
LEXIQUE	21
ABRÉVIATIONS	27
CHAPITRE 1	
INTRODUCTION	29
CHAPITRE 2	
CHAMP D'APPLICATION DE LA LPC	31
1 Champ d'application matériel	31
1.1 Engagements de pension	31
1.2 Engagements de solidarité	33
1.3 Assurances complémentaires	33
2 Champ d'application personnel	34
2.1 Principe	34
2.2 Quels travailleurs ?	34
2.2.1 Travailleurs salariés	34
2.2.2 Travailleurs indépendants	35
2.2.3 Travailleurs détachés	35
2.2.4 Agents statutaires	36
2.3 Quels employeurs ?	36
2.3.1 Secteur privé	36
2.3.2 Secteur public	36
3 Champ d'application territorial	37
4 Champ d'application temporel	40
CHAPITRE 3	
ENGAGEMENTS INDIVIDUELS DE PENSION	43
1 Quel est le but d'un engagement individuel de pension ?	43

2	Quel est « l'ancien régime légal » des engagements individuels de pension ?	44
2.1	Inapplicabilité de la loi de contrôle	44
2.2	Inapplicabilité de la loi Colla	46
2.3	Modes de financement des engagements individuels	46
2.3.1	Constitution de réserves internes	47
2.3.2	Assurance dirigeant d'entreprise	47
3	Cadre légal de la LPC	49
3.1	Les engagements individuels de pension existant avant l'entrée en vigueur de la LPC sont-ils visés?	49
3.2	Qu'est-ce qu'un engagement individuel de pension au sens de la LPC ?	50
3.3	Octroi d'un engagement individuel de pension	51
3.3.1	Convention de pension	51
3.3.2	Qui décide ?	52
3.3.3	Faut-il tenir compte des règles relatives à l'affiliation obligatoire et de l'interdiction de distinctions illicites ?	53
3.3.4	Quelles sont les conditions d'octroi?	54
a.	Existence d'un régime de pension dans l'entreprise	55
b.	«Période suspecte» de 36 mois	57
3.3.5	Comment le respect de ces conditions est-il contrôlé?	59
3.3.6	Quelles sont les sanctions?	60
3.4	Droits acquis	61
3.5	Financement et exécution de l'engagement individuel de pension	61
3.6	Sortie et paiement de la pension complémentaire	62
3.7	Information et participation des travailleurs	63
4	Quel est le régime de sécurité sociale des engagements individuels ?	64
4.1	Engagements individuels « ancien régime »	64
4.1.1	Promesse individuelle de pension	64
4.1.2	Assurance dirigeant d'entreprise	65
4.2	Engagements individuels « nouveau régime »	65
5	Quel est le régime fiscal des engagements individuels « ancien régime »?	66
5.1	Introduction et principe d'attraction	66
5.2	Assurance dirigeant d'entreprise (« A.D.E. »)	66
5.2.1	Régime fiscal des primes versées	67
a.	Contrat A.D.E. non lié à une promesse de pension	67
b.	Droit de pension non définitivement acquis au dirigeant	68
c.	Droit immédiatement acquis au dirigeant	71
5.2.2	Régime fiscal des prestations découlant du contrat A.D.E.	73

