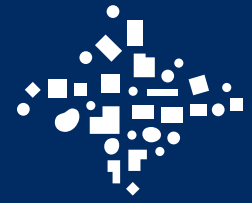


LMI



FORTIS AG

Solid partners, flexible solutions

La LPC en pratique

Fortis Employee Benefits

La LPC en pratique



Après son application au 1er janvier 2004, nous poursuivons notre mission d'information concernant la nouvelle loi relative aux pensions complémentaires (*). Le séminaire que nous avons organisé sur ce sujet prouve à suffisance l'importance que nous accordons à cette matière.

Il vous donne aussi l'occasion de recevoir un aperçu complet des différents aspects de la LPC tant du côté juridique et social que du côté purement pratique. L'essentiel de ce numéro du Life Manager Info y est consacré.

Par le passé, nous avons insisté sur les objectifs de cette loi : un accès plus large au 2ème pilier, une protection plus grande pour les travailleurs et une transparence renforcée.

A plusieurs reprises, nous n'avons pas hésité à formuler nos remarques -voire même nos critiques- sur certains articles et Arrêtés Royaux de cette loi.

Dans ce contexte, nous nous sommes toujours efforcés de contribuer dans un esprit constructif et via les organes existants (Assuralia (1), A.R.A.B (2) et Commission des Pensions) à la formulation d'alternatives, et ceci pas toujours avec l'effet escompté.

Comme dans le passé, nous poursuivons le dialogue avec le Ministre des Pensions, son cabinet et la CBFA (3) afin d'améliorer et surtout de simplifier cette législation.

Quoi qu'il en soit, aujourd'hui, la législation est prête et nous devons aller de l'avant. Nous devons surtout veiller à ce que les plans de pension que nous gérons pour vous soient entièrement conformes à la LPC, dans les délais prévus. Ceci ne manquera pas de nous mobiliser à court et moyen terme pour relever ce nouveau défi, avec votre courtier, votre consultant.

Sachez aussi que, comme client de Fortis Employee Benefits, vous êtes assuré de bénéficier de services et de conseils 'à la pointe' pour la gestion de votre engagement de pension dans le cadre de la LPC.

Bonne et attentive lecture.

Bart De Smet

Administrateur Directeur
Fortis Employee Benefits

(*) en abrégé LPC.

(1) Assuralia (www.assuralia.be) est le nouveau nom de l'UPEA (Union professionnelle des entreprises d'assurances) depuis le 19-02-04.

(2) A.R.A.B : Association Royale des Actuaires Belges.

(3) CBFA : Commission Bancaire, Financière et des Assurances qui regroupe l'Office de Contrôle des Assurances et la Commission Bancaire et Financière, depuis le 01/01/04.

“ Quel est l’impact de la réglementation sur les plans d’entreprise et que faut-il faire pratiquement pour les rendre conformes? ”



La LPC en pratique

La Loi sur les Pensions Complémentaires, entrée en vigueur le 1er janvier de cette année, modifie substantiellement le paysage des assurances de groupe en s’accompagnant d’un cortège de dispositions et d’obligations tant pour les employeurs que pour les affiliés. Soucieux de guider tous les intervenants dans ce processus parfois ardu, Fortis Employee Benefits ⁽¹⁾ a récemment organisé un séminaire réunissant quelque 300 personnes, essentiellement clients, courtiers et consultants. Les sujets développés dans cette livraison du LMI reprennent les principales interventions des spécialistes de Fortis Employee Benefits et tentent de répondre à la question si souvent posée : quel est l’impact de la réglementation sur mon plan d’entreprise et que faut-il faire pratiquement pour le rendre conforme ?

Jean-Michel Kupper, membre du Comité de Direction de Fortis Employee Benefits, directeur de l’entité ‘Development, Support & Major Accounts’.



La garantie minimale [6]



Les droits acquis et la gestion dynamique [8]



La fiche de pension [10]



La structure d’accueil [12]



La liquidation du capital en rente [14]



Les plans cafétéria [16]



L’externalisation du revenu garanti [18]



Le design des plans [20]



La campagne [23]

⁽¹⁾ Voir aussi notre site www.servisite.FortisEmployeeBenefits.be ou l’édition spéciale du LMI de janvier 2004.

Pour se familiariser avec la nouvelle terminologie, voici un tableau de conversion du vocabulaire utilisé dans ce dossier :

Terminologie ancienne	Terminologie LPC
Plan but	Engagement de type prestations définies
Plan charge	Engagement de type contributions définies
Contributions personnelles	Primes à charge de l'affilié
Contributions patronales	Primes à charge de l'employeur
Départ de l'affilié	Sortie



Jozef De Mey, CEO de Fortis AG, rappelle dans son introduction que Fortis Employee Benefits a joué un rôle prépondérant dans la LPC pour tenter de clarifier certaines dispositions. Cette initiative a notamment conduit à l'élaboration d'un vade-mecum technique en collaboration avec Assuralia⁽¹⁾ et a permis d'établir des règles d'interprétation quant à l'impact de la loi antidiscrimination sur les règlements de pension. Par ailleurs, Jozef De Mey, en tant que chef d'entreprise, a regretté la (trop) longue gestation de cette loi (presque trois ans) et a indiqué que si l'autorité politique parle de simplification, l'employeur doit à nouveau constater l'inflation du nombre des réglementations et leur complexité.

⁽¹⁾ Au sein d'Assuralia (www.assuralia.be), Jean-Michel Kupper et Leen Steppe (Fortis Employee Benefits) sont respectivement vice-président et membre de la division Vie. Jean-Michel Kupper préside en outre la Commission Technique Vie Collective.



Connaissez-vous la LPC ?

QUIZ

Pour chacun des huit sujets abordés dans ce dossier, nous vous proposons un questionnaire à choix multiple. La lecture attentive de chaque article vous mettra certainement sur la bonne piste. Solutions en page 25.

La garantie minimale

On peut définir la garantie minimale comme le rendement garanti par l'employeur sur les primes payées par lui et sur celles payées par l'affilié. C'est principalement au niveau des primes à charge de l'employeur

(contributions patronales) que la LPC apporte du nouveau dans ce domaine. S'agissant des primes à charge de l'affilié (contributions personnelles), la loi Vandembroucke confirme l'existence de la garantie minimale prévue dans l'ancienne loi Colla qui l'avait rendue obligatoire en 1996.

L'origine de la garantie minimale ▶

L'origine de la garantie minimale s'explique par le souci du législateur de veiller à la sécurité de l'affilié tout en préservant la flexibilité de l'employeur. L'employeur a en effet la possibilité de choisir entre divers modes de financement. Il peut opter pour la branche 21, la branche 23, choisir un fonds de pension... Le législateur n'a donc pas limité les possibilités de financement de l'employeur mais s'est montré attentif à la protection des employés, se souvenant ainsi de la situation existant ces dernières années dans certains pays européens, en particulier l'Angleterre.

Quel rendement minimum garanti ? ▶

Selon la LPC, les primes à charge de l'employeur doivent bénéficier d'un rendement minimum garanti de 3,25%. Sur quel montant de la prime la garantie minimale va-t-elle se calculer ? De la prime brute patronale à verser, il faut retirer les primes couvrant les risques Décès et Invalidité. Ensuite, le législateur autorise un retrait de maximum 5% à titre de frais de gestion. La prime nette sur laquelle va porter la garantie minimale de rendement de 3,25% est au minimum 95% de la prime brute.

Les primes à charge de l'affilié doivent, quant à elles, profiter d'un rendement minimum garanti de 3,75%. Pour le calcul de la prime nette, on ne tiendra pas compte des frais de gestion car la prime nette est égale à la prime brute, déduction faite de la partie risque (le Décès et l'Invalidité).

Quand le rendement est-il acquis ? ▶

Il est acquis à la sortie⁽¹⁾ de l'affilié ou lors de l'abrogation de l'engagement de pension, aussi bien pour les primes à charge de l'employeur que pour les primes à charge de l'affilié. Rappelons que la garantie minimale ne s'applique pas en cas de décès. Ce rendement doit-il être à tout moment financé ? Non, car la loi prévoit que seule la garantie minimale affectant les primes à charge de l'affilié doivent être en permanence financées. Ceci signifie que, pour le financement 'intermédiaire', il est possible d'utiliser les réserves patronales, les réserves personnelles ainsi que celles provenant, par exemple, de fonds de financement.

L'impact sur les engagements de pension ▶

▶ Pour les engagements de type branche 21 (avec taux d'intérêt garanti), l'impact de la LPC est limité. Si on prend l'exemple de Fortis Employee Benefits qui octroie un taux de 3,25% auquel s'ajoutent les participations bénéficiaires, on constate qu'une grande partie de la garantie est déjà prise en charge par l'organisme de pension. Par ailleurs, la CBFA⁽²⁾ a évoqué lors d'une rencontre avec l'A.R.A.B⁽³⁾ la possibilité d'une compensation entre le rendement des primes à charge de l'affilié et le rendement des primes à charge de l'employeur. Cette compensation permettrait de réduire les éventuels sous-financements. Cette position n'a malheureusement pas encore été formalisée par la CBFA.

