

Les pensions complémentaires pour salariés

sous la direction de Corinne Merla et Elise Laeremans

Editeur responsable : Paul De Ridder

© 2018 Wolters Kluwer Belgium SA
Zénobe Gramme (bâtiment G)
Square des Conduites d'Eau 9-10
4031 Liège

Service clientèle et adresse de correspondance :

Motstraat 30
2800 Malines
Tél. : 015 78 76 00
client.BE@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.be

Hormis les exceptions expressément fixées par la loi, aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un fichier de données automatisé, ni diffusé, sous quelque forme que ce soit, sans l'autorisation expresse et préalable et écrite de l'éditeur.

D/2018/2664/137
ISBN 978-94-03-00615-4
BP/PRATASS-BI18002

TABLE DES MATIÈRES

LEXIQUE	23
ABRÉVIATIONS	31
CHAPITRE 1 ^{ER} PRINCIPES DE BASE DE LA LPC	35
CHAPITRE 2 CHAMP D'APPLICATION DE LA LPC	39
1. Introduction.....	39
2. La LPC : loi impérative ou d'ordre public ?.....	39
3. Champ d'application matériel	40
3.1. Introduction.....	40
3.2. Engagements de pension.....	41
3.3. Engagements de solidarité	42
4. Champ d'application personnel.....	43
4.1. Principe.....	43
4.2. Quels travailleurs ?.....	43
4.2.1. Travailleurs salariés	43
4.2.2. Travailleurs indépendants.....	44
4.2.3. Travailleurs détachés	44
4.2.4. Agents statutaires.....	45
4.3. Quels employeurs ?	45
4.3.1. Secteur privé.....	45
4.3.2. Secteur public.....	46
5. Champ d'application territorial.....	47
6. Champ d'application temporel	50
CHAPITRE 3 ENGAGEMENTS INDIVIDUELS DE PENSION.....	53
1. Introduction.....	53
2. Quel est le but d'un engagement individuel de pension ?.....	53
3. Quel est « l'ancien régime légal » des engagements individuels de pension ?	53
3.1. Introduction.....	53
3.2. Inapplicabilité de la loi de contrôle	54

3.3.	Inapplicabilité de la loi COLLA	56
3.4.	Modes de financement des engagements individuels	57
3.4.1.	Généralités	57
3.4.2.	Constitution de réserves internes.	57
3.4.3.	Assurance dirigeant d'entreprise	58
3.4.4.	Externalisation.	59
4.	Cadre légal de la LPC.	61
4.1.	Les engagements individuels de pension existant avant l'entrée en vigueur de la LPC sont-ils visés ?	61
4.2.	Qu'est-ce qu'un engagement individuel de pension au sens de la LPC ?	62
4.3.	Octroi d'un engagement individuel de pension	64
4.3.1.	Convention de pension	64
4.3.2.	Qui décide ?	64
4.3.3.	Faut-il tenir compte des règles relatives à l'affiliation obligatoire et de l'interdiction de distinctions illicites ?	65
4.3.4.	Quelles sont les conditions d'octroi ?	67
4.3.4.1.	Introduction	67
4.3.4.2.	Existence d'un régime de pension dans l'entreprise.	68
4.3.4.3.	« Période suspecte » de 36 mois	70
4.3.5.	Comment le respect de ces conditions est-il contrôlé ?	72
4.3.6.	Quelles sont les sanctions?	73
4.4.	Droits acquis	74
4.5.	Financement et exécution de l'engagement individuel de pension	74
4.6.	Sortie et paiement de la pension complémentaire	75
4.7.	Information et participation des travailleurs	76
CHAPITRE 4 RÉGIMES DE PENSION SECTORIELS		79
1.	Qu'est-ce qu'une pension complémentaire sectorielle ?	79
2.	Quel est le but de la LPC ?	79
3.	Quelle était la situation avant la LPC ?	80
3.1.	Quelles sont les caractéristiques des régimes sectoriels antérieurs à la LPC ?	80
3.2.	Quel était le cadre légal applicable à de tels régimes ?	81
4.	Quel est le cadre légal applicable aux régimes de pension sectoriels ?	82

