

## SOMMAIRE

- p. 1/ Votre programme d'assurance Responsabilité Civile Professionnelle : nouveautés pour 2017
- p. 4/ Les pensions complémentaires, ou comment anticiper l'avenir à moindre frais

## Votre programme d'assurance Responsabilité Civile Professionnelle : nouveautés pour 2017

### 1. L'obligation d'assurance et la police collective

Il est sans doute inutile de vous rappeler que tout comptable (-fiscaliste) externe est tenu de faire couvrir sa responsabilité civile professionnelle par un contrat d'assurance.

Cette obligation est expressément reprise à l'article 50 § 1 1° de la loi du 22 avril 1999 relative aux professions comptables et fiscales qui stipule: « Pour être et rester agréé comme comptable ou comme comptable-fiscaliste, l'intéressé doit répondre aux conditions suivantes: 1° assumer personnellement la responsabilité de tout acte professionnel et faire couvrir sa responsabilité civile professionnelle par un contrat d'assurance approuvé par le Conseil national de l'Institut professionnel ».

L'arrêté royal du 22 octobre 2013 portant approbation du Code de déontologie de l'Institut professionnel des Comptables et Fiscalistes agréés (IPCF) prévoit par ailleurs à l'article 14 que: « Le comptable IPCF externe a l'obligation de couvrir sa responsabilité civile professionnelle par un contrat d'assurance. Les conditions générales de base et les garanties minimales auxquelles les contrats d'assurance doivent satisfaire sont fixées par le Conseil. La preuve de cette souscription devra toujours pouvoir être présentée à l'Institut professionnel ».

L'IPCF, comme les autres Instituts du chiffre, offre depuis de nombreuses années la possibilité pour ses membres d'adhérer au programme collectif qu'il a souscrit, par l'intermédiaire de Marsh, auprès d'Allianz (avec AXA, Ethias et AIG en co-assurance).

Ce programme répond bien évidemment en tous points aux garanties minimales fixées par le Conseil de l'IPCF mais il prévoit également d'autres garanties plus étendues.

### 2. Evolution de la vie du contrat

Notre objectif, et celui de l'IPCF, a toujours été d'offrir aux membres de l'IPCF la meilleure couverture possible, et ce, au meilleur prix.

L'analyse de la statistique sinistres de la police collective RC Professionnelle révèle cependant que l'évolution du nombre de sinistres et de leur charge n'est pas compensée par le montant des primes payées.

Vous trouverez, ci-dessous, quelques données chiffrées pour ces dernières années:

Année	Nombre sinistres déclarés	Charge sinistres
2011	134	1.308.338,63 €
2012	130	1.494.697,00 €
2013	153	2.649.244,29 €
2014	156	1.366.201,59 €
2015	175	2.945.692,55 €
<b>Total général</b>	<b>748</b>	<b>9.764.174,06 €</b>

Moyenne annuelle nombre déclarations (2011-2015) = 150  
A titre informatif, en 2013, la moyenne des 5 années précédentes était de 120.

Etant donné l'évolution des sinistres ainsi que celle de la profession qui tend vers une complexité de plus en plus avérée, Allianz a souhaité revoir les conditions

tarifaires de la police, et ce, afin de maintenir l'équilibre économique de celle-ci.

Soucieux de l'intérêt de ses membres, l'IPCF, en collaboration avec Marsh, a dès lors entrepris 2 démarches :

- de manière à réduire l'impact financier, nous avons d'une part négocié avec Allianz le montant de l'augmentation de prime afin de la limiter au maximum et, d'autre part, nous avons obtenu l'application d'une majoration progressive de la prime sur les 3 prochaines années plutôt qu'elle soit augmentée immédiatement à concurrence du montant total;
- nous avons interrogé d'autres assureurs afin de nous assurer que la proposition formulée par Allianz est la meilleure, ce qui s'est avéré être le cas.

Par ailleurs, nous pouvons vous faire part d'un point positif :

La garantie Protection Juridique a désormais été intégrée dans la police Médiation du programme collectif, au lieu de figurer dans la police RC Professionnelle.

Dès lors, **sans augmentation de la prime de ce contrat**, vous bénéficiez dorénavant d'une **couverture plus étendue** avec des **montants assurés plus importants**, auprès d'un **assureur spécialisé** en Protection Juridique (LAR, marque protection juridique d'AXA Belgium).

Nous détaillons la couverture ci-dessous.

### 3. Nouvelles primes

La prime actuelle est de 310 EUR (300 EUR (RC Professionnelle) + 10 EUR (protection juridique/médiation)).