La garantie minimale [6]

Les droits acquis et la gestion dynamique [8]

La fiche de pension [10]

La structure d'accueil [12]

La liquidation du capital en rente [14]

Les plans cafétéria [16]

L'externalisation du revenu garanti [18]

Le design des plans [20]

La campagne [23]



Benoît Halbart, Responsable 'Commercial Support & Financials'

«La garantie minimale trouve son origine dans le souci du législateur de veiller à la sécurité de l'affilié tout en préservant la flexibilité de l'employeur.»

L'impact est encore plus limité pour les contrats conclus avant 1999, date avant laquelle le taux en vigueur était de 4,75%. Une compensation est également envisageable entre la part des contrats souscrits à 3,25% et ceux qui bénéficient toujours du taux de 4,75%.

► Pour les engagements de type branche 23, la loi confirme le cadre légal et apporte toute clarification sur ces engagements qui souffraient d'un certain flou, notamment au niveau fiscal. La loi confirme à la branche 23 le statut de produit d'assurance groupe à part entière et totalement déductible. S'agissant du rendement financier, le taux d'intérêt garanti offert par l'assureur n'existe pas puisque ce rendement dépend de fonds d'investissements. Bien évidemment, le risque de sous-financement de l'employeur par rapport à la garantie minimale est plus élevé, surtout s'il

donne la liberté à ses affiliés de choisir leurs fonds d'investissements.

Si l'employeur souhaite limiter son exposition au risque, divers choix se présentent à lui :

- investir en branche 21 via le fonds d'investissements Rainbow White,
- investir les participations bénéficiaires dans les autres fonds Rainbow,
- ou encore, toujours en fonction de ses objectifs, restreindre le choix des affiliés ou adapter les assets mix...

A noter enfin que, pendant la première année, l'employeur peut ajuster sa politique d'investissement sans devoir passer par les mécanismes de concertation des travailleurs.

⁽¹⁾ Voir terminologie en page 5.

⁽²⁾ CBFA : Commission Bancaire, Financière et des Assurances qui regroupe l'Office de Contrôle des Assurances et la Commission Bancaire et Financière, depuis le 01/01/04.

⁽³⁾ A.R.A.B : Association Royale des Actuaire Belges.



QUIZ

Qui garantit le rendement minimum pour les engagements de type contributions définies ?

- A** L'organisme de pension.
- B** L'employeur.
- C** L'employeur pour les contributions patronales et l'organisme de pension pour les contributions personnelles.

Les droits acquis et la gestion dynamique



Précisons d'emblée deux notions importantes : on parle de réserves acquises quand on fait référence aux réserves auxquelles l'affilié aura droit à la date de son départ. La notion de prestations acquises, elle, fait référence aux prestations auxquelles l'affilié aura droit à la date de pension prévue par le règlement si, au moment où il quitte l'employeur, il fait le choix de laisser ses réserves acquises dans le plan de son ancien employeur.



Caroline Masset,
Commercial
Support
Major Accounts

«L'objectif de Fortis Employee Benefits est de limiter l'impact de la modification des droits acquis tant pour l'employeur que pour les affiliés.»

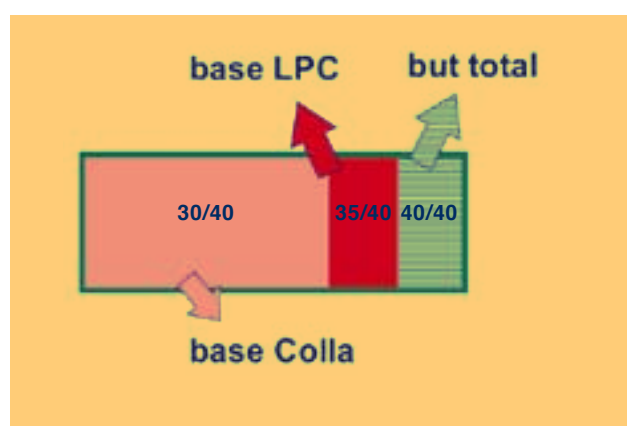
Dans cette matière, il convient de bien distinguer deux types d'engagement:

► **Pour un engagement de type contributions définies**, la définition des réserves n'a pas changé par rapport à la loi Colla : il s'agit des réserves constituées par la capitalisation des primes. Les prestations acquises correspondent à la projection de la réserve acquise à la date de pension prévue par le règlement.

► **Pour un engagement de type prestations définies**, la nouveauté introduite par la LPC réside dans la manière de considérer la carrière déjà prestée. En effet, depuis le 1er janvier 2004, les prestations acquises sont déterminées sur base du service passé, à partir de la date d'affiliation jusqu'à la date du départ. Alors que les droits acquis selon la loi Colla se calculaient en

soustrayant le service futur (encore à prester) de la carrière totale.

Pour bien comprendre cette nuance, prenons le cas d'une personne dont la durée maximale de service est limitée à 40 années mais dont la durée de service potentielle atteint 45 années (ceci si l'on calcule le temps de service depuis l'entrée en service jusqu'à la date de pension prévue). La personne a déjà travaillé 35 ans. Il lui reste donc encore 10 ans à prester. La LPC impose le calcul des droits acquis sur base du service passé, c'est-à-dire les 35 années déjà prestées. Alors que, selon la loi Colla, le calcul s'effectuait sur base de la carrière maximale : 40 ans dont on soustrayait le service futur : 10 ans, ce qui aurait donné 30 ans au lieu de 35 ans. Cependant, les deux calculs reviennent au même pour des plans simples et standard, pour autant que les affiliés ne dépassent pas la carrière maximale prévue dans la formule du plan de pension.



La garantie minimale [6]



Les droits acquis et la gestion dynamique [8]



La fiche de pension [10]



La structure d'accueil [12]



La liquidation du capital en rente [14]



Les plans cafétéria [16]



L'externalisation du revenu garanti [18]



Le design des plans [20]



La campagne [23]



Définition des réserves et prestations acquises ►

Les droits acquis sont plus précisément définis à partir de trois sources : la LPC, l'Arrêté Royal Vie et le Règlement. Les dispositions prévues dans le règlement seront prises en compte si le règlement est plus généreux que les deux premières sources.

Au niveau des réserves acquises, le montant retenu sera déterminé comme le maximum de quatre montants :

1. la réserve minimale déterminée dans l'Arrêté Royal Vie,
2. la réserve mathématique du contrat,
3. la réserve LPC,
4. la réserve acquise telle que définie dans le règlement.

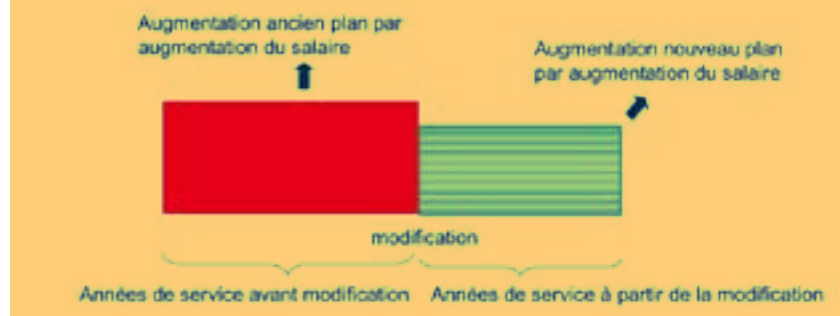
Au niveau des prestations acquises, le même principe de maximisation est utilisé sur base des prestations liées aux quatre réserves décrites ci-dessus.

Fortis Employee Benefits se charge d'intégrer toutes ces définitions dans l'annexe standard de mise en conformité des règlements existants à la LPC. Les droits acquis vont être définis par produit et nous allons assurer la continuité par rapport à la situation qui était connue jusqu'au 31 décembre 2003. Il est entendu que notre objectif est de limiter l'impact de la modification des droits acquis tant pour l'employeur que pour les affiliés.

Gestion dynamique en cas de modification d'un plan ►

La LPC a introduit le nouveau concept de gestion dynamique. De quoi s'agit-il ? Lorsqu'un engagement de type prestations définies fait l'objet d'une modification, le calcul des droits acquis en ce qui concerne le service presté avant la modification doit continuer à se calculer sur base de la formule en vigueur avant la modification et en tenant compte de tous les modifications des paramètres ultérieurs, excepté celui du temps de service (principalement le salaire, la situation familiale). Il ne sera ainsi plus possible de diminuer le niveau des prestations des affiliés liées aux années de services avant la date de modification. La gestion dynamique exige que les différents plans successifs soient gérés en parallèle. Dans le graphique ci-dessus, on passe d'un engagement de type prestations définies avec formule $3 \times \text{Salaire} \times n/40$ ème vers un engagement de type contributions définies prévoyant 5% du salaire. Pour les droits acquis, il faudra prévoir une première phase pour les années de service avant la date de modification du plan. Dans une seconde phase, on travaillera sur base du nouveau plan pour les années de service après la date de modification.