4.1.	De quelles dispositions légales faut-il tenir compte ?	82
4.2.	La LPC s'applique-t-elle aux régimes de pension existant avant son entrée en vigueur ?	83
4.3.	Comment instaurer et structurer un régime de pension sectoriel ?	84
4.3.1.	Qui est compétent ?	84
4.3.2.	Quelles sont les options pour les branches d'activités qui ne relèvent pas d'une commission paritaire ?	85
4.3.3.	La convention collective de travail sectorielle : quel doit être son contenu ?	85
4.3.4.	Qui est l'organisateur et quel est son rôle ?	87
4.3.5.	Organisme de pension.	90
4.3.5.1.	Qui exécute le régime de pension sectoriel ?	90
4.3.5.2.	Gestion paritaire et/ou comité de surveillance ?	91
4.4.	Qui est lié par le régime de pension sectoriel ?	92
4.4.1.	Les employeurs peuvent-ils refuser d'adhérer au régime sectoriel ?	92
4.4.2.	Les travailleurs peuvent-ils refuser de participer au régime sectoriel ?	94
4.5.	Faut-il consulter les travailleurs ?	95
4.6.	Est-il possible de modifier un régime de pension sectoriel ?	96
4.7.	Sortie du régime de pension sectoriel	97
4.8.	Dispositions générales de la LPC	97
CHAPITRE 5 <i>OPTING OUT</i>		99
1.	Qu'est-ce que l' <i>opting out</i> ?	99
2.	L' <i>opting out</i> est-il un droit ?	100
3.	Quelles conditions le régime d'entreprise doit-il remplir ?	100
3.1.	Équivalence du niveau des avantages	100
3.2.	Champ d'application personnel du régime d'entreprise . .	101
3.3.	Régimes de pension préexistants	101
3.4.	Gestion paritaire et comité de surveillance	102
4.	Quelle est la procédure à suivre ?	102
5.	Quelle est la qualification d'un régime résultant de l' <i>opting out</i> ?	104

CHAPITRE 6 INSTAURATION, MODIFICATION ET ABROGATION	
D'UN RÉGIME DE PENSION ORDINAIRE.....	105
1. Instauration d'un régime de pension ordinaire au niveau de l'entreprise	105
1.1. Document de base : le règlement de pension	105
1.2. Qui décide ?	106
1.2.1. Principe : autonomie de l'employeur	106
1.2.2. Exceptions : <i>opting out</i> et régimes sociaux	107
1.2.3. Exceptions : modération salariale	107
1.2.4. Exceptions : engagement de pension public : la transparence des rémunérations et autorité de tutelle	108
1.2.5. Exceptions : CCT ou modification du règlement de travail	109
1.2.5.1. Dans quels cas ?	109
1.2.5.2. Quand y a-t-il financement mixte ?	110
1.2.5.3. Quand l'engagement est-il « valable pour tous les travailleurs de l'entreprise » ?	111
1.2.5.4. Quels sont la forme et le contenu de la CCT ?	116
1.2.5.5. Comment modifier le règlement de travail ?	118
1.3. Procédures de consultation et d'information	119
1.4. Particularités en cas d'employeur du secteur public	120
1.5. Choix du contenu du régime de pension	121
1.5.1. Liberté de choix quant à la formule	121
1.5.2. Interdiction des droits acquis égaux à zéro ou négatifs	122
1.5.3. Garantie de rendement à charge de l'employeur ..	122
1.5.4. Conséquences en cas de non-conformité	122
1.5.5. Influence de l'incitant prévu pour les administrations provinciales et locales	123
1.6. Choix de l'organisme de pension	125
1.7. Les travailleurs sont-ils tenus de s'affilier au régime de pension ?	126
2. Modification d'un régime de pension ordinaire	127
2.1. Qui décide ?	127
2.1.1. Principe : autonomie de l'employeur	127
2.1.2. Particularité des régimes de pension multi-organismes	127