5.3	Promesse individuelle de pension	74
5.3.1	Exonération fiscale des provisions constituées	74
5.3.2	Déduction des prestations de pension dans le chef de l'entreprise	75
a.	Existence de rémunérations	76
b.	Existence d'une obligation contractuelle	76
c.	Respect de la « limite de 80% »	76
d.	Fiches fiscales et relevés fiscaux	77
5.3.3	Imposition des prestations dans le chef du travailleur	77
a.	Revenus professionnels	77
b.	Attribution sous forme de rente	78
c.	Attribution sous forme de capital – taxation distincte	78
d.	Principe d'attraction	80
5.4	Conversion des engagements existants	82
5.4.1	Provisions internes	82
5.4.2	Assurance dirigeant d'entreprise	84
6	Quel est le régime fiscal des engagements individuels « nouveau régime »?	85
6.1	Constitution des droits de pension complémentaire	85
6.1.1	Quel est le régime fiscal des cotisations patronales ?	85
a.	Avantage imposable dans le chef du travailleur ?	85
b.	Dépense déductible dans le chef de l'employeur ?	87
6.1.2	Quel est le régime fiscal des cotisations personnelles ?	90
6.1.3	Taxe sur les contrats d'assurance	90
6.2	Liquidation ou rachat des prestations de pension complémentaire	91
6.3	Engagements individuels non externalisés	92
CHAPITRE 4		
RÉGIMES DE PENSION SECTORIELS		95
1	Qu'est-ce qu'une pension complémentaire sectorielle ?	95
2	Quel est le but de la LPC ?	95
3	Quelle était la situation avant la LPC ?	96
3.1	Quelles sont les caractéristiques des régimes sectoriels antérieurs à la LPC ?	96
3.2	Quel était le cadre légal applicable à de tels régimes ?	97
4	Quel est le cadre légal applicable aux régimes de pension sectoriels ?	98
4.1	De quelles dispositions légales faut-il tenir compte ?	98
4.2	La LPC s'applique-t-elle aux régimes de pension existant avant son entrée en vigueur ?	98

4.3	Comment instaurer et structurer un régime de pension sectoriel ?	99
4.3.1	Qui est compétent?	99
4.3.2	Quelles sont les options pour les branches d'activités qui ne relèvent pas d'une commission paritaire ?	100
4.3.3	La convention collective de travail sectorielle : quel doit être son contenu ?	100
4.3.4	Qui est l'organisateur et quel est son rôle?	102
4.3.5	Organisme de pension	103
	a. Qui exécute le régime de pension sectoriel ?	103
	b. Gestion paritaire et/ou comité de surveillance ?	103
4.4	Qui est lié par le régime de pension sectoriel ?	104
4.4.1	Les employeurs peuvent-ils refuser d'adhérer au régime sectoriel ?	104
4.4.2	Les travailleurs peuvent-ils refuser de participer au régime sectoriel ?	106
4.5	Faut-il consulter les travailleurs?	107
4.6	Est-il possible de modifier un régime de pension sectoriel ?	107
4.7	Sortie du régime de pension sectoriel	108
4.8	Dispositions générales de la LPC	109

CHAPITRE 5 OPTING OUT

111

1	Qu'est-ce que l'opting out ?	111
2	L'opting out est-il un droit ?	111
3	Quelles conditions le régime d'entreprise doit-il remplir ?	112
3.1	Equivalence du niveau des avantages	112
3.2	Champ d'application personnel du régime d'entreprise	112
3.3	Régimes de pension pré-existants	113
3.4	Gestion paritaire et comité de surveillance	113
4	Quelle est la procédure à suivre ?	113
5	Quelle est la qualification d'un régime résultant de l'opting out ?	115

CHAPITRE 6 INSTAURATION, MODIFICATION ET ABROGATION D'UN RÉGIME DE PENSION ORDINAIRE

117

1	Instauration d'un régime de pension ordinaire au niveau de l'entreprise	117
1.1	Document de base : le règlement de pension	117

1.2	Qui décide ?	118
1.2.1	Principe : autonomie de l'employeur	118
1.2.2	Exceptions : opting out et régimes sociaux	119
1.2.3	Exceptions : modération salariale	119
1.2.4	Exceptions : CCT ou modification du règlement de travail	120
	a. Dans quels cas ?	120
	b. Quand y a-t-il financement mixte ?	120
	c. Quand l'engagement est-il « valable pour tous les travailleurs de l'entreprise » ?	121
	d. Quels sont la forme et le contenu de la CCT ?	124
	e. Comment modifier le règlement de travail ?	125
1.3	Procédures de consultation et d'information	126
1.4	Choix du contenu du régime de pension et de l'organisme de pension	127
1.5	Les travailleurs sont-ils tenus de s'affilier au régime de pension ?	130
2	Modification d'un régime de pension ordinaire	130
2.1	Qui décide ?	130
2.1.1	Principe : autonomie de l'employeur	130
2.1.2	Exceptions au principe	131
	a. CCT ou modification du règlement de travail	131
	b. Convention-loi	132
	c. Procédures de consultation et d'information	135
2.2	Limitations au pouvoir de modification	136
2.2.1	Modération salariale	136
2.2.2	Affiliés dormants et rentiers	136
2.2.3	Respect des droits acquis	137
	a. Principe général	137
	b. Règle particulière pour les engagements de type prestations définies : gestion dynamique	137
2.2.4	Destination des actifs constitués pour le financement de l'engagement de pension	137
	a. Principe : Interdiction de retour au patrimoine de l'employeur	137
	b. 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	142
3.1	Principe	142
3.2	Quelles sont les opérations visées ?	142
3.3	Quelle est la procédure à suivre ?	143
	3.3.1 Qui décide ?	143
	3.3.2 Consultation et information	144
3.4	Protection des réserves acquises	146
3.5	Y a-t-il des implications fiscales ?	146