◆ Exemple : modification DB $3 \times \text{Sxn}/40 \rightarrow \text{DC } 5\% \text{S}$



La gestion dynamique ne jouera cependant pas lors de toute modification. Ainsi, ne jouera-t-elle pas si la modification porte exclusivement sur les données de l'affilié (modification de catégorie, d'état civil, etc.), pour autant qu'il n'y ait pas de changement dans l'engagement de pension en général. La gestion dynamique ne jouera pas non plus dans le cas d'une modification d'un engagement de type contributions définies, ou dans le cas d'une amélioration d'un engagement de type contributions définies ou prestations définies. Par contre, la gestion dynamique entrera en jeu à partir du moment où, dans un engagement de type prestations définies, on diminue les prestations, même si le plan n'est pas clairement diminué au niveau des prestations pour tous les affiliés.

On constate donc que la définition des droits acquis dans la LPC n'est ni tout à fait la même, ni vraiment différente que par le passé. Les changements intervenus sont à nouveau inspirés par une volonté de protection sociale accrue.



QUIZ

2

Quand faut-il continuer à valoriser les années passées selon l'ancienne formule ?

- A** Une augmentation de l'engagement de pension sur la carrière complète.
- B** Une diminution d'un engagement de type prestations définies.
- C** Une transformation d'un engagement de type contributions définies vers un engagement de type prestations définies.

La fiche de pension

Un des vecteurs essentiels de la communication dans la gestion des plans de pension est la fiche de pension annuelle. Le législateur impose dans l'article 26 de la LPC d'y faire figurer plusieurs mentions obligatoires, confirmant ainsi l'importance qu'il attache à la communication annuelle vers tous les affiliés (1).

Voici les mentions qui doivent obligatoirement figurer sur la fiche de pension ►

- 1. Le montant des réserves acquises.** Le cas échéant, le montant correspondant à la garantie minimale (voir page 6) ainsi que le montant des réserves acquises de l'année précédente.
- 2. Le montant des prestations acquises.**
- 3. La conversion du capital en rente.** Nouveauté importante. Cette mention doit être faite tous les 5 ans à tous les affiliés à partir de l'âge de 45 ans.
- 4. Les éléments variables entrant en compte dans le calcul des réserves et des prestations acquises.** On y retrouve les salaires, les années de services...
- 5. Les coordonnées de la personne** auprès de laquelle le texte du règlement est disponible sur simple demande de l'affilié.

Pour se conformer à la loi et renforcer la transparence de notre communication vers les affiliés, Fortis Employee Benefits va refondre complète-


ment la fiche de pension. Ce nouveau document sera prêt dans le courant de l'année prochaine et sera réalisé suivant le type d'engagement : prestations définies, contributions définies ou plan cafétéria.

La nouvelle fiche contiendra toutes les mentions légales prévues à l'article 26 ainsi que les informations non obligatoires qui y figuraient auparavant (primes, garantie décès, capitaux assurés, etc.). Des définitions ponctuelles seront ajoutées pour une plus grande compréhension et une meilleure lisibilité de la fiche par l'affilié. Y figurera ultérieurement une mention sur d'autres prestations, par exemple, l'Invalidité.

(1) La définition d'affilié est élargie : elle concerne désormais les affiliés actifs mais également les non actifs, encore appelés les « dormants » c'est-à-dire ceux qui ont quitté leur employeur en laissant leurs réserves auprès de l'organisme de pension de cet employeur (les réserves peuvent se trouver dans la structure d'accueil ou rester dans le plan d'origine). Les rentiers ne sont pas visés.



La garantie minimale [6]



Les droits acquis et la gestion dynamique [8]



La fiche de pension [10]



La structure d'accueil [12]



La liquidation du capital en rente [14]



Les plans cafétéria [16]



L'externalisation du revenu garanti [18]



Le design des plans [20]



La campagne [23]



Mirella Rinaldi, Account Manager

«Le législateur confirme l'importance de la communication annuelle vers les affiliés.»

Obligation d'informer les travailleurs

L'art. 20 de l'AR/LPC du 14/11/2003 dispose que les employeurs doivent informer les travailleurs avant le 01/07/2004 des conséquences qu'implique la loi sur les pensions complémentaires sur leurs droits. Cette information peut se faire sous forme d'une note écrite remise à chaque travailleur et dont le contenu ne doit pas être personnalisé.

Pour vous aider, nous vous proposons sur notre site

www.ServiSite.FortisEmployeeBenefits.be dans la rubrique «Info utile», «Lettre d'information aux travailleurs», un exemple de lettre que vous pouvez utiliser. Cette lettre peut être envoyée directement à tous les affiliés dans votre société.



Que doit obligatoirement mentionner la fiche de pension individuelle ?

QUIZ

3

- A** Le montant des primes.
- B** Les réserves et prestations acquises.
- C** Le montant de la garantie Décès.

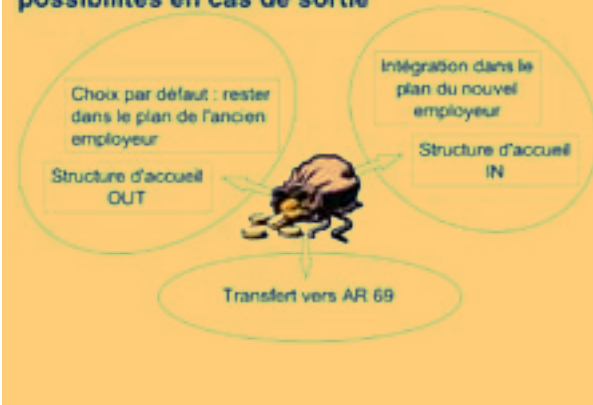
La structure d'accueil

La LPC non seulement officialise la notion de structure d'accueil dans un texte légal mais va plus loin en lui confirmant son statut de nouvelle alternative. Si la loi ne la rend pas obligatoire, plusieurs arguments financiers, administratifs ou légaux incitent cependant l'employeur à y recourir pour gérer les réserves entrantes et/ou sortantes de ses employés.

Dans son article 32, la LPC définit trois possibilités qui s'offrent à l'affilié en cas de sortie (la sortie étant considérée comme une expiration au contrat de travail autre que par décès ou mise à la retraite) :

1. L'affilié peut décider de laisser ses réserves acquises auprès de l'organisme de pension de son ancien employeur. Dans ce cas, soit il laisse les réserves acquises dans son plan. Soit, il décide de transférer ses réserves acquises dans une structure d'accueil si celle-ci a été prévue dans le règlement par son ancien employeur.
2. L'affilié peut aussi décider de transférer ses réserves acquises auprès de l'organisme de pension de son nouvel employeur. Soit, le nouvel employeur a prévu une structure d'accueil et l'affilié se voit imposer de transférer ses réserves acquises dans cette structure d'accueil. Soit, le nouvel employeur n'a pas de structure d'accueil et les réserves acquises de l'affilié sont transférées dans le plan de son nouvel employeur.
3. L'affilié peut également transférer ses réserves acquises dans une caisse commune.

Dispositions légales (art. 32) : possibilités en cas de sortie



Les nouveautés ► La LPC a quelque peu modulé le choix de l'affilié qui décide de laisser ses réserves auprès de l'organisme de pension de son ancien employeur.

Le choix par défaut est le maintien des réserves de l'affilié dans le plan de pension de son ancien employeur. Si l'affilié opte pour la structure d'accueil, il doit en faire explicitement le choix. Sous la loi Colla, lorsque l'affilié laissait ses réserves chez Fortis Employee Benefits, celles-ci étaient converties dans une combinaison d'assurances mixte 10-10. L'affilié pouvait toutefois opter pour une autre combinaison. Cette pratique avait l'avantage de garantir à l'affilié une couverture Décès dans tous les cas. Aujourd'hui, l'affilié restant dans l'ancien plan n'a plus la garantie de bénéficier d'une couverture Décès et de préserver ainsi une partie des réserves en toutes circonstances, notamment dans le cas d'une combinaison d'assurance CDSR (capital différé sans remboursement).

Enfin, la LPC oblige l'employeur à accepter les réserves entrantes de ses employés. Ce qui signifie, en d'autres termes, qu'il ne peut les refuser.



La garantie minimale [6]



Les droits acquis et la gestion dynamique [8]



La fiche de pension [10]



La structure d'accueil [12]



La liquidation du capital en rente [14]



Les plans cafétéria [16]



L'externalisation du revenu garanti [18]



Le design des plans [20]



La campagne [23]



Nathalie Chabot, Field Manager Service Unit 1

«La structure d'accueil décharge l'employeur de ses obligations financières vis-à-vis de ses ex- et nouveaux employés.»