2.1.3.	Exceptions au principe	128
2.1.3.1.	CCT ou modification du règlement de travail	128
2.1.3.2.	Convention-loi	129
2.1.3.3.	Procédures de consultation et d'information	134
2.2.	Limitations au pouvoir de modification	135
2.2.1.	Modération salariale	135
2.2.2.	Régime de pension public : transparence des rémunérations et autorité de tutelle.	135
2.2.3.	Harmonisation entre ouvriers et employés.	136
2.2.4.	Affiliés dormants et rentiers	136
2.2.5.	Respect des droits acquis.	136
2.2.5.1.	Principe général	136
2.2.5.2.	Règle particulière pour les engagements de type prestations définies : gestion dynamique.	137
2.2.6.	Respect de la garantie de rendement de l'article 24 de la LPC	137
2.2.7.	Destination des actifs constitués pour le financement de l'engagement de pension	137
2.2.7.1.	Principe : interdiction de retour au patrimoine de l'employeur	137
2.2.7.2.	Dérogations au principe.	138
2.3.	Les travailleurs sont-ils tenus d'adhérer au régime modifié ?	141
3.	Changement d'organisme de pension et transfert collectif de réserves	143
3.1.	Principe.	143
3.2.	Quelles sont les opérations visées ?	143
3.3.	Quelle est la procédure à suivre au sein de l'organisateur ?	144
3.3.1.	Qui décide ?	144
3.3.2.	Consultation et information.	146
3.4.	Règles spécifiques pour les IRP	148
3.4.1.	Transfert non-transfrontalier	148
3.4.2.	Transfert transfrontalier	149
3.5.	Protection des réserves acquises.	149
3.6.	Y a-t-il des implications fiscales ?	149
4.	Abrogation d'un régime de pension ordinaire	150
4.1.	Qui décide ?	150

4.2.	Procédures de consultation et d'information ?	151
4.3.	Protection des droits acquis ?	151
CHAPITRE 7 RÉGIMES DE PENSION SOCIAUX		155
1.	Introduction	155
2.	De quels avantages les régimes sociaux bénéficient-ils ?	155
3.	Quels types d'engagements peuvent bénéficier de cette qualification ?	156
4.	Quelles sont les conditions à remplir ?	156
4.1.	Introduction	156
4.2.	Quelles conditions un régime sectoriel doit-il remplir ?	157
4.2.1.	Champ d'application de l'engagement de pension	157
4.2.2.	Engagement de solidarité	157
4.2.3.	Convention collective de travail	158
4.2.3.1.	Contenu et forme de la convention collective de travail sectorielle	158
4.2.3.2.	Dénonciation de la convention collective de travail sectorielle	158
4.2.4.	Répartition des bénéfices et limitation des frais	159
4.3.	Quelles conditions un régime d'entreprise doit-il remplir ?	160
4.3.1.	Coordination avec les régimes sectoriels	160
4.3.2.	Champ d'application de l'engagement de pension	161
4.3.2.1.	1 ^{re} hypothèse : il n'existe pas de régime social au niveau sectoriel	161
4.3.2.2.	2 ^e hypothèse : l'employeur fait usage de l'opting out	163
4.3.2.3.	3 ^e hypothèse : l'employeur fait usage de l'opting up	164
4.3.3.	Instauration et abrogation par convention collective de travail ou acte d'adhésion	166
4.3.3.1.	Procédures	166
4.3.3.2.	Procédure à suivre lorsqu'il existe un conseil d'entreprise, un comité de prévention et de protection au travail et/ou une délégation syndicale dans l'entreprise : la CCT	166