A partir du 31/12/2016, les primes perçues dans le cadre du programme collectif seront les suivantes :

- 31/12/2016: 385 EUR (375 EUR (RC Professionnelle) + 10 EUR (protection juridique/médiation))
- 31/12/2017: 435 EUR (425 EUR (RC Professionnelle) + 10 EUR (protection juridique/médiation))
- 31/12/2018: 462 EUR (452 EUR (RC Professionnelle) + 10 EUR (protection juridique/médiation))

Par ailleurs, à effet du 31/12/2016, tous les stagiaires externes (en ce compris ceux qui travaillent exclusivement pour leur maître de stage) seront tenus au paiement d'une prime.

## 4. Police Protection Juridique/ Médiation

### 4.1. Médiation

Depuis quelques années, les comptables bénéficient d'une garantie « Médiation ».

L'objet de la police est d'offrir à l'IPCF la possibilité de recourir à la médiation civile et commerciale pour des conflits entre membres IPCF ou entre un membre IPCF et un non-membre IPCF :

- dans le cadre des activités professionnelles de comptables;
- dans le cadre des relations contractuelles des membres de l'IPCF avec leurs clients et fournisseurs;
- dans le cadre de leurs rapports avec leurs confrères du chiffre (membres de l'IPCF, IEC et IRE);

et que le service juridique de l'IPCF a épuisé les autres moyens qui sont mis à sa disposition.

### - Quelles sont les prestations assurées ?

#### - Plafond d'intervention de la Compagnie

1. S'il s'agit d'un sinistre entre 2 membres IPCF (= 2 assurés), le plafond d'intervention est de 1.800 € pour les deux membres IPCF soit 900 € par membre.
2. S'il s'agit d'un sinistre entre un membre IPCF (= assuré) et un non-membre IPCF, le plafond d'intervention est de 900 € pour la part du membre IPCF et ce quel que soit le nombre de membres de l'IPCF impliqués dans le sinistre.

Deux médiations par membre sont couvertes par année d'assurance.

### - Frais pris en charge

Indépendamment des frais de ses propres services, l'assureur prend en charge :

- les honoraires et frais du médiateur agréé par la Commission fédérale de médiation, librement choisi, en ce compris la TVA qui ne fait pas l'objet d'une récupération par l'assuré en vertu de son assujettissement;
- les honoraires et frais d'avocats et de conseil technique éventuel;
- les frais qui restent à charge de l'assuré pour l'homologation de l'accord de médiation.

### 4.2. Protection Juridique

Quelles sont les garanties couvertes ?

Dans la police d'Allianz, seules les garanties « recours civil extracontractuel », « défense pénale » et les litiges contractuels avec les assureurs quant à l'interprétation des conditions des polices de Responsabilité étaient couverts.

Nous avons négocié avec AXA les garanties suivantes :

#### – **Recours civil extracontractuel**

Cette garantie est notamment acquise en cas de sinistre relatif à :

- une action en dommage et intérêt basée sur une responsabilité civile extracontractuelle pour :
  - tout dommage encouru par un assuré dans le cadre de son activité professionnelle et causé par un tiers ;
  - tout dommage causé par un tiers à un assuré concernant l'immeuble servant de siège principal d'exploitation ;
- une atteinte à l'honneur (calomnie ou diffamation) ou une atteinte à la réputation suite à la diffusion d'informations via Internet encourue par un assuré dans le cadre de son activité professionnelle et causée par un tiers.

Montant assuré : 25.000 EUR par sinistre (au lieu de 6.200 EUR).

#### – **Défense pénale**

- La garantie est acquise à l'occasion de poursuites pour des infractions aux lois, arrêtés, décrets et/ou règlements, à l'exception toutefois des préventions concernant les infractions intentionnelles.
- Pour les infractions qualifiées d'intentionnelles, la garantie n'est acquise que lorsque la décision (acquiescement de l'assuré ou ordonnance de la chambre du conseil ou des mises en accusation prononçant le non-lieu) est coulée en force de chose jugée.
- La garantie n'est jamais acquise en cas de crimes ou de crimes correctionnalisés.

Montant assuré : 25.000 EUR par sinistre (au lieu de 12.500 EUR).

#### **Nouveauté importante: Avance des frais et honoraires de défense pénale**

Il est souvent difficile pour un assuré qui est poursuivi pénalement de comprendre que malgré qu'il s'estime non coupable, il doit attendre l'issue de la procédure pour que ses frais de défense soient pris en charge par l'assureur.

Nous avons donc négocié dans la police collective une garantie unique, très avantageuse, qui n'est pas proposée de manière individuelle par les assureurs: il s'agit de l'avance des frais de défense pénale.