Réserves de nouveaux affiliés et d'affiliés sortants ► La loi prévoit que les affiliés sortants puissent laisser leurs réserves auprès de leur ancien employeur. Ils peuvent également faire transférer ces réserves vers l'organisme de pension du nouvel employeur. Dans les deux cas, l'employeur (l'ancien et le nouveau) peut mettre en place une structure dans laquelle ces réserves seront placées: la structure d'accueil (voir aussi l'article en p. 26).

La structure d'accueil : très utile pour l'employeur ► Cet outil décharge l'employeur de ses obligations financières vis-à-vis de ses ex- et nouveaux employés. Dans le cas d'un nouvel employé, la structure d'accueil évite d'intégrer les réserves entrantes de cet employé dans son plan

(ce qui impliquerait des responsabilités de l'employeur vis-à-vis des droits acquis relatifs à ces réserves). De même, lors de la sortie d'un affilié, la structure d'accueil va éviter de devoir garantir des prestations acquises au terme, en cas de mauvaise conjoncture économique. Il est à noter cependant que ceci ne dégage pas l'employeur de l'obligation financière résultant de la possibilité pour l'affilié de convertir son capital en rente. La structure d'accueil libère l'employeur de ses engagements financiers mais ne l'exempte pas pour autant des tâches administratives comme la gestion des transferts de réserves, des informations lors de mises à la retraite, des décès, etc.

La solution Fortis Employee Benefits ►

Pour aider l'employeur à gérer ses obligations, Fortis Employee Benefits a développé un concept complet au service de l'employeur et de l'affilié. La structure d'accueil de Fortis Employee Benefits donne, en effet, la sécurité pour les affiliés par le choix d'une couverture Décès, un service en matière de communication, plus de flexibilité aux employés dans la répartition des réserves. De plus, ces services sont valables tant pour les produits classiques que flexibles, comme Fortis-e-Benefits, où l'affilié peut déterminer un choix en matière de fonds d'investissements.



QUIZ



Qu'entend-on par structure d'accueil ?

- A** Un nouveau département à créer au sein de chaque entreprise pour accueillir les nouveaux engagés.
- B** Un contrat réglementant la gestion des réserves des affiliés entrants et/ou sortants.
- C** Un contrat réglementant la gestion des réserves des affiliés sortants.

La liquidation du capital en rente

A la différence de ses voisins européens, la Belgique pratique le paiement de la prestation extralégale sous forme de capital. La LPC renverse la vapeur en encourageant le paiement sous forme de rente. L'objectif de démocratisation du deuxième pilier n'y est évidemment pas étranger. Mais quel est le droit pour l'affilié de transformer son capital pension en rente ? Et quelles sont les obligations de l'employeur à cet égard ?

garantie imposent à l'employeur un strict suivi des futurs pensionnés, générateur d'une administration lourde et d'une responsabilité financière.

Avec sa gamme de produits différenciés Fortis Ascento, Fortis Employee Benefits est en mesure de reprendre ces obligations et d'y donner une réponse parfaitement adaptée.

La solution Fortis Ascento ▶

Fortis Ascento est une solution globale qui répond complètement aux obligations de l'employeur. Comment ? En offrant aux affiliés une solution de continuité de l'assurance de groupe, une solution de sécurité et un service individualisé réalisé sur base d'un bilan financier déterminé avec l'affilié.



La garantie minimale [6]



Les droits acquis et la gestion dynamique [8]



La fiche de pension [10]



La structure d'accueil [12]



La liquidation du capital en rente [14]



Les plans cafétéria [16]



L'externalisation du revenu garanti [18]



Le design des plans [20]



La campagne [23]



Même si la prestation au terme du contrat est le plus souvent exprimée en capital, l'affilié a le droit de demander la transformation en rente. A cet égard, l'employeur doit maintenant respecter deux obligations légales vis-à-vis des affiliés :

▶ Il est tenu, en effet, d'informer les affiliés de ce droit. Cette information doit être réalisée deux mois avant la retraite, dans les deux semaines après la connaissance de la retraite anticipée et, en cas de décès, dans les deux semaines après la connaissance du décès. Il s'agit clairement pour l'employeur d'une responsabilité administrative.

▶ L'employeur est également tenu de garantir le taux de conversion en rente. C'est sa responsabilité financière. Le calcul de la rente sera basé sur des tables de mortalité prospectives (1) et un taux de 3,25%. L'arrêté royal d'exécution décrit également les modalités de distribution d'une participation bénéficiaire annuelle.

La loi prévoit la possibilité, via la CCT ou le règlement de pension, de désigner une tierce personne pour cette communication.

Ces obligations légales (2) d'information et de



Une information claire et dans les délais est donnée aux affiliés, de même qu'une proposition de rente. D'autres services sont proposés : un large choix de produits pour les affiliés, un encadrement structuré des futurs pensionnés ou pré-pensionnés. Par exemple, des exposés, des informations personnalisées sur la pension légale et extralégale, ou des conseils sur les droits de succession ou en matière de fiscalité.

Fortis Ascento : un concept global ▶

Fortis Ascento décline une gamme complète de produits différenciés.

Fortis Ascento Life répond de manière stricte aux dispositions de la loi avec une rente minimum garantie. Comme c'est une rente viagère, il y a abandon du capital.

Fortis Ascento Free est une alternative qui permet le paiement d'une rente dont le futur pensionné pourra déterminer le montant et la périodicité. Rente souple, revenus réguliers. Cette formule, sans abandon de capital, autorise un choix multiple d'investissements, avec ou sans taux de base garanti.

(1) Ces tables prospectives correspondant mieux à l'espérance de vie des rentiers doivent encore être fixées par la CBFA (Commission Bancaire, Financière et des Assurances).

(2) Fortis Employee Benefits est prêt à reprendre les obligations légales. A cette fin, votre contact commercial habituel prendra contact avec vous, courant 2004, pour répondre à vos besoins et à vos obligations en tant qu'employeur.



Qui a la responsabilité de garantir le taux de conversion du capital en rente ?

QUIZ



- A** L'employeur.
- B** L'organisme de pension (Assureur ou Fonds de pension).
- C** L'Etat.

Alban Huyghé,
Employee Benefits
Consultant

«Avec la LPC, l'employeur est désormais tenu de garantir le taux de conversion en rente.»

Les plans cafétéria

Dans les plans cafétéria, l'affilié peut déterminer lui-même le niveau de ses garanties. Celui-ci peut donc effectuer ses choix à l'intérieur d'un éventail prédéfini. Si la LPC a reconnu l'existence légale des plans cafétéria, elle impose cependant aux employeurs le respect de certaines conditions pour pouvoir bénéficier d'un taux annuel favorable de 4,40%. Les plans cafétéria existants au 1er janvier 2004 devront se conformer pour bénéficier de ce taux favorable à ces conditions avant le 1er janvier 2009. Ceux conclus après le 1er janvier 2004 doivent immédiatement remplir les conditions légales.

Denis Ferir, Field Manager Service Unit 4

«Taux annuel favorable de 4,40%... Oui, mais en respectant certaines conditions.»



La garantie minimale [6]



Les droits acquis et la gestion dynamique [8]



La fiche de pension [10]



La structure d'accueil [12]



La liquidation du capital en rente [14]



Les plans cafétéria [16]



L'externalisation du revenu garanti [18]



Le design des plans [20]



La campagne [23]

Les employeurs seront certainement intéressés de connaître les conditions leur permettant de maintenir une taxe de 4,40% sur les primes afin d'éviter le taux de 9,25%. Ces conditions sont au nombre de trois, clairement définies dans la LPC :

1. Le plan doit prévoir un engagement standard.

Il s'agit d'un engagement auquel les travailleurs n'ayant pas fait part de leur choix au niveau des garanties de risques peuvent être affiliés. Cet engagement standard doit également rester accessible en cas de modification de la composition de famille.

2. L'engagement standard ne peut faire l'objet d'aucune exclusion sur base de formalités médicales.

3. Le contenu de l'engagement standard doit être significatif et décrit clairement dans le règlement. La notion de «caractère significatif» n'étant pas définie par le législateur, le secteur des assurances s'est imposé des règles minimales à suivre. Selon le secteur, «significatif» implique que l'engagement réponde à trois caractéristiques :

► aucune distinction ne peut être faite entre affiliés mariés et non mariés.

► la formule Décès prévue au règlement doit offrir une couverture au minimum égale à 100% de S1, c'est-à-dire 100% du salaire limité au plafond légal utilisé pour le calcul de la pension légale.

► Il doit exister une formule Invalidité dans l'engagement standard prévoyant une rente d'invalidité au minimum égale à 5% de S1 (S1 représente ici le salaire limité au plafond légal AMI, utilisé pour le calcul du remboursement de la mutuelle).

L'engagement standard de Fortis Employee Benefits ► Notre engagement standard se compose de la partie Décès et de la partie Invalidité.

Partie Décès : l'engagement standard prévoit une couverture Décès de 100% du salaire total, augmenté de 50% du salaire total par enfant à charge.