4.3.3.3.	Procédure à suivre lorsqu'il n'existe ni conseil d'entreprise, ni de comité de prévention et de protection au travail, ni délégation syndicale dans l'entreprise : l'acte d'adhésion	170
4.3.4.	Engagement de solidarité	173
4.3.5.	Répartition des bénéfiques et limitation des frais	173
5.	Gestion paritaire ?	173
6.	Quel contrôle et quelle sécurité ?	174
CHAPITRE 8 ENGAGEMENTS DE SOLIDARITÉ		177
1.	Quel est le but de la LPC ?	177
2.	Qu'est-ce qu'un engagement de solidarité ?	178
3.	Instauration, modification et abrogation de l'engagement de solidarité	181
3.1.	Principe	181
3.2.	Exceptions	181
3.2.1.	Procédure propre aux régimes sociaux	181
3.2.2.	Limites de l' <i>opting out</i>	182
3.2.3.	Conditions d'adhésion	183
3.2.4.	Règles générales en matière de modification des conventions	183
3.2.5.	Consultation et information des travailleurs	183
4.	Gestion et fonctionnement de l'engagement de solidarité	184
4.1.	Règlement de solidarité	184
4.2.	Quel organisme exécute l'engagement de solidarité ?	185
4.2.1.	Qui est habilité à gérer l'engagement de solidarité ?	185
4.2.2.	Comment désigner la personne morale ?	186
4.2.3.	Comment changer de personne morale ?	186
4.3.	Règles de financement et de gestion de l'engagement de solidarité	187
4.3.1.	Principes	187
4.3.2.	Gestion séparée	190
4.3.3.	Gestion paritaire	190
4.3.4.	Consultation et information des travailleurs	191
4.3.5.	Gestion transparente	191
5.	Qui contrôle ?	193

CHAPITRE 9 CONDITIONS D'ADHÉSION ET ÉGALITÉ DE	
TRAITEMENT	195
1. Introduction.....	195
2. Les conditions d'adhésion au régime de pension.....	195
3. L'égalité de traitement : le cadre légal général.....	197
3.1. Droit de l'Union européenne.....	197
3.1.1. Les traités.....	197
3.1.2. Les directives.....	199
3.1.3. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.....	200
3.1.4. Applicabilité du droit européen en droit belge... ..	201
3.2. Droit belge.....	202
3.2.1. Relevé des dispositions légales.....	202
3.2.1.1. Au niveau fédéral.....	202
3.2.1.2. Au niveau des Communautés et des Régions.....	203
3.2.2. Dispositions fiscales.....	205
3.3. Avis de la CPC.....	206
4. L'égalité de traitement : dispositions spécifiques aux pensions complémentaires.....	206
4.1. L'article 14 de la LPC.....	206
4.1.1. Les distinctions visées.....	206
4.1.2. Les personnes visées par l'interdiction de discriminer.....	209
4.1.3. Analyse de la discrimination au niveau de l'entreprise.....	210
4.2. La loi Cadre (en bref).....	213
4.2.1. Rappel des notions de base : la distinction de traitement et la discrimination.....	213
4.2.2. Critères protégés.....	214
4.2.3. Les mécanismes de justification.....	215
5. Méthodologie : le critère de distinction utilisé détermine la loi applicable.....	215
6. Focus sur quelques critères.....	218
6.1. Critères protégés par la Loi Cadre autres que l'âge/Les systèmes de justification prévus par la loi Cadre.....	218
6.1.1. Principe : système ouvert de justification.....	218
6.1.2. Exception pour certains critères : système fermé de justification sur base de l'exigence professionnelle essentielle et déterminante.....	218

