

Pensions complémentaires : du neuf en 2019 !

08.02.2019

Suite à la transposition d'une Directive européenne, la loi sur les pensions complémentaires a été adaptée et devient plus attrayante pour les jeunes travailleurs et favorisera la mobilité des travailleurs en général.

Une Directive européenne de 2014 visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire devait être transposée pour le 21 mai 2018 par les États membres, dont la Belgique.

Sur deux points importants, la législation belge a été modifiée : l'âge minimal et le délai d'attente.

Les modifications dont question ci-après sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

1. Nouveaux travailleurs

1.1. Situation actuelle

L'affiliation à un plan de pension est immédiate pour les travailleurs qui ont atteint au moins l'âge de 25 ans. En d'autres termes, un travailleur âgé d'au moins 25 ans et engagé par une entreprise disposant d'un plan de pension est par conséquent affilié immédiatement à ce plan, pour autant qu'il appartienne à une catégorie du personnel visée par le plan.

En dessous de cet âge, ce n'est pas obligatoire et, dans cette limite, un plan de pension pourrait prévoir un âge minimal d'affiliation.

1.2. Situation au 1^{er} janvier 2019

La Directive prévoit que lorsqu'un âge minimal est fixé pour l'acquisition des droits, il ne peut être supérieur à 21 ans.

La Belgique va plus loin et supprime simplement l'âge minimal. Par conséquent, tous les travailleurs (actuels et futurs) seront immédiatement affiliés au 1^{er} janvier 2019, quel que soit leur âge.

2. Période d'attente

2.1. Situation actuelle

Actuellement, il est possible de prévoir une période d'acquisition de maximum un an. Cela veut dire une période minimale pour pouvoir faire valoir des droits sur les réserves et les prestations acquises. Cette période d'attente peut empêcher la mobilité du travailleur.

2.2. Situation au 1^{er} janvier 2019

La période d'attente est supprimée. Dès l'affiliation, le travailleur pourra faire valoir ses droits

sur les réserves et prestations acquises. Par conséquent toute condition à l'acquisition des droits de pension est considérée comme remplie au 1er janvier 2019.

3. Seuil pour le transfert

3.1. Situation actuelle

En cas de sortie de service, le travailleur a le choix parmi les possibilités suivantes. Il peut :

- transférer les réserves acquises auprès de l'organisme de pension de son nouvel employeur ;
- transférer les réserves acquises à une forme particulière d'organisme de pension ;
- laisser les réserves acquises auprès de l'organisme de pension.

3.2. Situation au 1^{er} janvier 2019

La suppression de la période d'attente précitée va faire augmenter les cas où la réserve acquise n'est pas très importante en terme de montant.

Afin d'éviter d'appliquer des formalités qui peuvent apparaître comme disproportionnées pour un faible montant, lorsque, à la date de la sortie, le montant des réserves acquises (sans tenir compte de la garantie de rendement) ne dépassera pas 150 EUR (à indexer), ce montant restera au sein de l'organisme de pension sans modification de l'engagement de pension. Ceci s'appliquera sauf si le règlement ou la convention de pension en dispose autrement (ce n'est donc pas une obligation).

Ces modifications sont intéressantes pour les jeunes travailleurs et pour la mobilité des travailleurs. Par contre, elles entraîneront des coûts supplémentaires pour les employeurs. Nous conseillons à ceux-ci de prendre contact avec leur assureur pour de plus amples renseignements.

Source : Loi du 27 juin 2018 relative à la transposition de la directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les Etats membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire (1), *M.B.*, 5 juillet 2018.

Nathalie Wellemans - Legal Advisor Sr.