4	Abrogation d'un régime de pension ordinaire	147
4.1	Qui décide ?	147
4.2	Procédures de consultation et d'information ?	147
4.3	Protection des droits acquis ?	148
CHAPITRE 7		
RÉGIMES DE PENSION SOCIAUX		151
1	Introduction	151
2	De quels avantages les régimes sociaux bénéficient-ils ?	151
3	Quels types d'engagements peuvent bénéficier de cette qualification ?	152
4	Quelles sont les conditions à remplir ?	152
4.1	Quelles conditions un régime sectoriel doit-il remplir?	152
4.1.1	Champ d'application de l'engagement de pension	152
4.1.2	Engagement de solidarité	153
4.1.3	Convention collective de travail	153
4.1.4	Répartition des bénéfices et la limitation des frais	155
4.2	Quelles conditions un régime d'entreprise doit-il remplir ?	155
4.2.1	Coordination avec les régimes sectoriels	155
4.2.2	Champ d'application de l'engagement de pension	156
a.	1ère hypothèse : il n'existe pas de régime social au niveau sectoriel	156
b.	2ème hypothèse : l'employeur fait usage de l'opting out	158
c.	3ème hypothèse : l'employeur fait usage de l'opting up	159
4.2.3	Instauration et abrogation par convention collective de travail ou acte d'adhésion	160
a.	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	161
b.	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	164
4.2.4	Engagement de solidarité	167
4.2.5	Répartition des bénéfices et limitation des frais	167
5	Gestion paritaire ?	167
6	Quel contrôle et quelle sécurité?	168

CHAPITRE 8

ENGAGEMENTS DE SOLIDARITÉ

1 Quel est le but de la LPC ?

2 Qu'est-ce qu'un engagement de solidarité ?

3 Instauration, modification et abrogation de l'engagement de solidarité

3.1 Principe

3.2 Exceptions

3.2.1 Procédure propre aux régimes sociaux

3.2.2 Limites de l'opting out

3.2.3 Conditions d'adhésion

3.2.4 Règles générales en matière de modification des conventions

3.2.5 Consultation et information des travailleurs

4 Gestion et fonctionnement de l'engagement de solidarité

4.1 Règlement de solidarité

4.2 Quel organisme exécute l'engagement de solidarité ?

4.2.1 Qui est habilité à gérer l'engagement de solidarité ?

4.2.2 Comment désigner la personne morale ?

4.2.3 Comment changer de personne morale ?

4.3 Règles de financement et de gestion de l'engagement de solidarité

4.3.1 Principes

4.3.2 Gestion séparée

4.3.3 Gestion paritaire

4.3.4 Consultation et information des travailleurs

4.3.5 Gestion transparente

5 Qui contrôle ?

6 Régime fiscal des engagements de solidarité

6.1 Régime fiscal du financement des engagements de solidarité

6.1.1 Cotisations patronales

a. Dépense déductible dans le chef de l'entreprise ?

b. Avantage imposable dans le chef des affiliés ?