Partie Invalidité : distinction est faite entre les sociétés de moins de 50 employés et les sociétés de 50 employés ou plus.



Pages d'accueil de la plateforme e-volulife.

- ▶ Dans le premier cas, notre engagement standard prévoit une rente d'invalidité de 5% de S1 (5% du salaire limité au plafond légal AMI).
- ▶ Pour le second cas, notre engagement standard prévoit des couvertures plus classiques, comme la formule avec une rente de 10% jusqu'au plafond légal AMI, augmenté de 70% de la partie du salaire qui dépasse ce plafond légal AMI, ou encore 70% de la rémunération qui dépasse le plafond Accident du travail. Fortis Employee Benefits propose également une formule intégrée qui donne une meilleure couverture avec 70% du salaire total, duquel on soustrait le remboursement de la mutuelle. Ces deux formules sont gratifiées d'une indexation de 2%. Ceci est également valable pour les cas d'Invalidité suite à un accident de travail: 70% de S3 et 2% d'indexation (S3 étant la partie du salaire de référence au-dessus du plafond Accident de travail).

- individuels. Ce produit, géré sur la nouvelle plateforme interactive Fortis-e-Benefits, offre de nombreux avantages aux employeurs et aux affiliés :
 - ▶ l'adaptation des données (introduites par l'employeur et par l'affilié le cas échéant) est automatique et le traitement instantané.
 - ▶ l'employeur de son côté bénéficie d'une grande tranquillité d'esprit car les multiples contrôles du système empêchent toute fausse manoeuvre. De plus, la communication s'effectue naturellement puisque l'affilié accède directement (selon l'autonomie que l'employeur leur octroie) à toutes les informations relatives à son plan.
 - ▶ grande facilité de gestion pour l'employeur : toute l'information nécessaire est sur le site.

La rente ▶ La limitation de la rente est seulement valable dans un engagement standard et dépend du nombre d'affiliés dans le plan. Pour les engagements qui comptent moins de 6 affiliés, la rente est limitée à 7.500 € par an et par personne. Pour les engagements qui comptent plus de 6 affiliés, la rente est limitée à 30.000 € par an et par personne. Exemple : un affilié entre dans notre engagement standard qui compte déjà plus de 6 affiliés. Si son salaire est important, il sera couvert immédiatement pour une rente jusqu'à 30.000 €, sans pouvoir être exclu sur base de formalités médicales.

La solution Fortis Employee Benefits ▶ Notre solution consiste à intégrer l'engagement standard dans notre concept e-volulife, avec l'option Exclusive qui permet aux affiliés de faire des choix de garanties de risque ou d'investissements



QUIZ

- A** En définissant un engagement standard.
- B** En utilisant des tables de mortalité uni-sexes.
- C** En ne faisant pas de différenciation sur base de l'âge.

Comment peut-on bénéficier de la taxation de 4,40% au lieu de 9,25% dans un plan cafétéria ?

L'externalisation du revenu garanti

Comment l'employeur qui veut accorder des avantages extralégaux en matière d'incapacité de travail doit-il procéder ? Peut-il réaliser ces opérations via l'imputation de ces avantages en frais généraux ou la constitution de provisions bilantaires ? Ou bien doit-il externaliser ce risque ?

Sont visés ici les avantages extralégaux qui complètent l'assurance légale contre l'invalidité pour réparer la perte de revenu en cas d'incapacité de travail. Avec la LPC, le législateur attire spécifiquement l'attention sur ce point et en précise les modalités d'application.

Le cadre légal ► Pour bien comprendre la solution retenue par le législateur et ses conséquences pour l'employeur, passons en revue différentes dispositions légales.

Prenons d'abord en compte la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances et des institutions de prévoyance qui a pour but de protéger les droits des assurés et des tiers et qui organise un contrôle de ces institutions.

Ensuite, examinons l'A.R. du 14/05/1985 exécutant l'application de la Loi de Contrôle et imposant l'externalisation des activités de prévoyance. Ce texte définit l'activité de prévoyance comme *"une activité qui consiste à constituer des avantages (...) en cas de retraite, de décès ou d'invalidité au profit du personnel ou des dirigeants d'une entreprise privée ou d'une personne morale de droit public."*

Ces avantages accordés par l'employeur en cas de retraite, décès ou invalidité sont considérés comme des engagements à long terme. Le législateur a estimé nécessaire de protéger les bénéficiaires de tels systèmes. **C'est pourquoi l'employeur a l'obligation de les externaliser**, soit via un contrat d'assurance, soit via un fonds de pension. Et c'est l'article 66 de la LPC qui vient préciser le champ d'application de la Loi de Contrôle.

Invalidité «permanente» ► La LPC précise l'activité de prévoyance en ne parlant plus d'invalidité tout court, mais d'invalidité «permanente». L'exposé des motifs de la LPC indique que les avantages visés ici dépassent la période d'**incapacité primaire**. Ces termes font référence à la terminologie de l'INAMI qui parle d'incapacité de travail pour la première année d'absence pour maladie ou accident, et d'invalidité à partir de la



La garantie minimale [6]



Les droits acquis et la gestion dynamique [8]



La fiche de pension [10]



La structure d'accueil [12]



La liquidation du capital en rente [14]



Les plans cafétéria [16]



L'externalisation du revenu garanti [18]



Le design des plans [20]



La campagne [23]



Jacques Gigot, Membre du Comité de Direction de Fortis Employee Benefits, directeur de l'entité 'Health Care'.

«Fortis Income Care garantit une évaluation objective de l'incapacité parce que l'assureur n'est pas partie prenante dans la relation de travail entre employé et employeur.»



Income Care permettent:

- ▶ une rente qui compense la perte de revenus en tenant compte de la situation de famille,
- ▶ un délai de carence à fixer entre 1 mois et 1 an pour s'adapter au mieux aux libéralités accordées par l'employeur.

Cette formule garantit une évaluation objective de l'incapacité par l'assureur qui n'est pas partie prenante dans la relation de travail entre employé et employeur.

Fortis Employee Benefits offre également des prestations d'accompagnement psychosocial pour les employés en absence maladie pour des raisons de nature psychique ou psychologique (la dépression, par exemple).

deuxième année d'absence. Cette disposition est entrée en vigueur le 15/5/2003 après la publication de la LPC.

En conclusion :

- ▶ l'employeur peut organiser des avantages complémentaires Invalidité via un financement interne pour la première année d'absence et à condition qu'il n'y ait pas de prime personnelle payée par l'employé.
- ▶ l'employeur doit externaliser les avantages à octroyer à partir de la deuxième année ou ceux qui sont financés avec des primes personnelles des employés.
- ▶ cette obligation est d'application sans délai.

Fortis Income Care ▶ Aux entreprises qui accordent un avantage extralégal Invalidité, Fortis Employee Benefits propose une gamme de solutions sous le nom de Fortis Income Care. Ces avantages extralégaux peuvent prendre la forme d'une rente complémentaire à la Sécurité Sociale ou l'exonération des primes Vie et Décès. Les différentes formules possibles en Fortis



QUIZ

En tant qu'employeur, pouvez-vous financer en interne les prestations extralégales d'invalidité ?

- A** Oui.
- B** Non.
- C** Dans certaines limites.

Le design des plans

La LPC et la loi antidiscrimination exercent une influence non négligeable sur le design des plans. Cet article passe en revue les principes généraux à respecter et développe une série de paramètres faisant partie intégrante du design d'un plan. Ainsi, l'employeur disposera d'une check-list lui permettant de regarder son règlement d'un oeil plus averti.



Marc Wengler, Account Executive

«La LPC interdit toute distinction non basée sur un critère objectif et raisonnable.»

Les paramètres du design d'un plan ►

► Les catégories

Pour définir les catégories, il faut envisager le cadre législatif et l'entreprise elle-même.

A. Le cadre législatif fait référence à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Sans oublier toute la législation relative aux conseils d'entreprise, aux comités de prévention et de protection au travail. Cet examen permet de dresser une liste exhaustive de catégories : ouvriers, employés, représentants de commerce, travailleurs domestiques, travailleurs à domicile, étudiants, personnel de cadre, personnel de direction et administrateurs rémunérés.

B. L'entreprise elle-même peut définir des catégories pour autant qu'elles soient **objectives** et **raisonnables**. Ceci doit être évidemment apprécié par l'entreprise car la réalité sociale d'une multinationale n'est évidemment pas celle d'une PME. Dans la liste de références du vademecum technique d'Assuralia, sont donnés, à titre d'exemple, pour le personnel de cadres, les catégories suivantes: cadres supérieurs, cadres moyens, cadres inférieurs, cadres commerciaux, chefs de service, etc.

► L'affiliation

Par affiliation, on entend l'affiliation à l'engagement de pension.

Même si l'on peut considérer qu'aucune distinction n'est permise, Assuralia défend le point de vue selon lequel **il est autorisé** d'exclure certaines catégories comme les étudiants ou les intérimaires, ainsi que les contrats à durée déterminée pour la couverture vie.