6.1.3.	Motifs généraux de justification	221
6.1.3.1.	L'action positive (article 10 de la Loi Cadre)	221
6.1.3.2.	La clause de sauvegarde (article 11 de la Loi Cadre)	222
6.2.	Le critère de l'âge	222
6.2.1.	Système fermé de justification assoupli	222
6.2.2.	Âge d'affiliation	226
6.2.3.	Âge terme	227
6.2.4.	Niveaux différents de prestations en fonction de l'âge (la règle des 4 %)	230
6.2.5.	Facteurs actuariels	232
6.3.	Le critère de l'état civil et de la situation de famille	233
6.4.	Le critère du sexe	238
6.4.1.	Introduction	238
6.4.2.	Les systèmes de justification prévus par la loi Homme-Femme	239
6.4.2.1.	Distinctions directes en pensions complémentaires : système fermé de justification	239
6.4.2.2.	Distinctions indirectes : système ouvert de justification	242
6.4.2.3.	Motifs généraux de justification	242
6.4.3.	Facteurs actuariels	243
6.4.4.	Plan cafétéria	244
6.5.	La distinction entre ouvriers et employés	247
6.5.1.	Introduction	247
6.5.2.	L'avis du Conseil National du Travail du 12 février 2014	247
6.5.3.	La différence interdite	248
6.5.4.	Harmonisation progressive basée sur les périodes d'emploi	249
6.5.4.1.	Première période (période « N1 ») : jusqu'au 1 ^{er} janvier 2015	249
6.5.4.2.	Deuxième période (période « N2 ») : du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2024	249
6.5.4.3.	Troisième période (période « N3 ») : à partir du 1 ^{er} janvier 2025	251
6.5.5.	Le rôle des secteurs	251

6.6.	Le critère qui repose sur une catégorie de personnel	252
6.6.1.	Principes	252
6.6.2.	Quelques catégories particulières de personnel . .	254
6.6.2.1.	Les catégories légales	254
6.6.2.2.	Les affiliés dormants	256
6.6.2.3.	Fusion/cession conventionnelle	257
6.6.2.4.	Date d'entrée en service	262
6.7.	Le travail à temps partiel	263
6.8.	Contrat de travail à durée déterminée	269
6.9.	Critère de l'état de santé actuel ou futur	271
6.10.	L'ancienneté du travailleur	274
6.11.	La rémunération du travailleur	276
6.12.	Règle fiscale des 80 %	277
7.	Dispositifs de contrôle et sanctions en cas de discrimination illicite	279
7.1.	Contrôle	279
7.1.1.	Contrôle du respect des articles 14 et suivants LPC	279
7.1.2.	Contrôle du respect de la loi Cadre	279
7.1.3.	Contrôle du respect de la loi Homme-Femme . . .	280
7.2.	Sanctions civiles	280
7.2.1.	La loi Cadre et la loi Homme-Femme	280
7.2.1.1.	Nullité	280
7.2.1.2.	Indemnisation du préjudice	282
7.2.2.	Les articles 14 et suivants de la LPC	282
7.3.	Charge de la preuve	283
7.3.1.	La loi Cadre et la loi Homme-Femme	283
7.3.2.	L'article 14 de la LPC	284
7.4.	Interdiction de mesure préjudiciable sauf pour des motifs étrangers à la plainte	284
7.5.	Action en cessation, forfait, mesures de publicité, astreinte	287
7.5.1.	Action en cessation	287
7.5.2.	Forfait	287
7.5.3.	Mesures de publicité	288
7.5.4.	Astreinte	289
7.6.	Sanctions pénales	289

3.	Procédures d'information et de consultation dans le secteur public	310
3.1.	Généralités	310
3.2.	La notion de « conseil d'entreprise » – le lieu de la concertation sociale	311
3.3.	La notion d'« avis préalable »	315
4.	Gestion paritaire	316
4.1.	Introduction	316
4.2.	Dans quels cas ?	316
4.3.	Dérogations « concertées »	318
4.4.	Comment les représentants du personnel sont-ils désignés ?	319
4.5.	Cas particulier : IRP multi-employeurs	320
5.	Comité de surveillance	320
5.1.	Dans quels cas ?	320
5.2.	Composition	322
5.3.	Compétences et mode de fonctionnement	322
6.	Récapitulatif (gestion paritaire et comité de surveillance)	323

