

Modifications à la loi sur les pensions complémentaires (LPC)



Chère cliente, Cher client,

À partir du **1^{er} janvier 2016**, entrera en vigueur une **nouvelle loi** qui apporte plusieurs modifications majeures au niveau des assurances de groupe et qui concrétise ainsi l'accord conclu entre les partenaires sociaux.

Cette loi a été approuvée le 17 décembre 2015 à la Chambre et sa publication au Moniteur belge est attendue avant la fin de cette année. Dans ce document, nous revenons sur les principales modifications survenues dans ce cadre : l'adaptation de la garantie de rendement minimal à charge de l'employeur, l'ajout d'une possibilité de choix d'une couverture décès pour l'affilié qui quitte son employeur et qui décide de laisser ses réserves chez ce dernier (dormant) et l'harmonisation de l'allocation de pension complémentaire avec la pension légale.

1. Garantie de rendement minimal

À partir du 1^{er} janvier 2016, la **garantie de rendement à charge de l'employeur** dans le cadre des plans de pension de type « charges fixes » ou « cash balance » sera **variable** et dépendra du rendement moyen des obligations d'État belges (OLO) à 10 ans sur les 24 derniers mois. Les pourcentages de rendement minimal de 3,25 % (pour les versements de l'employeur) et de 3,75 % (pour les versements des travailleurs) seront remplacés par un pourcentage unique, qui évoluera entre **un minimum de 1,75 % et un maximum de 3,75 %**.

Concrètement, la **garantie de rendement au 1^{er} janvier 2016 s'élèvera à 1,75 %**.

2. Couverture décès en cas de départ

À partir du 1^{er} janvier 2016, chaque affilié aura une possibilité de choix supplémentaire sur sa lettre de départ s'il quitte son employeur. Il pourra opter pour **une couverture décès égale aux réserves acquises dans l'engagement de pension auquel il est affilié**. L'affilié pourra communiquer sa décision dans les 12 mois suivant son départ.

3. Pension

La loi prévoit une harmonisation de l'allocation de pension complémentaire avec la pension légale

Cela signifie que **les capitaux de pension du deuxième pilier DOIVENT être payés au moment de la prise effective de la pension légale**. Si le règlement de pension existant prévoit une possibilité de rachat à partir de 60 ans, l'affilié a également la possibilité de:

- demander le versement à partir de l'âge légal de pension, même s'il continue à travailler après cet âge;
- demander le versement s'il répond aux conditions d'une pension légale anticipée mais continue à travailler.

Ces nouvelles dispositions auront plusieurs conséquences:

- Les contrats pour lesquels le versement du capital pension du deuxième pilier est légalement impossible seront prolongés jusqu'à l'âge de pension légal (65 ans actuellement). Ainsi, pour un affilié dans un contrat existant avec âge terme à 60 ans, le versement ne pourra pas être effectué à 60 ans, et il faudra donc prévoir une prolongation.
- Si la date de prise effective de la pension légale tombe avant l'âge terme prévu dans le contrat, le capital pension sera versé à cette date.
- Les contrats dont l'âge terme est fixé à 65 ans peuvent être prolongés jusqu'à l'âge souhaité par l'affilié s'il continue à travailler et décide de ne pas demander le versement du capital pension.
- Les contrats des dormants seront prolongés si le versement du capital pension est reporté jusqu'à l'âge terme prévu dans le cadre du contrat.

Toutefois, ces modifications ne seront pas immédiatement applicables. La loi prévoit en effet des **dispositions transitoires** qui permettent de percevoir (temporairement) le capital pension de deuxième pilier, indépendamment de la pension légale (anticipée). Ces dispositions transitoires sont uniquement applicables si le règlement de pension existant au 1^{er} janvier 2016 prévoit une possibilité de rachat à partir de 60 ans.

Les mesures transitoires sont les suivantes:

Âge de la personne en 2016	Versement de la pension complémentaire possible
> ou = 58 ans	À partir de 60 ans
57 ans	À partir de 61 ans
56 ans	À partir de 62 ans
55 ans	À partir de 63 ans

La loi prévoit l'interdiction de certaines mesures qui, à partir d'un certain âge, encouragent le départ anticipé sur la pension légale

Ces mesures, telles que par exemple les règles d'actualisation favorables au paiement du capital pension complémentaire à 60 ans, sont absolument nulles. Ici aussi, la loi prévoit des mesures transitoires.

Pour les nouveaux plans de pension, la loi impose également l'âge terme minimal

- L'âge terme minimal pour les nouveaux contrats ne peut pas être inférieur à l'âge légal de la pension (actuellement 65 ans).
- Les nouvelles affiliations aux assurances de groupe existantes devront être faites, à partir du 1^{er} janvier 2019, avec un âge terme d'au moins 65 ans, même si le règlement de pension prévoit un âge terme de 60 ans.

Rien ne change pour les plans de pension existants. L'âge terme ne devra être d'au moins 65 ans que si l'âge terme du contrat est modifié. Par contre, il ne devra pas être adapté si d'autres modifications sont apportées au contrat.

Il est évident qu'AG Employee Benefits suit et respecte ces nouvelles règles à la lettre. Nous avons déjà pris les mesures nécessaires à court terme. Dans les prochaines semaines nous reviendrons de manière plus détaillée sur cette législation et ses conséquences sur votre plan.