6.1.2 Cotisations personnelles

6.2 Régime fiscal des prestations de solidarité

7 Taxe annuelle sur les contrats d'assurance

CHAPITRE 9	
CONDITIONS D'ADHÉSION ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	189
1 Introduction	189
1.1. Positionnement de la problématique	189
1.2. Cadre légal	189
1.2.1. Relevé des dispositions légales relevantes	189
1.2.2. Article 45 de la loi ONSS	190
1.2.3. Dispositions fiscales	191
1.3. Avis de la CPC	192
2. Méthodologie	193
3. Analyse des systèmes de justification de distinctions organisés par les lois anti-discrimination	195
3.1. L'article 14 de la LPC et son système de justification d'une distinction	195
3.1.1. Critères et distinctions visés	195
3.1.2. Examen au niveau de l'entreprise ?	199
3.1.3. Décision complémentaire de l'organisateur, de l'employeur ou de l'organisme de pension	201
3.2. La Loi Cadre et ses systèmes de justification d'une distinction	202
3.2.1. Critères et distinctions visés	202
3.2.2. Principe : système ouvert de justification	203
3.2.3. Système fermé de justification pour certains critères : exigence professionnelle essentielle et déterminante	204
3.2.4. Critère de l'âge : Système fermé de justification assoupli	205
3.2.5. Motifs généraux de justification	209
3.3. Loi Homme-Femme et ses systèmes de justification d'une distinction	210
3.3.1 Critères et distinctions visés	210
3.3.2 Distinctions directes en pensions complémentaires : système fermé de justification	211
3.3.3 Distinctions indirectes : système ouvert de justification	214
3.3.4 Motifs généraux de justification	214
4 Analyse des critères les plus utilisés	216
4.1 Le critère de l'âge	216
4.1.1 Age d'affiliation	216
4.1.2 Age terme	217
4.1.3 Niveaux différents de prestations en fonction de l'âge (la règle des 4%)	219
4.1.4 Anticipation favorable	221
4.1.5 Régimes de bonification	222
4.1.6 Facteurs actuariels	222

- 4.2 Le critère du sexe
 - 4.2.1. Facteurs actuariels
 - 4.2.2. Plan cafétéria
- 4.3 Le critère de l'état civil et de la situation de famille
- 4.4 Critère de l'état de santé actuel ou futur
- 4.5. Un critère qui repose sur la nature du contrat de travail
 - 4.5.1 Travailleurs à temps partiel
 - 4.5.2 Contrat de travail à durée déterminée
- 4.6 Un critère qui repose sur une catégorie de personnel
 - 4.6.1. Principes
 - 4.6.2. Catégories légales (ouvriers, employés, cadres,...)
 - 4.6.3. Dormants
 - 4.6.4. Fusion / cession conventionnelle
 - 4.6.5. Date d'entrée en service
- 4.7 D'autres critères de distinction
 - 4.7.1. Ancienneté
 - 4.7.2. Rémunération
 - 4.7.3. Règle fiscale des 80%

5. Dispositifs de protection/sanctions

- 5.1 Contrôle
 - 5.1.1. Contrôle de l'article 14 LPC
 - 5.1.2. Contrôle de la loi Cadre
 - 5.1.3. Contrôle de la loi Homme-Femme
- 5.2 Sanctions civiles
 - 5.2.1. La loi Cadre et la loi Homme-Femme
 - 5.2.2. L'article 14 de la LPC
- 5.3 Charge de la preuve
 - 5.3.1. La loi Cadre et la loi Homme-Femme
 - 5.3.2. L'article 14 de la LPC
- 5.4 Interdiction de mesure préjudiciable sauf pour des motifs étrangers à la plainte.
- 5.5 Action en cessation, forfait, mesures de publicité, astreinte
 - 5.5.1. Action en cessation
 - 5.5.2. Forfait
 - 5.5.3. Mesures de publicité
 - 5.5.4. Astreinte
- 5.6 Sanctions pénales