CHAPITRE 12 TRANSPARENCE ET INFORMATION DES

AFFILIÉS	325	
1.	Introduction	325
2.	Information quel que soit le type d'organisme de pension	326
2.1.	Introduction	326
2.2.	Règlement de pension et convention de pension	327
2.3.	Rapport annuel de gestion	332
2.4.	Les comptes et rapport annuels de l'organisme de pension	337
2.5.	Déclaration sur les principes de politique de placement	337
2.6.	Information relative aux placements	338
2.7.	Information individuelle des affiliés sur leurs réserves et prestations	339
2.7.1.	Cadre général	339
2.7.2.	Fiche annuelle de pension	341
2.7.2.1.	À qui doit-elle être communiquée ?	341
2.7.2.2.	Quel est son contenu ?	341
2.7.2.3.	La fiche de pension peut-elle être communiquée par voie électronique ? ..	347
2.7.3.	Aperçu historique des réserves et prestations acquises	348

2.7.4.	Calcul détaillé de la capitalisation des contributions sur base de la garantie de rendement de l'article 24 de la LPC	349
2.7.5.	Information à des moments particuliers.	350
2.8.	Synthèse des informations individuelles à communiquer aux affiliés et bénéficiaires en vertu de la LPC.	353
3.	Informations propres aux IRP	356
3.1.	Introduction.	356
3.2.	Principes généraux.	358
3.3.	Informations aux affiliés potentiels	359
3.3.1.	Les informations à fournir	359
3.3.2.	A quel moment l'information doit-elle être fournie ?	359
3.4.	Informations durant l'affiliation	360
3.4.1.	Informations sur les conditions du régime	360
3.4.2.	Informations sur demande	361
3.4.3.	Relevé des droits à retraite	361
3.4.5.	Information sur le versement de la prestation	363
3.5.	Informations au cours de la phase de paiement	363
4.	Obligations propres aux entreprises d'assurances	364
4.1.	L'arrêté de vie	364
4.2.	Loi IDD	366
5.	Banque de données relatives aux pensions complémentaires « DB2P »	367
5.1.	Historique, objectifs et champ d'application	367
5.2.	Contenu de l'information accessible aux citoyens	370
5.3.	Alimentation de DB2P	373
5.4.	Droits de pension complémentaire « dormants ».	375
CHAPITRE 13 SORTIE		377
1.	Introduction	377
2.	Qu'est-ce que la « sortie » ?	377
2.1.	Engagement d'entreprise	377
2.1.1.	Généralités	377
2.1.2.	Expiration du contrat de travail	378
2.1.2.1.	Principe	378
2.1.2.2.	Mobilité intra-groupe	379
2.1.3.	Cesser de remplir les conditions d'affiliation (sortie « <i>light</i> »)	381
2.1.3.1.	En général	381