Il n'est pas autorisé de postposer l'affiliation au-delà de 25 ans. Il n'est pas permis non plus:

- de faire dépendre l'affiliation d'une décision supplémentaire de l'employeur,

La LPC interdit toute distinction non basée sur un **critère objectif et raisonnable**. Ces deux conditions nécessaires pour considérer une disposition comme licite, doivent sans cesse rester à l'esprit lors de toute analyse du design d'un plan. La LPC donne également une liste non limitative de distinctions illicites.

La loi antidiscrimination, de son côté, interdit toute discrimination selon une liste limitative, telle que le sexe, l'état-civil, l'âge, l'état de santé, le handicap, la race, l'état de fortune, la nationalité... En dehors de ces critères, place est laissée à l'interprétation.

C'est pourquoi Assuralia a pris l'initiative de dégager des règles d'interprétation pour aider les employeurs lors de l'examen de leurs plans en regard de la loi (1). Au niveau d'Assuralia, ce sujet est suivi de près et, au fur et à mesure de l'expérience acquise, les guidelines seront complétés et précisés.

Parcourons ensemble les différents paramètres susceptibles de donner lieu à interprétation.



La garantie minimale [6]



Les droits acquis et la gestion dynamique [8]



La fiche de pension [10]



La structure d'accueil [12]



La liquidation du capital en rente [14]



Les plans cafétéria [16]



L'externalisation du revenu garanti [18]



Le design des plans [20]



La campagne [23]

- de faire dépendre l'affiliation d'un examen médical,
- d'exclure les contrats à durée déterminée pour les couvertures de risque.

► **L'âge**

- **Il est autorisé** de prévoir des avantages plus favorables que les droits acquis minimums en cas de départ anticipé.

• Dans le cadre d'un engagement de pension dont la date de pension prévue est de 60 ans, et en cas de prolongation de l'activité professionnelle au-delà de 60 ans, il faut prévoir la prolongation de l'engagement de pension.

Dans un plan de type contributions définies, on continuera les contributions prévues au règlement.

Dans un plan de type prestations définies, le plan continuera à évoluer en fonction des années de service et de l'évolution du salaire au-delà de 60 ans.

- Si la date de pension prévue est 65 ans, l'employeur a un droit objectif de ne plus continuer à financer le plan au-delà du 65ème anniversaire (la pension légale est de 65 ans) mais cela reste toujours possible. Il lui suffit de prévoir un régime de prolongation du plan et une adaptation du règlement.

- **Il n'est pas autorisé** de prévoir une date de pension antérieure à 60 ans (sauf pour les sportifs de haut niveau et les pilotes de l'aviation civile).

- On ne peut pas prévoir un engagement de pension différent selon l'âge dans un plan de type prestations définies ou un plan de type contributions définies. Il existe cependant une exception pour les plans de type contributions définies moyennant respect de la règle des 4%.

► **Différenciation en fonction de l'état civil**

Une distinction est à faire entre les prestations en cas de décès et en cas de vie.

A. Prestation en cas de décès : le secteur recommande de mettre sur un pied d'égalité les mariés et les cohabitants légaux. On peut considérer que la cohabitation légale dépend d'un fait objectif puisqu'elle nécessite un acte administratif enregistré auprès de l'état civil.

Si l'on prévoit, par exemple, une prestation décès égale à deux fois la rémunération annuelle comme capital pour les mariés, on doit le prévoir également pour les cohabitants légaux. Une autre formule peut cependant être prévue pour la cohabitation libre et les isolés.

B. Prestation en cas de vie : si l'on dit que le capital vie sera égal à deux fois la rémunération annuelle pour les mariés et les cohabitants légaux, il faut prévoir également deux fois la rémunération annuelle pour toutes les autres formes de cohabitation. On mettra en cas de vie tous les affiliés sur le même pied, quel que soit le mode de cohabitation.

► **Différenciation en fonction du sexe**

- **Il est autorisé** de faire la distinction homme/femme résultant de la prise en compte des espérances de vie différentes suivant le sexe.

- **Il n'est pas autorisé** de faire de distinction homme/femme dans un engagement de type contributions définies en donnant des pourcentages de contributions différents homme/femme. Idem dans un engagement de type prestations définies.

Que dit la règle des 4% ?

Le pourcentage appliqué au traitement à un certain âge ne peut pas être inférieur à un pourcentage à un âge ultérieur, lui-même actualisé à un taux annuel de 4% sur la période qui s'étend entre les deux âges. Exemples.

Est illicite (parce que l'écart entre 3 et 8% ainsi que entre 8 et 15 % est supérieur à une croissance annuelle de 4%)

25 - 34: prime = 3% S $3% < 8% / (1,04 \wedge (35 - 25))$

35 - 49: prime = 8% S $8% < 15% / (1,04 \wedge (50 - 35))$

50 - 65: prime = 15% S

Est licite (parce que entre 3 et 5% et entre 5 et 8%, la moyenne de croissance sur 15 ans est inférieure à 4%)

25 - 39: prime = 3% S $3% \geq 5% / (1,04 \wedge (40 - 25))$

40 - 54: prime = 5% S $5% \geq 8% / (1,04 \wedge (55 - 40))$



Cas particulier : pour les plans cafétéria avec un capital décès minimum, le capital décès à assurer est identique mais la prime variera en fonction de tables de mortalité différentes. Si les primes décès sont différentes, les primes vie le seront également puisque le budget de départ est identique : il s'agit ici d'une discrimination en cas de vie. Cette situation étant illicite, deux solutions peuvent s'envisager : soit, on recourt à des tables unisexes, soit on prévoit, parmi les choix individuels des affiliés, l'option d'un capital décès égal à 0.

► **Les droits acquis après un an**

Après un an d'affiliation, la loi précise que l'affilié peut faire valoir des droits sur les réserves et, le cas échéant, sur les prestations acquises. En outre, chaque plan doit générer après un an des réserves acquises. Ceci est important car certaines formules peuvent ne rien générer après cette période, et cela tant dans un engagement de type prestations définies que dans un engagement de type contributions définies.

Exemple 1: plan de type prestations définies

Une personne intègre tardivement une entreprise. Il ne lui reste que 10 ans à prester. On se trouve dans ce cas avec la formule but = $(10/40 Y\%S)$ – EPL à 100%.

Ni primes, ni réserves, ni capital ne pourront être

générés par cette formule qui est donc illicite.

Exemple 2 : plan de type contributions définies.

Dans la formule charge = $y\% S2$ ($y\%$ de la partie de la rémunération qui excède un certain plafond), la personne se situant en dessous de ce plafond n'aura ni primes, ni réserves, ni prestations acquises, donc formule illicite.

► **Autres**

• **Il est autorisé**, si objectif et raisonnable, de faire une différenciation en fonction de l'ancienneté, du salaire et des charges de famille.

• **Il n'est pas autorisé** de faire une distinction entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein. Ils possèdent les mêmes droits de pension, compte tenu de la diminution du temps de travail. Deux exceptions : les prépensionnés à temps partiel à partir de 55 ans et les crédits temps au-delà de 50 ans. Ces deux catégories sont en effet des temps partiels. Il est cependant admis de prévoir pour eux un régime de plan de pension à temps plein.

Au regard de ces paramètres et de la position qui est indiquée ci-dessus, Fortis Employee Benefits examinera l'ensemble des règlements en gestion et, le cas échéant, avertira chaque employeur des éventuels ajustements nécessaires.

(1) Voir aussi www.assuralia.be rubrique «Publications générales», puis «Cahier», ensuite «Vade-mecum technique», chapitre 5.

La garantie minimale [6]

Les droits acquis et la gestion dynamique [8]

La fiche de pension [10]

La structure d'accueil [12]

La liquidation du capital en rente [14]

Les plans cafétéria [16]

L'externalisation du revenu garanti [18]

Le design des plans [20]

La campagne [23]

Laquelle des informations suivantes est exacte ?

QUIZ

A

Un engagement de pension doit garantir des droits acquis aux affiliés après un an d'affiliation.

B

Un nouvel engagement de pension peut prévoir un âge terme entre 55 et 60 ans.

C

Un engagement de pension ne peut prévoir aucune forme de différenciation sur base de l'âge.

La campagne

Si l'objectif de Fortis Employee Benefits est surtout d'assurer la conformité des plans à la LPC, la mission de nos experts dépasse cependant le cadre strict de cette mise en conformité.

En effet, notre analyse prend en compte le plan dans sa globalité et examine des aspects essentiels comme les implications de la loi antidiscrimination, la conversion des capitaux en rente, le nouvel Arrêté Royal Vie, etc.



la mission de nos experts



Patrick Mackowiak, Account Manager

«La mission de nos experts dépasse largement le cadre strict de la mise en conformité des plans.»