CHAPITRE 10	
PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS	263
1 Procédures d'information et de consultation	263
1.1 Information et consultation des organes représentatifs des travailleurs	263
1.1.1 La procédure de consultation prévue par l'article 39 de la LPC	264
a. A quels types d'engagements cette procédure de consultation s'applique-t-elle ?	264
b. Quels sont les organes représentatifs compétents ?	264
c. A quels sujets doivent-ils être consultés ?	265
d. Quand la consultation doit-elle avoir lieu et quelle est sa portée ?	265
e. Quelles sont les sanctions ?	266
1.1.2 Dispositions générales	266
1.2 Information des travailleurs	268
2 Gestion paritaire	269
2.1 Dans quels cas ?	270
2.2 Dérogations « concertées »	272
2.3 Comment les représentants du personnel sont-ils désignés ?	272
2.4 Cas particulier : IRP multi-employeurs	273
3 Comité de surveillance	274
3.1 Dans quels cas ?	274
3.2 Composition	275
3.3 Compétences et mode de fonctionnement	275
CHAPITRE 11	
TRANSPARENCE ET INFORMATION DES AFFILIÉS	277
1 Règlement de pension et convention de pension	278
2 Rapport annuel de gestion	280
3 Déclaration sur les principes de politique de placement	282
4 Les comptes et rapport annuels de l'organisme de pension	283
5 Information relative aux placements	283
6 Information individuelle des affiliés sur leurs réserves et prestations	283
6.1 Cadre général	283

6.2	Fiche annuelle de pension	284
6.2.1	Affiliés actifs et affiliés dormants	284
6.2.2	Affiliés ayant transféré leurs réserves ou ayant recours à la continuation individuelle	287
6.2.3.	Nouveauté en perspective avant le 1er janvier 2011	287
6.3	Information relative à la rente à attendre	287
6.4	Aperçu historique des réserves et prestations acquises	289
6.5.	Information à des moments particuliers	290
7	Obligations propres aux entreprises d'assurances – Arrêté royal vie	292
8	Synthèse des informations individuelles à communiquer aux affiliés et bénéficiaires	292
9	Banque de données « constitution de pensions complémentaires »	294
CHAPITRE 12		
RÉSERVES ACQUISES, PRESTATIONS ACQUISES ET GARANTIE DE RENDEMENT		
		299
1	Introduction	299
2	Réserves acquises et prestations acquises	300
2.1	Définitions	300
2.2	Droit après un an d'affiliation	301
2.3	Règles de calcul des réserves acquises minimales	303
2.3.1	Engagement de type contributions définies	303
a.	Introduction	303
b.	Engagement de type contributions définies avec garantie de rendement	305
c.	Engagement de type contributions définies sans garantie de rendement	306
2.3.2.	Engagement de type prestations définies	307
a.	Prestations acquises	308
b.	Règles d'actualisation	311
c.	Réserves acquises au 31 décembre 2006 (nouvelle définition de l'âge normal de la retraite)	312
d.	Dispense de droits pour années avant 1996	314
e.	Dispense de droits pour les régimes sectoriels gérés en fonds de sécurité et d'existence au 1er janvier 2004	316
f.	Engagements de pension portant sur l'octroi d'un montant fixe	316
g.	Prestation définie financée auprès de plusieurs organismes de pension	318

2.3.3.	Engagement de type « cash balance »	318
2.3.4.	Engagement mixte	319
2.4	Modification de l'engagement de pension	319
2.4.1.	Introduction	319
2.4.2.	Modification d'un engagement de type prestations définies et « gestion dynamique »	320
2.4.3.	Modification d'un engagement de type contributions définies ou « cash balance »	323
2.5	Cession conventionnelle d'entreprise	324
2.6	Changement de commission paritaire	324
2.7	Abrogation de l'engagement de pension	324
3	Rendement minimum garanti	324
3.1	Contributions personnelles	324
3.2	Contributions patronales à un engagement de type contributions définies ou « cash balance »	325
3.2.1.	Règle générale	325
3.2.2.	Contributions patronales versées à partir du 1er janvier 2004	326
3.2.3.	Frais	327
3.2.4.	Parties consommées pour les risques décès et invalidité	328
3.3.	Vision à long terme	329
3.4.	Garantie minimale après la sortie d'un affilié	331
3.5.	Impact pour les assurances de la branche 23	331
3.6.	Régimes sectoriels ou multi-employeurs	332
CHAPITRE 13		
SORTIE		333
1	Introduction	333
2	Qu'est-ce que la « sortie » ?	333
2.1	Engagement d'entreprise	333
2.1.1	Expiration du contrat de travail	334
a.	Principe	334
b.	Changement de statut ou de catégorie	334
c.	Mobilité intra-groupe	335
d.	Prépension	336
2.1.2	Transfert conventionnel d'entreprise	337
2.2	Régime sectoriel	339
3	Quelles sont les obligations de l'organisateur et de l'organisme de pension ?	340

