

Marie-Noëlle Vanderhoven

Premier conseiller

Centre de compétence

Emploi & sécurité sociale

T +32 2 515 08 65

F +32 2 515 09 13

mnv@vbo-feb.be

CIRCULAIRE

S.2019-005

La nouvelle pension libre complémentaire pour salariés (PLCS) – loi du 6 décembre 2018

25 janvier 2019

Résumé

La loi du 6 décembre 2018 instaurant une pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés et portant des dispositions diverses en matière de pensions complémentaires a été publiée au MB du 27 décembre 2018. Il s'agit de donner la possibilité, à un travailleur salarié, de souscrire de sa propre initiative une pension complémentaire du deuxième pilier (PLCS).

Le législateur a opté pour la création d'un cadre juridique distinct de la loi sur les pensions complémentaire (LPC) car il existe des différences fondamentales entre la PLCS et les engagements de pension complémentaire relevant de la LPC.

Dans l'ensemble, le législateur a tenu compte des préoccupations de la FEB en limitant au maximum les obligations et responsabilités des employeurs.



1 Loi du 6 décembre 2018 instaurant la pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés et portant des dispositions diverses en matière de pensions complémentaires (ci-après « PLCS »)

L'objectif de cette loi est que tous les salariés aient la possibilité de se constituer volontairement une pension complémentaire du deuxième pilier grâce à des retenues salariales effectuées par l'employeur.

Le législateur a opté pour la création d'un cadre juridique distinct de la loi sur les pensions complémentaires (LPC). En effet, à la différence de l'engagement de pension émanant d'un organisateur (employeur ou secteur), la situation visée ici est seulement bipartite: c'est le travailleur salarié en personne qui décide de conclure une convention de pension et qui choisit l'organisme de pension. C'est lui également qui supporte les contributions convenues, celles-ci étant retenues sur sa rémunération nette. Le travailleur a donc l'initiative dans toutes les modalités d'exécution d'une PLCS.

Dans le cadre de la LPC, c'est l'organisateur qui choisit l'organisme de pension et le produit de pension complémentaire. Il s'agit d'une relation tripartite dans laquelle un organisateur (l'employeur ou le secteur) s'engage vis-à-vis de ses travailleurs à constituer une pension complémentaire exécutée par l'organisme de pension choisi par l'organisateur.

Il est donc logique que la loi limite au maximum les obligations et responsabilités des employeurs.

2 Qu'est-ce que la PLCS?

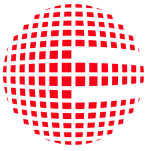
Il s'agit d'une pension complémentaire constituée volontairement par un travailleur salarié, dans le cadre de sa relation de travail, auprès de l'organisme de pension de son choix et sur la base de versements prélevés sur sa rémunération nette.

Comme la PLCS est intimement liée à l'existence d'un contrat de travail, le versement des contributions n'est possible que pendant la durée du contrat de travail. Les retenues et versements cessent immédiatement en cas de cessation du contrat de travail.

Le travailleur décide lui-même du montant de la contribution, dans les limites d'un plafond de 3% d'un salaire de référence, après déduction des droits de pension complémentaire déjà constitués au cours de la période de référence (voir infra).

La convention de pension ne peut prévoir un âge de retraite inférieur à l'âge légal de la pension en vigueur au moment de la souscription (quelle que soit l'année de naissance du travailleur).

Les prestations de pension complémentaire et les réserves acquises sont liquidées lors de la mise à la retraite (pension légale ordinaire ou pension anticipée) ou au décès de l'affilié. Si la mise à la retraite est postérieure à la date à laquelle l'affilié atteint l'âge légal de la pension en vigueur ou à la date à laquelle il satisfait aux conditions pour obtenir sa pension de retraite anticipée



de travailleur, la prestation de pension complémentaire et les réserves acquises peuvent, à la demande de ce dernier, être liquidées à partir d'une de ces dates à condition que la convention de pension le prévoit expressément.