L'équipe d'experts de Fortis Employee Benefits mènera plus particulièrement deux missions :

- ▶ étudier en profondeur les différents textes de la loi et évaluer précisément les impacts de ceux-ci sur les règlements d'assurance de groupe.
- ▶ passer en revue tous les règlements un par un et déterminer les modifications à y apporter.

Pour plus de facilité, les règlements ont été scindés en deux catégories :

1. La première catégorie concerne les règlements pouvant être mis en conformité avec la loi Vandebroucke **via une annexe standardisée**.

Cette annexe contiendra les nouvelles procédures en cas de sortie du travailleur, ainsi que les modalités de la structure d'accueil. Y figureront la nouvelle définition des réserves et prestations acquises. Y seront également mentionnées les nouvelles procédures concernant les modifi-

cations, les cessations, les extensions du plan, etc.

L'annexe standardisée contiendra une adaptation des conditions générales, incluant notamment les points suivants :

- les nouvelles procédures en matière de formalités médicales,
- les transferts individuels des contrats,
- la participation des travailleurs au plan de pension,
- le partage des compétences en matière de décision,
- les modalités de l'éventuelle liquidation du fonds de financement.

2. La seconde catégorie concerne tous les engagements qui vont devoir faire l'objet d'une adaptation **sur mesure**.

Dans un premier temps, le client recevra un rapport d'analyse comportant les points nécessitant une adaptation, de même qu'un projet de mise en conformité du règlement. Si le projet est accepté, il lui suffira de renvoyer les annexes signées et le plan sera en ordre. Si le projet ne convient pas, une deuxième proposition sera réalisée sans frais.

Timing de la procédure ▶ Avant le 1er juillet 2004, chaque employeur devra avoir informé tous ses affiliés des conséquences de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi (voir page 11).

Fortis Employee Benefits aidera ses clients en leur envoyant un texte type qu'il leur sera loisible de personnaliser. Tous les règlements devront être conformes à la loi avant 2007. Les plans cafétéria seront aussi mis en ordre selon ce timing (alors que le délai légal est 2009).

FAQ

(Frequently Asked Questions)



► Engagement de pension – pouvoir de décision

Lorsqu'une entreprise dispose d'un plan d'entreprise pour les employés et d'un plan sectoriel pour les ouvriers, peut-on considérer qu'il existe un régime de pension instauré au niveau de l'entreprise pour tous les travailleurs de l'entreprise ? Dans l'affirmative et si les travailleurs contribuent personnellement au financement de l'engagement de pension, la décision d'instaurer, de modifier ou d'abroger le plan de pension doit-elle être prise par CCT (ou par truchement d'une modification du règlement de travail) ?

La question qui se pose est de savoir si la coexistence d'un plan d'entreprise pour les employés, d'une part, et d'un plan sectoriel pour les ouvriers, d'autre part, peut être considérée comme constituant un régime de pension d'entreprise pour l'ensemble des travailleurs. Cette question est importante, dès lors que la réponse détermine la compétence de décision quant à l'instauration, la modification ou l'abrogation du ou des régimes de pension.

Plusieurs hypothèses sont envisagées dans l'exposé des motifs.

► Un employeur instaure dans son entreprise un régime de pension global où tous les travailleurs sont affiliés mais dont le contenu diffère selon les catégo-

ries définies dans le règlement de pension. On considère qu'il y a effectivement un régime de pension qui vaut pour tous les travailleurs. S'il y a une participation financière des travailleurs au plan de base, l'employeur perd sa compétence exclusive de décision.

► Une entreprise octroie un engagement de pension de base qui est commun à tous les travailleurs et un engagement de pension complémentaire à certaines catégories de travailleurs. S'il y a une participation financière des travailleurs au plan de base, l'employeur perd sa compétence exclusive de décision en ce qui concerne le plan de base, mais pas en ce qui concerne les plans complémentaires.

► Plusieurs plans coexistent au sein d'une entreprise : un plan pour les ouvriers, un plan pour les employés, un plan pour le personnel de cadres et de direction. C'est la cas de figure envisagé dans la question. L'exposé des motifs précise que, dans la mesure où il s'agit d'engagements différents dans des règlements différents et visant des catégories différentes, l'entreprise ne possède pas un régime de pension qui vaut pour l'ensemble de ses travailleurs. L'employeur garde dès lors la compétence exclusive de décider de l'instauration, de la modification ou de l'abrogation des ses différents plans de pension. De même, si l'employeur fait le choix d'organiser lui-même le plan de pension sectoriel (opting-out), il s'agit d'un plan différent de celui des ses employés.

Peut-on externaliser une promesse interne qui n'a été financée ni par une ADE (Assurance Dirigeant d'Entreprise), ni par une provision interne ?

Lorsqu'une promesse interne n'a pas été financée par des primes versées dans le cadre d'une ADE ou par des provisions reprises au bilan de l'entreprise, la pres-

tation est prise en charge au compte de résultats de l'entreprise l'année de sa liquidation. C'est ce qui est couramment connu sous le terme de «capitaux gratuits». Lorsque la promesse interne est financée par des provisions, elle peut être externalisée, sans conséquence fiscale, tant pour les travailleurs salariés que pour les indépendants. Par contre, la promesse interne financée par une ADE ne peut être externalisée qu'au bénéfice d'un indépendant. En ce qui concerne les promesses internes qui n'ont pas été pré-financées (capitaux gratuits), la prudence s'impose. En effet, l'article 515 septies du C.I.R. 1992 (Code des impôts sur les revenus) dispose que : «Lorsque des capitaux constitués, avant l'entrée en vigueur de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci (...), au sein de l'entreprise au profit du bénéficiaire ou de ses ayants droit, sont transférés à une institution de prévoyance ou à une entreprise d'assurance, cette opération n'est pas considérée comme le paiement ou l'attribution d'une pension (...)». Cette disposition instaure le principe de la neutralité fiscale.

Cette disposition s'applique-t-elle également aux «capitaux gratuits» ? Le texte se réfère aux «capitaux constitués». Dans le cas d'une promesse interne non financée, il existe un document contractuel entre le travailleur et l'employeur, mais peut-on parler de «capitaux constitués» ? Une interprétation restrictive de la disposition nous commande de répondre par la négative. Mais cette interprétation est-elle conforme à l'esprit du législateur, dès lors que l'article 515 octies du C.I.R. 1992, reconnaît l'existence des capitaux gratuits en disposant que de tels capitaux vont continuer à bénéficier de la taxation au taux distinct. Compte tenu de ce problème d'interprétation, la prudence une fois de plus s'impose.



Dans le cadre d'une modification de plan entraînant une augmentation des primes personnelles, l'affilié peut-il refuser d'adhérer au nouveau plan ? Cet ancien plan peut-il être maintenu, même s'il contient une discrimination (par exemple, ce plan ne répondrait pas à la règle des 4%) ?

Dans les engagements de pension actuels prévoyant une charge différenciée par tranches d'âge, l'augmentation annuelle entre les tranches peut s'avérer plus importante que 4%. Dans un tel cas, la LPC impose que soit modifié l'engagement de pension. Cette modification peut se faire en ajustant le niveau de la charge et ce, afin de respecter l'augmentation annuelle maximale de 4%.

Si l'engagement de pension prévoit une contribution personnelle de l'affilié, la modification peut entraîner, selon les cas, une augmentation ou une diminution de cette contribution.

Une diminution ne pose pas de difficulté puisque l'affilié n'a alors pas la faculté de refuser d'adhérer à la modification du plan. Par contre, une augmentation de sa contribution permet à l'affilié de refuser d'adhérer à la modification du plan. Une solution proposée est de prévoir la modification de l'engagement de pension par CCT. En effet, l'affilié n'a alors pas la possibilité de refuser d'adhérer à la modification ainsi instaurée (à moins toutefois que la CCT ne le prévoie explicitement).

► Engagement de pension individuel

Les dispositions fiscales de la LPC prévoient que la déductibilité des primes versées dans le cadre d'un engagement de pension individuel au bénéfice d'un salarié est plafonnée à 1.525 €. Si toutes les conditions sont remplies, la non-déductibilité de la partie supérieure à ce montant

est-elle la seule sanction ou y a-t-il d'autres sanctions prévues pour l'employeur ou l'employé ?

Le plafond de 1.525 € est une disposition qui ne découle pas du volet social de la LPC mais du volet fiscal. Pour échapper aux sanctions prévues par l'article 54 de la LPC, il faut respecter les dispositions du volet social de la LPC et de ses arrêtés d'exécution. Si l'on respecte toutes les dispositions du volet social des engagements de pension individuels, à savoir le caractère occasionnel et non systématique, la «période de blocage» de 36 mois avant la date de la pension et l'existence d'un régime de pension pour tous les affiliés de l'entreprise, on ne s'expose à aucune sanction. La seule pénalité que l'on peut encourir dans ces circonstances sera de type fiscal, en ce sens que la partie qui excède le plafond ne sera pas déductible dans le chef de l'employeur.

Pour info, le montant indexé du plafond de 1.525 € s'élève actuellement à 1.860 €.

