



MODIFICATION DE LA GARANTIE DE RENDEMENT fixée par la Loi sur les pensions complémentaires (LPC)

Cette brochure a pour objectif de vous fournir davantage d'informations contextuelles sur l'adaptation de la garantie de rendement déterminée par la Loi sur les pensions complémentaires.

Comme vous l'aurez appris par la presse ces dernières semaines, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord en vue de modifier la réglementation applicable aux pensions complémentaires (Loi sur les pensions complémentaires, aussi appelée LPC). L'accord a ensuite été approuvé par le gouvernement et le conseil des ministres, mais les textes définitifs doivent encore être publiés au moment de concevoir cette brochure.

La principale modification porte sur le rendement que l'organisateur (un employeur ou un secteur ayant instauré un plan de pension) doit garantir à ses travailleurs sur les primes versées dans le plan de pension pour une promesse de pension de type 'charges fixes'. Ce rendement est souvent appelé la garantie LPC.

La garantie LPC n'est pas la même chose que la garantie assurée

La garantie LPC est un concept qui prête souvent à confusion. C'est pourquoi il importe d'opérer une distinction entre les garanties de rendement de la LPC à la charge de l'organisateur d'une part, et les rendements garantis proposés par les assureurs de groupe d'autre part. La garantie LPC est à la charge de l'organisateur et n'a aucun lien avec les garanties de rendement offertes par un assureur dans le cadre d'une assurance de groupe.

La garantie LPC aujourd'hui

Actuellement, la Loi sur les pensions complémentaires stipule que l'organisateur est tenu d'offrir à ses employés une garantie de rendement (la garantie LPC) sur les primes versées dans le plan de pension dans le cadre d'une promesse de pension. Cette garantie s'élève pour le moment à 3,25 % pour les contributions de l'employeur, contre 3,75 % pour les cotisations des travailleurs. Lorsqu'un travailleur quitte son employeur dans les 5 années qui suivent l'affiliation au plan de pension, la garantie de rendement sur les contributions de l'employeur se limite pendant cette période à l'indice de santé si celui-ci est inférieur.

La garantie de rendement ne doit pas faire l'objet d'un contrôle annuel et les éventuels déficits ne doivent pas être apurés chaque année. L'obligation de garantie de rendement que porte l'employeur ne s'applique qu'au moment où l'affilié quitte la compagnie ou prend sa pension.

Important : la garantie LPC concerne les plans de type 'charges fixes', également appelés 'defined contributions', ainsi que les plans Cash Balance. Pour les plans de type 'but à atteindre', ou 'defined benefits', seules les cotisations personnelles entrent dans le champ d'application du rendement LPC minimal.

La garantie LPC aujourd'hui et demain

La garantie de rendement de 3,25 % pour les contributions de l'employeur et de 3,75 % pour les cotisations du travailleur est entrée en vigueur en 2003 par le biais de la Loi sur les pensions complémentaires. Depuis lors, comme tout le monde le sait, les taux d'intérêt ont baissé, ce qui a fini par poser un problème aux employeurs/secteurs concernés.

Nouvelle garantie de rendement minimale

À l'avenir, la garantie LPC évoluera en fonction des rendements qui peuvent être obtenus sur les marchés financiers. Ce pourcentage sera calculé en fonction d'une formule qui tient compte d'un minimum de 1,75 % et d'un maximum de 3,75 %.

Le 1^{er} janvier 2016, le pourcentage à garantir correspondra à 65 % du rendement moyen des obligations souveraines belges (OLO) à 10 ans sur une période de 24 mois. Les 65 % utilisés dans la formule pourront passer à 75 % en 2018 et à 85 % en 2020 si l'autorité de contrôle (la Banque Nationale de Belgique) émet un avis positif.

L'instauration d'un rendement minimal de 1,75 % et d'un rendement maximal de 3,75 % laisse entrevoir trois possibilités :

1. Si la garantie de rendement calculée est inférieure à 1,75 %, un rendement de 1,75 % est appliqué ;
2. Si la garantie de rendement calculée se situe entre 1,75 % et 3,75 %, le résultat donné par la formule est appliqué ;
3. Si la garantie de rendement calculée est supérieure à 3,75 %, un rendement de 3,75 % est appliqué.

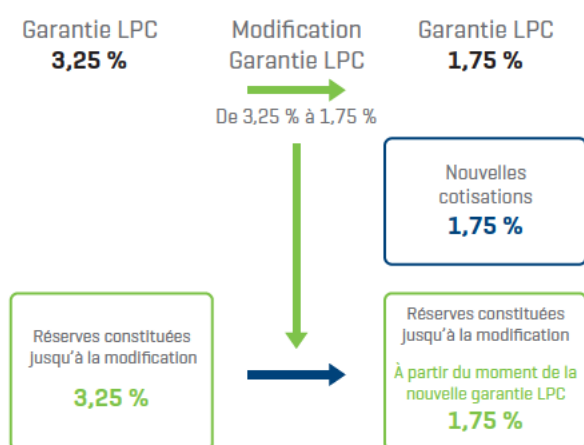
Concrètement, cela signifie qu'à compter du 1^{er} janvier 2016, les pourcentages de rendement minimaux pour les contributions des employeurs et les cotisations des travailleurs sont remplacés par un pourcentage unique de 1,75 %.