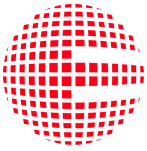
Des avances sur prestations, des mises en gage de droits de pension consenties pour garantir un prêt et l'affectation de la valeur de rachat à la reconstitution d'un crédit hypothécaire sont possibles pour permettre à l'affilié d'acquérir, de construire, d'améliorer, de réparer ou de transformer des biens immobiliers situés sur le territoire de l'Espace Économique Européen. Ces avances et prêts doivent être remboursés dès que ces biens sortent du patrimoine de l'affilié.

Après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, il ne sera plus possible de conclure de nouvelles conventions de continuation à titre individuel (actuel art. 33 de la LPC). Par contre, les travailleurs qui ont déjà conclu, avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi instaurant la PLCS, une convention de continuation à titre individuel pourront en poursuivre le financement sur la base du régime de l'article 33 de la LPC.

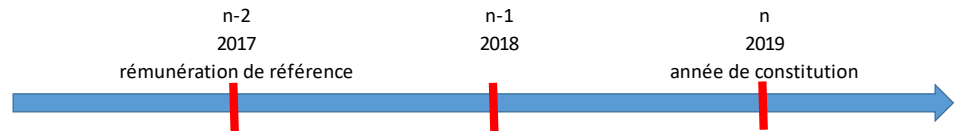
3 Qui peut en bénéficier et jusqu'à quel montant?

A priori, tous les travailleurs salariés occupés en exécution d'un contrat de travail peuvent se constituer une PLCS. Le législateur n'a pas retenu l'idée de la FEB de limiter la PLCS aux seuls travailleurs qui ne bénéficient pas d'une pension complémentaire au niveau de leur entreprise et/ou du secteur d'activité. Il y a cependant une limite au niveau du montant des contributions. La contribution annuelle ne peut excéder 3% d'un salaire de référence, après déduction des droits de pension complémentaire déjà constitués au cours de la période de référence.

L'introduction d'un plafond est logique au regard de l'objectif de la loi qui est de permettre aux travailleurs qui ne bénéficient pas d'une pension complémentaire ou qui bénéficient d'une pension complémentaire d'un niveau peu élevé, de prendre l'initiative de se constituer, dans le cadre de leur activité professionnelle, un complément en vue de leur pension.



La rémunération de référence est la rémunération brute totale soumise aux cotisations de sécurité sociale, perçue par le travailleur au cours de la deuxième année (n-2) qui précède l'année de constitution (n) et reprise sur son compte individuel.



Le pourcentage de 3% peut être adapté par arrêté royal.

Pour les travailleurs dont la rémunération brute totale soumise aux cotisations de sécurité sociale ne dépasse pas 53.333 EUR ou à défaut de salaire de référence, la contribution annuelle maximale est toutefois fixée forfaitairement à 1.600 EUR (montant 2019 ; montant de base de 980 euros indexé). Il s'agit d'un maximum ; le travailleur peut déterminer un montant de contribution inférieur. Il n'y a pas de contribution minimale.

Pour calculer le montant de la contribution maximale, il convient encore de déduire du montant de 1.600 EUR les éventuels droits de pension constitués au cours de la période de référence dans le deuxième pilier en tant que salarié.

Lorsque la rémunération excède ce montant, la contribution annuelle maximale correspond à 3 % du salaire de référence dont il faut déduire les droits de pension constitués durant l'année de référence.

Pour déterminer les droits de pension constitués, il faut tenir compte de la variation des réserves (tant les réserves de pension complémentaire constituées par des contributions patronales que celles constituées par des contributions personnelles).

Etant donné que les réserves au 1^{er} janvier d'une année (année n) ne sont connues par le travailleur qu'en fin d'année, l'on se réfère à la variation des réserves entre le 1^{er} janvier de l'année qui précède l'année de constitution (n-1) et la deuxième année qui précède l'année de constitution (n-2). C'est donc la même période de référence qui est prise en considération pour déterminer le salaire de référence.

Les réserves, calculées au 1^{er} janvier de l'année n-2 sont capitalisées au taux qui correspond au taux d'intérêt moyen des six dernières années calendrier précédant l'année de constitution des OLO à 10 ans.



Comme cette règle est assez complexe, il est prévu que les informations utiles et personnalisées pour le calcul du plafond de 3% soient consultables via Sigedis (www.mypension.be). La réglementation doit cependant encore être adaptée sur ce point.