► Détermination des catégories

Dans la définition des catégories d'un plan, la distinction peut-elle être d'ordre fonctionnel ou doit-elle impérativement reposer sur l'organigramme de l'entreprise ?

La LPC stipule que l'on ne peut pas faire de distinction entre les travailleurs d'une même entreprise. La LPC ne reconnaît plus la notion de «catégorie». Dans l'exposé des motifs, il est précisé que les différentes catégories qui figurent dans les législations sont toutefois admises. Le fil rouge de la LPC est que toute distinction doit être objective et raisonnable (voir page 20). L'entreprise doit donc pouvoir justifier de manière objective et raisonnable la définition des différentes catégories. S'il s'agit d'une entreprise qui compte deux

employés, il sera peut-être difficile de dire que l'un est un collaborateur commercial et l'autre un administratif. Par contre, si la société emploie davantage de personnes (par exemple 100), parmi lesquelles les employés commerciaux et les employés administratifs disposent de conditions de travail différentes, d'une fonction spécifique, alors, cette même distinction sera parfaitement justifiable. Chaque cas est donc particulier et doit dès lors être envisagé séparément.

Pour un plan existant avant l'entrée en vigueur de la LPC, le rachat avant 60 ans est possible jusqu'au 31-12-2009 (mesure transitoire). Cela est-il aussi valable pour une nouvelle affiliation qui interviendrait après le 01-01-2004 ?

Oui, les mesures transitoires sont applicables aux règlements existants à la date du 16/11/03. C'est donc la date de la conclusion de l'engagement de pension qui est importante et non la date d'affiliation.



LES SOLUTIONS DU QUIZ

- 1 ► B
- 2 ► B
- 3 ► B
- 4 ► B
- 5 ► A
- 6 ► A
- 7 ► C
- 8 ► A

les modalités de départ

Dans son article 32, la LPC définit les possibilités qui s'offrent à l'affilié en cas de sortie (la sortie est considérée comme une expiration du contrat de travail autre que par décès ou mise à la retraite) et la procédure à suivre.

Les différentes options ►

Au moment où l'affilié quitte son employeur, il dispose de quatre options pour l'affectation de son épargne :

- structure d'accueil sortante,
- rester dans le plan,
- "AR 69" (1),
- transfert des réserves acquises vers l'organisme de pension de son nouvel employeur.

La structure d'accueil sortante est la solution idéale si l'affilié veut prendre lui-même les choses en main. Cette option

lui permet de décider du sort à réserver à son épargne, dans les limites prévues par les règles de fonctionnement de la structure d'accueil et le libère de tout lien avec son ex-employeur.

Fortis Employee Benefits a prévu pour chaque produit une structure d'accueil par défaut :

- **pour les assurances classiques** : la formule proposée au départ est une CDAR (capitalisation pure de l'épargne sans garantie décès complémentaire). En fonction de sa situation personnelle

(marié ou célibataire, nombre d'enfants...), l'affilié peut décider de prévoir une garantie complémentaire décès, de revoir cette garantie à la baisse ou à la hausse.

- **pour e-volulife** : l'affilié a la possibilité de répartir son épargne sur les différents fonds Rainbow. Il peut, par exemple, privilégier la sécurité et investir son épargne dans le fonds Rainbow White qui lui propose un taux d'intérêt garanti. S'il est prêt à accepter une certaine prise de risques, il optera plutôt pour l'un des autres fonds Rainbow (Violet, Blue, Indigo, Green, Orange, Red) composé à la fois d'actions et d'obligations. A tout moment, l'affilié pourra en outre modifier la répartition de sa propre épargne sur les différents fonds. La garantie minimale de l'article 24 (voir p. 6) n'est plus d'application, même si l'affilié investit son épargne dans un fonds Rainbow sans garantie.

Mais cette option présente également des atouts pour l'ex-employeur puisque toutes ses obligations sont financées jusqu'à la pension, ce qui n'est pas le cas si l'affilié décide de «rester dans le plan».

Rester dans le plan

Les spécialistes parlent de «laisser les réserves acquises auprès de l'organisme de pension sans modification de l'engagement de pension».

En fonction du type d'engagement, le choix de rester dans le plan aura des conséquences différentes :

- Engagement de type prestations définies : l'employeur garantit, au terme, un capital qui dépend du nombre d'années de service ou de la durée de l'affiliation au plan. Au moment du départ, ce capital (les «prestations acquises») est calculé et l'employeur se charge du paiement du





capital. Si le capital minimum n'est pas atteint, l'ex-employeur devra prendre en charge le financement complémentaire. Il se peut donc que le contrat de l'ex-employé qui choisit de rester dans le plan ne soit pas totalement financé. Il faut également savoir que, dans la plupart des plans de pension, la garantie Décès devient caduque au moment du départ, de sorte que les héritiers n'auront droit à rien en cas de disparition de l'affilié.

► Engagement de type contributions définies : l'employeur s'engage à payer certaines primes pour ses employés. La LPC impose toutefois une garantie minimale. Si l'ex-employé choisit de rester dans le plan, il conserve son droit à la garantie minimale telle qu'elle a été calculée au moment du départ. Dans ce cas également, l'ex-employeur devra assurer le financement complémentaire, tout spécialement dans le cadre du produit e-volulife, si l'épargne constituée a été investie dans les fonds Rainbow (autres que Rainbow White).

Si le démissionnaire ne réagit pas dans les 30 jours suivant la réception du formulaire lui permettant de communiquer son choix (et abordé plus loin), il reste automatiquement dans le plan.

AR 69

L'affilié partant peut également opter pour la formule «AR 69». Cette solution obéit à des règles très spécifiques en ce qui concerne les frais et la répartition des bénéfices. A cet égard, il est à souligner que Fortis Employee Benefits dispose des autorisations et de l'expérience nécessaires pour gérer cette solution.

Contrairement à la structure d'accueil, la formule ne permet pas de maintenir le taux d'intérêt garanti de 4,75%. Les réserves

bénéficient d'un taux d'intérêt garanti applicable au moment du transfert.

Transfert vers l'organisme de pension du nouvel employeur

Cette dernière option prévoit le transfert de l'épargne de l'ex-employé vers l'organisme de pension du nouvel employeur. Dans ce cas, deux possibilités s'offrent à l'affilié :

- soit il choisit d'intégrer son épargne dans le plan de son nouvel employeur,
- soit il investit son épargne dans la structure d'accueil entrante.

Par défaut, la structure d'accueil entrante que propose Fortis Employee Benefits est identique à la structure d'accueil sortante et prévoit en outre les mêmes avantages. Cette structure est désormais prévue d'office dans chacun de nos plans de pension.

Comme dans le cas de l'option AR 69, le taux d'intérêt de 4,75% cesse d'être garanti.

La nouvelle loi, c'est aussi une nouvelle procédure de sortie ►

La LPC définit la procédure à suivre au moment où un affilié quitte l'entreprise :

- A compter du départ, l'employeur a 30 jours pour informer Fortis Employee Benefits.
- Fortis Employee Benefits dispose à son tour de 30 jours pour envoyer à l'employeur un courrier accompagné du formulaire de choix, d'informations concernant les réserves acquises, la garantie minimale et les différentes options offertes. La loi prévoit que l'employeur transmette immédiatement ces informations à l'affilié.
- L'affilié a alors 30 jours pour communiquer son choix.

En principe, l'affilié doit faire connaître son choix à l'employeur qui en informe à son tour l'organisme de pension. La loi autorise toutefois l'affilié à communiquer directement son choix à l'organisme de pension à condition que le règlement le prévoit. Fortis Employee Benefits a voulu permettre à l'employeur de bénéficier de cette simplification administrative et prévoira donc cette possibilité dans tous ses règlements.

Garantie Décès gratuite pendant les délais légaux de la procédure de départ ►

De nombreux règlements d'assurance de groupe prévoient le financement de la garantie Décès par le biais de primes recalculables annuellement. En cas de départ, la garantie prend fin. De ce fait, la famille et les autres héritiers de l'affilié courent un risque non négligeable en cas de décès de l'affilié avant la fin de la procédure de départ ou, en tout cas, avant que l'affilié ait eu la possibilité de faire son choix. C'est la raison pour laquelle Fortis Employee Benefits s'engage gratuitement à verser au minimum aux bénéficiaires les réserves acquises calculées au moment du départ de l'affilié en cas de décès de celui-ci, avant la fin des délais légaux de la procédure.

Un service optimal pour les affiliés sur le départ ►

Fortis Employee Benefits estime qu'il est important que les partants puissent bénéficier d'un service optimal. Dans ce contexte, Fortis Employee Benefits dispose d'une équipe spécialisée qui se charge exclusivement du suivi de chacune des options que nous avons énoncées précédemment.

(1) Organisme de pension au sens de l'Arrêté Royal du 14 novembre 2003 relatif à l'octroi d'avantages extralégaux aux travailleurs et aux dirigeants d'entreprise.