4 Quels sont les choix de l'affilié au moment de la sortie ?

- 4.1 Transfert des réserves vers l'organisme de pension du nouvel organisateur
- 4.2 Transfert des réserves vers un organisme de pension agréé
- 4.3 Maintien des réserves dans l'organisme de pension
- 4.4 Est-il possible de procéder au rachat des réserves acquises ?
- 4.5 Continuation individuelle de l'engagement de pension

5 Quelle est la procédure à suivre en cas de sortie d'un affilié?

- 5.1 Procédure «standard»
- 5.2 Procédure en cas de sortie d'un régime sectoriel

6 Structure d'accueil

7 Comment les montants à transférer sont-ils calculés ?

- 7.1 Principe général
- 7.2 Demande de transfert au-delà du délai normal

CHAPITRE 14

CONTINUATION INDIVIDUELLE DE L'ENGAGEMENT DE PENSION

1. Quel est le but de la LPC?

2. Quels travailleurs peuvent faire valoir ce droit et à quelles conditions?

3. Comment ce droit peut-il être exercé?

4. Ce mécanisme constitue-t-il un engagement de pension?

- 4.1 Principe
- 4.2 Transparence et information
- 4.3 Rachat et liquidation

5. Quelles précautions prendre pour le prélèvement sur la rémunération?

6. Que faire en cas de cession ou de saisie de la rémunération du travailleur?

7. Quel est le régime fiscal applicable?

CHAPITRE 15	
RACHAT DES RÉSERVES ET LIQUIDATION DES PRESTATIONS	359
1 Moment du rachat et de la liquidation	359
1.1 Principe	359
1.2 Exception: avance et mise en gage	361
1.3 Limitation au montant du capital décès pour les engagements assurés	362
1.4 Dispositions transitoires	362
1.4.1 Première dérogation : âge de 58 ans	363
1.4.2 Deuxième dérogation : avant 60 ans jusqu'au 31 décembre 2009	363
2 Paiement sous forme de rente	364
2.1. Principe	364
2.2 Modalités de calcul de la rente	365
CHAPITRE 16	
CONTRIBUTIONS PATRONALES ET RÉMUNÉRATION	369
1 Introduction	369
2 Pécules de vacances des employés	369
3 Indemnité compensatoire de préavis	371
3.1. Introduction	371
3.2. Contributions patronales individualisables ou non ?	371
3.3. Contributions patronales « normales »	374
3.4. Période assimilée dans l'engagement de pension	374
4 Accident du travail	375
5 Fonds de fermeture	377
CHAPITRE 17	
RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE	379
1 Régime parafiscal du financement des engagements de pension	379
1.1 Contributions patronales à l'organisme de pension	379
1.1.1 Assujettissement aux cotisations de sécurité sociale ?	379
1.1.2 Cotisation spéciale de 8,86%	380
1.2 Contributions des affiliés à l'organisme de pension	381
2 Régime parafiscal des prestations de pension complémentaire	381
2.1 Assujettissement aux cotisations de sécurité sociale ?	381

2.2	Cotisation A.M.I.	382
2.2.1	Principe	382
2.2.2	Exception : personne n'ayant jamais été assujettie à la sécurité sociale belge	382
2.3	Retenue de solidarité sur les pensions	384

CHAPITRE 18

RÉGIME FISCAL DES RÉGIMES DE PENSION

COMPLÉMENTAIRE

387

1 Introduction

387

2 Constitution de la pension complémentaire

388

2.1 Régime fiscal des cotisations patronales au régime de pension

388

2.1.1 Avantage imposable dans le chef du travailleur ?

388

2.1.2 Dépense déductible dans le chef de l'employeur ?

390

a. Versement en exécution d'un contrat ou d'un règlement de pension

390

b. Versement à titre définitif

392

c. Versement à un organisme de pension établi dans un état membre de l'Espace Economique Européen (EEE)