Exemple :

- La rémunération annuelle brute en 2017 = 50.000 EUR.
- La cotisation maximale théorique = 1.600 EUR (50.000 EUR x 3% = 1.500 EUR < 1.600 EUR).
- Evolution des réserves :
- RA au 1er janvier 2017 : 20.000 EUR ;
- RA au 1er janvier 2018 : 21.000 EUR.
- Taux d'intérêt moyen des 6 dernières années calendrier précédant l'année de constitution des OLO à 10 ans : 1% (hypothèse)
→ Accroissement des réserves = 21.000 EUR – (20.000 EUR x 1,01) = 800 EUR.
- Cotisation maximale = 1.600 – 800 = 800 EUR.

Le travailleur détermine, pour chaque année de constitution, le montant des contributions.

Le travailleur peut modifier son choix 2 fois par an. En tout état de cause, il doit avertir son employeur au moins 2 mois à l'avance.

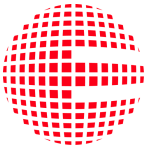
4 Qui peut offrir une PLCS?

La gestion d'une PLCS est confiée à un assureur-vie ou à une institution de retraite professionnelle (fonds de pension).

C'est le travailleur qui choisit l'organisme de pension avec lequel il contracte une convention de pension.

En vue de faciliter son administration, l'employeur peut également conclure une convention cadre avec un organisme de pension de son choix (par exemple l'organisme qui gère son 2^e pilier de pension) auprès duquel les travailleurs pourront souscrire.

Toutefois, même si l'employeur a conclu une convention cadre, le travailleur n'est pas obligé de souscrire une convention de pension auprès de cet organisme ; il peut toujours contracter avec un organisme différent. Cette possibilité de choix était importante pour éviter que l'employeur n'endosse des responsabilités comparables à celles d'un organisateur de pension.



5 Quelles sont les obligations et responsabilités de l'employeur?

L'employeur dont un travailleur a souscrit une convention de pension libre complémentaire pour salarié est tenu de retenir les contributions communiquées par le salarié sur sa rémunération nette et de les verser à l'organisme de pension désigné par le travailleur.

Le travailleur communique à l'employeur, au minimum deux mois avant que ce dernier n'effectue la première retenue :

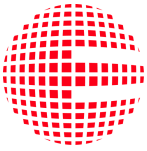
- le montant à retenir sur sa rémunération et la périodicité de la retenue ;
- l'attestation de l'organisme de pension confirmant qu'une convention de pension est conclue et mentionnant :
 - l'identité, l'adresse et les coordonnées bancaires de l'organisme de pension ;
 - les coordonnées de contact auprès de l'organisme de pension ;
- toute autre donnée pertinente pour la retenue à opérer.

Le travailleur informe son employeur au plus tard deux mois avant qu'elle ne soit effective, de toute modification ou cessation des retenues à opérer. Ces modifications ne pourront avoir lieu plus de 2 fois par an.

En cas de cessation du contrat de travail, l'employeur met automatiquement fin aux retenues. Rien n'est prévu en cas de suspension du contrat de travail ; il va de soi que l'employeur ne pourra être tenu d'effectuer des retenues que s'il existe une rémunération.

A noter que fort logiquement les contributions retenues par l'employeur ne pourront pas venir en déduction de la rémunération de l'affilié pour l'application de la Cinquième Partie, Titre 1er, Chapitre V du Code judiciaire (saisie sur salaire).

Les obligations de l'employeur ne vont pas au-delà, même lorsque le travailleur a souscrit une convention de pension auprès de l'organisme de pension avec lequel l'employeur a conclu une convention cadre, ce qui est logique vu le caractère volontaire de la PLCS. Aucune garantie de rendement n'est donc mise à charge de l'employeur.



6 Traitements fiscal

La PCLS sera traitée de la même façon que la continuation à titre individuel d'un engagement de pension visé à l'article 33 de la LPC. Cela implique notamment que:

- les cotisations et primes sont soumises à la taxe sur les opérations d'assurance au taux de 4,4 p.c.;
- les cotisations pour la nouvelle pension complémentaire entrent en considération pour une réduction d'impôt directement sur le précompte professionnel (30% des cotisations retenues par l'employeur, ce qui signifie concrètement que le salaire net du travailleur ne sera réduit qu'à concurrence de 70% du montant de la prime) ;
- les paiements sont imposables à titre de pension et sont imposables distinctement au taux de 10 % lorsqu'ils ont lieu à l'occasion de la mise à la pension ou du décès de l'affilié.