	2.1.3.2. Nomination à titre définitif d'un agent contractuel du secteur public	383
	2.1.4. Transfert conventionnel d'entreprise.	385
2.2.	Régime sectoriel.	386
	2.2.1. Généralités	386
	2.2.2. Expiration du contrat de travail	386
	2.2.3. Cesser de remplir les conditions d'affiliation (sortie « <i>light</i> »)	387
	2.2.4. Changement de commission paritaire et transfert conventionnel d'entreprise	388
3.	Quelles sont les obligations de l'organisateur et de l'organisme de pension ?	388
4.	Quels sont les choix de l'affilié au moment de la sortie ?	390
	4.1. Généralités	390
	4.2. Exception : réserves acquises inférieures à 150,00 EUR.	391
	4.3. Transfert des réserves vers l'organisme de pension du nouvel organisateur	392
	4.4. Transfert des réserves vers un organisme de pension agréé	392
	4.5. Maintien des réserves dans l'organisme de pension.	393
	4.5.1. Introduction.	393
	4.5.2. Maintien dans l'organisme sans modification de l'engagement de pension.	393
	4.5.3. Maintien dans l'organisme sans modification de l'engagement de pension autre qu'une couverture décès égale aux réserves acquises	395
	4.5.4. Recours à une structure d'accueil.	397
	4.6. Est-il possible de procéder au rachat des réserves acquises ?	398
5.	Quelle est la procédure à suivre en cas de sortie d'un affilié ?	398
	5.1. Généralités	398
	5.2. Exception : réserves acquises inférieures à 150,00 EUR.	399
	5.3. Procédure « standard »	399
	5.4. Procédure en cas de sortie d'un régime sectoriel	402
6.	Structure d'accueil.	403
7.	Comment les montants à transférer sont-ils calculés ?	405
	7.1. Demande de transfert au-delà du délai normal	405

CHAPITRE 14 PENSION LIBRE COMPLÉMENTAIRE POUR LES TRAVAILLEURS SALARIÉS	409
1. Bienvenue à la PLCS et adieu la continuation individuelle	409
2. Quels travailleurs ont-ils accès à la PLCS ?	410
3. Modalités de la PLCS	411
4. Droits des travailleurs dans le cadre de la PLCS	413
4.1. Convention de pension	413
4.2. Droits acquis	413
4.3. Information (pré)contractuelle	414
4.4. Fiche annuelle de pension et information lors de la mise à la retraite	414
4.5. Paiement de la pension complémentaire	416
4.6. Avances et mises en gage	417
4.7. Résiliation de la convention de pension	417
5. Transparence	418
6. Régime fiscal et parafiscal	419
7. Contrôle	420
8. Sanctions pénales	421
9. Litiges en justice	421
 CHAPITRE 15 RACHAT DES RÉSERVES ET LIQUIDATION DES PRESTATIONS	 423
1. Introduction	423
2. Moment du rachat et de la liquidation	423
2.1. Principe	423
2.2. Exceptions	426
2.2.1. Report de la mise à la retraite	426
2.2.2. Avances et mises en gages	427
2.2.3. Transfert des réserves dans le cadre d'une sortie	428
2.3. Limitation au montant du capital décès pour les engagements assurés	428
2.4. Dispositions transitoires	429
2.4.1. Principe	429
2.4.2. Première dérogation : les affiliés nés avant 1962	430
2.4.3. Deuxième dérogation : les affiliés licenciés à partir de 55 ans en vue d'un RCC dans le cadre d'un plan de restructuration communiqué au ministre de l'emploi avant le 1 ^{er} octobre 2015	430
2.5. Mesures d'anticipation favorable	431
2.5.1. Principe : nullité absolue	431
2.5.2. Quelles mesures sont visées ?	432

2.5.3.	Respect des réserves acquises	435
2.5.4.	Effet dans le temps	436
3.	Païement sous forme de rente	437
3.1.	Principe	437
3.2.	Modalités de calcul de la rente	438
3.3.	Type de rente	440
CHAPITRE 16 CONTRIBUTIONS PATRONALES ET RÉMUNÉRATION		443
1.	Introduction	443
2.	Pécules de vacances des employés	443
3.	Indemnité compensatoire de préavis	445
3.1.	Introduction	445
3.2.	Contributions patronales individualisables ou non ?	446
3.3.	Contributions patronales « normales »	449
3.4.	Période assimilée dans l'engagement de pension	450
4.	Accident du travail	451
5.	Fonds de fermeture	453
CHAPITRE 17 RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE		457
1.	Régime parafiscal du financement des engagements de pension	457
1.1.	Cotisation spéciale de 8,86 %	457
1.1.1.	Contributions patronales	457
1.1.2.	Contributions des affiliés à l'organisme de pension	459
1.2.	Cotisation « Wijninckx »	459
1.2.2.	Dans quel cas la cotisation est-elle due ?	459
1.2.3.	Base de calcul de la cotisation	461
1.2.4.	Modalités pratiques	462
2.	Régime parafiscal des prestations de pension complémentaire ..	462
2.1.	Assujettissement aux cotisations de sécurité sociale ?	462
2.2.	Cotisation A.M.I.	463
2.3.	Retenue de solidarité sur les pensions	464
2.4.	Qu'en est-il en cas de situation internationale ?	466
CHAPITRE 18 TRAITEMENT FISCAL DES ENGAGEMENTS DE PENSION COMPLÉMENTAIRE		469
1.	Introduction	469

