

## N'oubliez pas de communiquer vos engagements individuels de pension avant le 31 mars 2017

24.02.2017



**L'employeur doit communiquer annuellement à la F.S.M.A. le nombre des engagements de pension individuels et apporter la preuve qu'il existe au sein de l'entreprise un régime de pension complémentaire pour tous les travailleurs.**

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (LPC) impose aux employeurs de communiquer annuellement le *nombre d'engagements individuels* de pension octroyés au cours de l'année écoulée, soit 2016, par catégorie de travailleurs, ainsi que la preuve qu'il existe dans l'entreprise un régime de pension complémentaire pour tous les travailleurs. Il n'est pas nécessaire de fournir le montant figurant dans l'engagement individuel.

Cette communication ne concerne que les engagements individuels accordés aux travailleurs salariés (personnes occupées sous un contrat de travail). Si aucun engagement individuel n'a été octroyé en 2016, aucune communication ne doit être faite.

La communication doit être adressée, avant le 31 mars 2017, à l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA) au moyen du **formulaire LPC-4** (ci-dessous dans *Plus d'infos en PDF*). Ce formulaire doit impérativement être envoyé par courrier postal à l'adresse suivante : FSMA, rue du Congrès 12-14 à 1000 Bruxelles.

Figurent sur ce formulaire :

- l'année civile concernée (2016) ;
- le nombre d'engagements individuels octroyés en 2016 ;
- la mention de l'ensemble des régimes collectifs de pension existants, même ceux organisés au niveau sectoriel ;
- la signature d'une personne habilitée à représenter l'entreprise.

Le non-respect de ces obligations et/ou la communication de données erronées peuvent donner lieu à des sanctions pénales.

Nous profitons de cet article pour vous rappeler quelques notions en cette matière.

Un engagement individuel de pension est une **convention** par laquelle un employeur contracte un engagement de pension occasionnel et non systématique au profit d'un travailleur et/ou de ses ayants droit. Ne sont donc pas visés les assurances de groupe ou les engagements collectifs gérés au sein d'un fonds de pension créé par l'employeur.

Cet avantage se caractérise par le fait qu'il est octroyé à une personne bien déterminée pour des raisons personnelles et non pas parce qu'elle appartient à une catégorie de personnes.

Les **conditions applicables** à un engagement individuel de pension sont les suivantes :

- l'engagement individuel est occasionnel et non systématique ;
- un régime de pension complémentaire doit exister dans l'entreprise (= unité technique d'exploitation) pour tous les travailleurs qui doivent être affiliés conformément à la loi (ne sont donc pas visés les travailleurs de moins de 25 ans, les intérimaires, les étudiants). L'engagement individuel n'est qu'un complément à un régime collectif ;
- l'employeur ne peut octroyer d'engagement individuel de pension pendant les 36 derniers mois qui précèdent la retraite, le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou les conventions assimilées (Canada dry). La méconnaissance de cette condition est le paiement d'une amende administrative de 35 % du capital octroyé ou du capital constitutif de la rente ;
- communiquer annuellement le nombre d'engagements individuels à la FSMA (objet du présent article) ;
- une convention écrite et un financement externe.

Nathalie Wellemans - Senior legal consultant

---