A noter également que la cotisation de solidarité (3,55%) et la cotisation AMI (de 0 à 2%) sont applicables au versement de la pension complémentaire constituée dans le cadre de la nouvelle loi.

7 Entrée en vigueur:

La possibilité de conclure une convention de LPCS entrera en vigueur le 28 mars 2019, soit 3 mois après la publication de la loi au Moniteur belge. Par contre, il n'est déjà plus possible de conclure de nouvelles conventions de continuation à titre individuel sur la base de l'actuel art. 33 de la LPC.

	2 ^e pilier		3 ^e pilier		4 ^e pilier
	2e pilier organisé par employeur/ secteur (cotisations personnelles)	Pension libre complémentaire pour salariés (PLCS)	Epargne pension ou Assurance Epargne pension	Epargne à long terme	Assurance vie <u>sans</u> avantage fiscal
Source de financement	Salaire net	Salaire net	Salaire net	Salaire net	Salaire net
Prime maximale	Pas d'application (mais limite des 80%)	Max. 3% du salaire de référence (ou 1.600 euro), après déduction des droits de pension complémentaire déjà constitués au cours de la période de référence (2 ^e pilier organisé par l'employeur ou le secteur) et pour autant que la règle 80% soit respectée.	980 ou 1.260 € (2019)	176,40 € + 6 % des revenus prof. nets imposables (max. 2.350 € en 2019)	Pas d'application
Taxes sur les primes	4,40%	4,40%	Néant	2%	2%



Avantage fiscal	30% des cotisations personnelles pour autant que la règle 80% soit respectée.	30% des cotisations retenues pour autant que la règle 80% soit respectée.	30% de 980 € (2019) ou 25% de 1.260 € (2019)	30% de la prime versée – mais dépend de la situation individuelle de chaque contribuable (cf. crédit hypothécaire)	Par hypothèse, pas d'application
Taxes sur le capital	10% pour les prestations provenant des cotisations personnelles	10%	En principe, taxe anticipée de 8 % à 60 ans sur le capital constitué hors intérêts (les primes versées par la suite ne sont plus imposées tout en bénéficiant de l'avantage fiscal) Pas de taxation si aucune déduction fiscale n'a été revendiquée sur toute la durée du contrat	En principe, taxe anticipée de 10 % à 60 ans	Exonération si une des conditions est remplie : <ul style="list-style-type: none"> - le paiement a lieu au décès; - il s'agit d'une branche 23 sans garantie de rendement; - le versement du capital ou de la valeur de rachat en cas de vie se fait plus de 8 ans après la conclusion de la police; - un capital décès est prévu, au moins égal à 130 % des primes versées A défaut, précompte mobilier de 30% sur la partie « intérêts »



Cotisations de sécurité sociale sur le capital	Cotisation A.M.I. de 3,55% + cotisation de solidarité entre 0 et 2%	Cotisation A.M.I. de 3,55% + cotisation de solidarité entre 0 et 2%	Néant	Néant	Néant
Type de produit	Br 21, br 23, IRP	Br 21, br 23	Br 21, br 23	Br 21, br 23	Br 21, br 23
Moment de la liquidation	Au moment de la mise à la retraite	Au moment de la mise à la retraite	En cas de liquidation avant l'âge de 60 ans (ou le 10 ^e anniversaire du contrat souscrit après 55 ans), le capital est soumis à un précompte professionnel de 33 % (+ taxe communale) au lieu du tarif avantageux de 8 %	En cas de liquidation avant l'âge de 60 ans (ou le 10 ^e anniversaire du contrat souscrit après 55 ans), le capital est soumis à un précompte professionnel de 33 % (+ taxe communale) au lieu du tarif avantageux de 10 %	Retrait à tout moment (après 8 ans et 1 mois (ou couverture décès 130%) si branche 21 ou garantie de rendement)