs, celle-ci sera maintenue dans le chef du cédant et le cessionnaire n'interviendra pas à ce niveau.

* * *