392

d. Respect de la limite de 80%

393

e. Prise en compte d'années prestées et encore à prester

397

f. Limitation du taux de réversibilité au profit du conjoint survivant

401

g. Production des éléments justificatifs

401

2.2 Régime fiscal des cotisations personnelles au régime de pension

401

2.3 Quid des plans cafétéria, assurances de la branche 23 et assurances-vie « CDAR » ?

403

3 Liquidation et rachat des prestations de pension complémentaire

406

3.1 Revenus professionnels

406

3.2 Paiement sous forme de capital

407

3.2.1 Régime fiscal des capitaux et valeurs de rachat issus d'un engagement de pension instauré après le 1er janvier 2004 ou issus d'un engagement instauré avant le 1er janvier 2004 mais liquidés après le 31 décembre 2009

408

a. Attribution dans les circonstances favorables

409

b. Attribution en dehors des circonstances favorables

410

c. Cas particulier : capitaux gratuits

410

d. Cas particulier : liquidation au plus tôt à l'âge légal de la retraite à un bénéficiaire resté actif jusqu'à cet âge

410

e. Cas particulier : sportifs professionnels

414

f. Cas particulier : situations internationales

415

3.2.2	Disposition transitoire : Régime fiscal des capitaux et valeurs de rachat issus d'un engagement de pension instauré avant le 1er janvier 2004 et attribués avant le 1er janvier 2010	417
a.	Disposition générale	417
b.	Engagements instaurés dans les six mois suivant la publication de la LPC au Moniteur belge	420
3.3	Paiement sous forme de rente	420
3.3.1	Prestations payables directement sous forme de rente	421
3.3.2	Prestations en capital réinvesties sous forme de rente	421
3.4	Participations bénéficiaires	422
4	Avance et mise en gage des prestations	423
5	Transfert de réserves	425
CHAPITRE 19		
TAXE SUR LES CONTRATS D'ASSURANCE		427
1	Principe : assujettissement à la taxe sur les contrats d'assurance	427
2	Exemptions :	428
2.1	« Institutions publiques »	428
2.2	Régimes sociaux	428
3	Taux	429
3.1	Taux de base : 9,25%	429
3.2	Taux réduit à 4,40%	429
3.3	Cas particulier : les « plans collectifs » (plans cafétéria)	431
3.3.1	Qu'est-ce qu'un « plan collectif » ?	432
3.3.2	Taux de la taxe	433
3.3.3	Conditions cumulatives	433
a.	Non-discrimination	433
b.	Examen médical	434
c.	Gestion différenciée	434
d.	Existence d'un engagement standard	435
CHAPITRE 20		
CONTRÔLE PAR LA CBFA ET RÔLE DU CONSEIL ET DE LA COMMISSION DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES		437
1	Introduction	437
2	Commission Bancaire, Financière et des Assurances	437
2.1	Fonctionnement de la CBFA	437

- 2.2 Pouvoirs de la CBFA
 - 2.2.1 Pouvoirs généraux de la CBFA découlant de la loi du 2 août 2002
 - 2.2.2 Pouvoirs généraux de la CBFA découlant de la LPC
 - a. Portée
 - b. Pouvoirs de la CBFA
 - 2.2.3 Pouvoirs de la CBFA à l'égard des IRP découlant de la LIRP
 - 2.2.4 Pouvoirs de la CBFA à l'égard des entreprises d'assurances découlant de la loi de contrôle
 - 2.2.5 Pouvoirs de la CBFA prévus par la législation anti-discrimination

3 Commissaires et actuaires

4 Conseil des Pensions Complémentaires

5 Commission des Pensions Complémentaires

CHAPITRE 21

SANCTIONS PÉNALES

1 Sanctions prévues par la LPC

2 Sanctions prévues par les Lois anti-discrimination

3 Sanctions prévues par la LIRP

4 Sanctions prévues par la loi de contrôle

5 Sanctions prévues par la loi du 5 décembre 1968

BIBLIOGRAPHIE