2.	Le traitement fiscal du financement des engagements de pension	470
2.1.	Traitement fiscal des contributions patronales	470
2.1.1.	Déductibilité fiscale dans le chef de l'entreprise.	470
2.1.1.1.	Localisation de l'organisme de pension.	470
2.1.1.2.	Versement à titre définitif	471
2.1.1.3.	Versement en exécution d'un contrat ou d'un règlement/convention de pension	471
2.1.1.4.	Conformité à la LPC.	471
2.1.1.5.	Limitation du taux de réversibilité au profit du conjoint survivant	473
2.1.1.6.	Respect des formalités	473
2.1.1.7.	Engagements individuels de pension : limite forfaitaire	475
2.1.1.8.	Respect de la « limite des 80 % »	476
2.1.2.	Exonération fiscale dans le chef du travailleur ...	485
2.2.	Traitement fiscal des cotisations personnelles	488
3.	La liquidation et le rachat des prestations de pension complémentaire	490
3.1.	Revenus professionnels	490
3.2.	Paiement sous forme de capital	491
3.2.1.	Imposition aux taux distincts	491
3.2.2.	Attribution en dehors des circonstances favorables	493
3.2.3.	Cas particulier : liquidation au plus tôt à l'âge légal de la retraite ou de carrière complète à un bénéficiaire « resté actif » jusqu'à ce moment	493
3.2.4.	Cas particulier : les sportifs professionnels	497
3.2.5.	Cas particulier : situations internationales	498
3.3.	Paiement sous forme de rente	502
3.3.1.	Prestations payables directement sous forme de rente	502
3.3.2.	Prestations en capital réinvesties sous forme de rente	502
3.4.	Participations bénéficiaires	504
4.	Les avances et mises en gage des prestations	505
5.	Le transfert de réserves	506

CHAPITRE 19 TAXE SUR LES CONTRATS D'ASSURANCE	507
1. Principe : assujettissement à la taxe sur les contrats d'assurance . .	507
2. Exemptions	508
2.1. « Institutions publiques »	508
2.2. Régimes sociaux	508
3. Taux	509
3.1. Taux de base : 9,25 %	509
3.2. Taux réduit à 4,40 %	510
3.3. Cas particulier : les « plans collectifs » (plans cafétéria) . .	512
3.3.1. Qu'est-ce qu'un « plan collectif » ?	513
3.3.2. Taux de la taxe	514
3.3.3. Conditions cumulatives	514
3.3.3.1. Non-discrimination	514
3.3.3.2. Examen médical	515
3.3.3.3. Gestion différenciée	515
3.3.3.4. Existence d'un engagement standard . . .	516
CHAPITRE 20 SANCTIONS PÉNALES	519
1. Sanctions prévues par la LPC	519
1.1. L'article 54 de la LPC	519
1.2. Pour la période entre le 1 ^{er} mai 2016 et le 29 mars 2018 : application du Code pénal social	521
2. Sanctions prévues par les Lois anti-discrimination	522
3. Sanctions prévues par la LIRP	522
4. Sanctions prévues par la loi de contrôle	524
5. Sanctions prévues par le Code pénal social pour les infractions à la loi du 5 décembre 1968	525
INDEX	527