

Le volet social

- But** ►
- meilleure protection sociale pour les affiliés
 - démocratisation du deuxième pilier (y compris pour les ouvriers et les PME qui se voyaient souvent exclus)
 - principe de level playing field (égalité des règles fiscales, juridiques et prudentielles pour tous les organismes de pension)

- Extension du champ d'application du deuxième pilier** ►
- engagements de pension sectoriels
 - engagements de pension d'entreprise
 - engagements de pension individuels
 - continuation individuelle de l'engagement de pension collectif

- Mesures tendant à une meilleure protection sociale des affiliés** ►
- externalisation tant des engagements de pension individuels que collectifs auprès d'un organisme de pension (= compagnie d'assurance ou fonds de pension)
 - l'affilié obtient des droits acquis également dans le cadre d'un engagement individuel de pension
 - garantie de rendement minimum de 3,25% (3,75%) sur les contributions patronales (personnelles) pour les plans à contributions définies
 - protection du capital de pension en interdisant le rachat avant 60 ans
 - encouragement de la liquidation en rente en imposant à l'employeur l'obligation de proposer la liquidation en rente
 - intégration d'un volet solidarité dans les plans sociaux
 - information accrue de l'affilié, plus de transparence et de communication
 - la loi précise les données qui doivent figurer sur la fiche de pension
 - obligation de rédiger un rapport annuel par engagement de pension contenant le mode de financement, la stratégie d'investissement à long et à court terme, le rendement des placements, la structure des frais et la participation bénéficiaire

- Mesures tendant à la démocratisation du deuxième pilier** ►
- les régimes de pension sectoriels abaisseront le seuil d'accessibilité des pensions complémentaires au bénéfice des PME
 - en prévoyant les engagements sociaux et en encourageant ceux-ci grâce à une régime fiscal favorable (exonération de la taxe sur les contrats d'assurance si un montant équivalent à celle-ci est investie en solidarité) + hors norme salariale

- Conditions applicables aux engagements de pension collectifs** ►
- affiliation obligatoire à partir de 25 ans
 - l'affiliation ne peut pas être subordonnée aux résultats d'un examen médical
 - interdiction de toute discrimination entre les travailleurs
 - la détermination de catégories doit se faire avec la plus grande vigilance
 - toute distinction doit reposer sur un critère objectif et être raisonnablement justifiée
 - pas de distinction en fonction de l'âge (exception: règles des 4% pour les plans DC)
 - pas de distinction entre les hommes et les femmes pour déterminer la prime (plans DC) ou la prestation (plan DB)
 - les engagements de pension doivent générer des droits acquis après un an d'affiliation
 - nouvelles règles de calcul pour la détermination des réserves acquises + gestion dynamique en cas de transformation du plan

- Conditions applicables aux engagements individuels de pension** ►
- uniquement permis pour autant qu'il existe un régime de pension complémentaire dans l'entreprise pour tous les travailleurs (les travailleurs de moins de 25 ans, les intérimaires et les étudiants peuvent être exclus)
 - interdit pendant les 36 derniers mois précédant la retraite ou la prépension (le non respect de cette condition entraîne une amende administrative de 35% du capital à charge de l'employeur)
 - le nombre d'engagements individuels par catégorie de travailleurs et la preuve qu'il existe dans l'entreprise un régime de pension complémentaire pour tous les travailleurs doivent être communiqués annuellement à l'Office de Contrôle des Assurances
 - les cotisations sont limitées à 1.525 EUR (à indexer) (voir volet fiscal)

- Conditions applicables à la continuation individuelle de pension au sein du deuxième pilier** ►
- après la sortie d'un engagement collectif de pension, auquel le travailleur était affilié depuis au moins 42 mois
 - le nouvel employeur doit retenir le montant du salaire du travailleur et le verser à l'organisme de pension que celui-ci désigne
 - le versement est limité à 1.500 EUR (à indexer) par an

- Nouvelles opportunités de la LPC** ►
- engagements de type cash balance
 - structures d'accueil :
 - gestion des réserves apportées par les nouveaux travailleurs
 - gestion des réserves des personnes sortantes, qui ont opté pour le maintien de leurs réserves auprès de leur ex-employeur

- Contrôle accru du respect de la LPC** ►
- le contrôle du respect de la LPC est confié à l'Office de Contrôle des Assurances
 - institution d'un Conseil des Pensions Complémentaires, chargé du suivi de l'application de la loi et d'en faire une évaluation périodique
 - institution de la Commission des Pensions Complémentaires, organe consultatif chargé de rendre des avis sur tous les problèmes concernant l'application de la loi
 - renforcement des dispositions pénales