Principe en cas de modification de la garantie de rendement

L'accord instaure également un nouveau principe applicable en cas de modification du rendement minimal fixé dans la LPC. Une distinction est faite entre deux méthodes : verticale et horizontale.

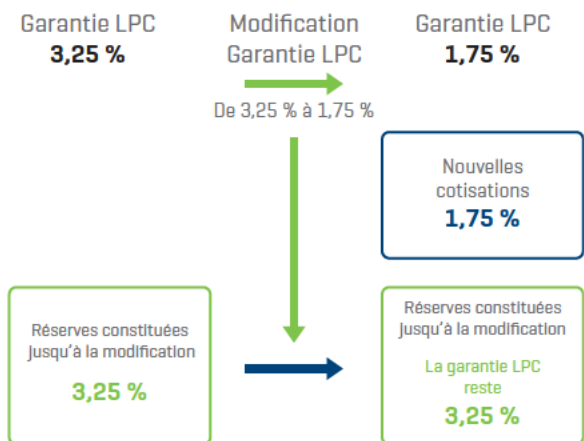
La méthode verticale

Dans le cadre juridique actuel de la LPC, les réserves de pension constituées dans le deuxième pilier sont gérées comme un compte bancaire. Il s'agit de la méthode verticale : le nouveau pourcentage s'applique à la somme totale et aux futures primes jusqu'à la prochaine modification de garantie. Ce principe reste d'application pour les plans gérés dans un fonds de pension et les plans assurés sans garantie de rendement (branche 23).



La méthode horizontale

En ce qui concerne les plans avec garantie de rendement (branche 21), l'accord prévoit que le nouveau pourcentage s'appliquera uniquement sur les primes à partir du changement de pourcentage. Les réserves constituées continuent de bénéficier du/des pourcentage(s) précédent(s) jusqu'à l'âge de la pension. Cette méthode est dite 'horizontale'.



Méthode horizontale ou verticale ?

Indépendamment de la méthode, la baisse de la garantie LPC répond aux besoins des employeurs.

Toutefois, la méthode horizontale est la seule à respecter le principe d'assurance et donc à offrir à l'employeur la possibilité d'assurer presque entièrement ses engagements.

Pour les contrats existants, les principes suivants restent d'application :

1. Les organisateurs qui optent pour une solution assurée en branche 21 suivent par définition l'approche horizontale en ce qui concerne la garantie minimale.
2. Les organisateurs qui décident de créer un fonds de pension ou qui privilégient une solution assurée en branche 23 suivent par définition l'approche verticale en ce qui concerne la garantie minimale.

Les nouveaux engagements de pension, instaurés à partir du 1^{er} janvier 2016, peuvent déroger à cette règle générale.

Le principe d'assurance

Les contrats du type branche 21 assurés chez AG Employee Benefits **bénéficient d'un rendement garanti que nous, assureurs, offrons**. Vous faites partie des 99 % d'employeurs belges à avoir opté pour cette sécurité.

Le rendement garanti par l'assureur reste en vigueur jusqu'à l'âge terme, tel que précisé dans le règlement de l'assurance de groupe. Si le rendement garanti est modifié, le nouveau rendement garanti s'applique uniquement aux primes versées à compter de la date de lancement du taux d'intérêt modifié. Les réserves constituées par les primes versées avant cette modification continuent de bénéficier du taux d'intérêt en vigueur au moment du versement. Cela concerne les contrats avec garantie sur réserves. Certains contrats vont même plus loin en offrant une garantie de rendement sur les primes futures.

En d'autres termes, les principes utilisés dans la méthode horizontale sont les mêmes que ceux utilisés pour les contrats avec un rendement garanti BRANCHE 21.

Cette méthode 'horizontale' présente le **net avantage** d'être la seule à permettre de **couvrir presque pleinement les engagements [futurs] en toutes circonstances dans une assurance de groupe**. Ce constat vaut tant en cas de baisse qu'en cas de hausses sur le marché. Avec la méthode 'verticale', qui fonctionne comme un livret d'épargne, ce n'est pas possible. De plus, la méthode horizontale offre également **davantage de sécurité pour les affiliés** dans le cadre de leur pension complémentaire.

Nous reviendrons encore dans le futur de manière détaillée sur toutes les autres modifications apportées à la LPC.