En cas d'infraction qualifiée d'intentionnelle (autre qu'un crime ou un crime correctionnalisés), l'assureur pourra avancer les frais de défense pénale à concurrence de 12.500 EUR par sinistre.

Toutefois si à l'issue de la procédure, les faits intentionnels sont définitivement établis, les montants avancés par l'assureur devront être remboursés par l'assuré.

#### – **Contractuel assurance**

La garantie est acquise pour la défense des intérêts de l'assuré, résultant de litiges liés à l'interprétation et à l'exécution d'une police d'assurance souscrite par l'assuré, en relation directe avec son activité professionnelle (notamment la police Responsabilité Civile Professionnelle,...), à l'exception des litiges relatifs au recouvrement des primes, taxes, frais à charge de l'assuré.

Montant assuré : 6.250 EUR par sinistre (au lieu de 500 EUR avec un maximum de 5.000 EUR par année d'assurance).

#### – **Contre-expertise après incendie**

La garantie est acquise en cas de sinistre relatif à la défense des intérêts de l'assuré en ce qui concerne la fixation des dommages résultant d'un sinistre frappant un contrat d'assurance «incendie et périls connexes» couvrant le bien immobilier, ou la partie du bien immobilier où l'assuré exerce son activité professionnelle.

## 5. Conclusion

En ce qui concerne la couverture RC professionnelle, nous constatons que le nombre de sinistres et leur importance augmentent ces dernières années et que, dans la majorité des cas, il ne s'agit pas d'assurés qui occasionnent des sinistres de manière récurrente mais bien d'assurés victimes d'un « cas malheureux ».

Vu la complexification de la profession et la mise en cause de plus en plus fréquente des professionnels, personne n'est à l'abri d'une erreur et donc d'une mise en cause de sa responsabilité civile.

La mutualisation du risque dans la police collective permet de faire face à ce risque sans craindre une résiliation de la police au premier sinistre important.

Un autre point positif de la mutualisation du risque est que celle-ci nous permet de négocier des couvertures plus étendues comme celles que nous avons pu obtenir sans surprime pour la protection juridique.

Afin d'assurer la pérennité du programme collectif, il est cependant indispensable de maintenir son équilibre économique.

L'intégralité du texte de police peut être consulté sur l'extranet de l'IPCF.

Valérie DE VIRON  
Senior Client Advisor Marsh  
Thierry ACKAERT  
Senior Client Executive Marsh

# Les pensions complémentaires, ou comment anticiper l'avenir à moindre frais

## Introduction

A côté des pensions légales (du premier pilier), les employeurs peuvent mettre en place un plan de pension complémentaire (deuxième pilier), en souscrivant une assurance groupe au profit de l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'une catégorie déterminée de celui-ci ou de son dirigeant d'entreprise. Ce type de plan peut être alimenté via des contributions du travailleur (cotisations), au moyen de retenues effectuées par l'employeur sur la rémunération imposable de l'affilié et/ou de contributions patronales (allocations) via des primes versées directement par l'employeur.

Un engagement de pension peut également émaner de l'initiative de la seule entreprise (**régime de pension d'entreprise**) via un organisme de pension (entreprise d'assurance ou fond de pension) ou d'un secteur (**régime de pension sectoriel**).

L'entreprise ou le secteur peut souscrire un **régime de pension ordinaire** qui correspond aux pensions complémentaires classiques ou un **régime de pension dit social** qui prévoit des avantages supplémentaires et doit remplir un certain nombre de conditions à caractère social.

Ce type de pension sociale bénéficie d'incitants fiscaux (exonération de la taxe de 4,40%) sur les primes versées et les contributions de l'employeur ne sont pas prises en compte pour le calcul de la norme salariale.

Le troisième pilier est constitué des assurances-vie individuelles. Ces contrats peuvent comprendre des garanties complémentaires relatives à l'incapacité de travail suite à un accident ou à une maladie. Ils sont généralement liés à des engagements de pension pour dirigeants d'entreprise pour lesquels des garanties minimales ne sont pas prévues.

La présente contribution a pour objet de faire le point sur les différentes modalités relatives aux plans de pension souscrits au profit du dirigeant d'entreprise

sans avoir l'ambition d'être exhaustif, tant la matière est vaste.

## I. Engagement individuel de pension (E.I.P.)

Il s'agit d'un engagement de pension au profit d'un travailleur bien déterminé, octroyé pour des raisons liées à la personne et non à la catégorie de personnel à laquelle il appartient.

La société souscrit une assurance-vie dont elle prend en charge le paiement des primes, au profit d'un travailleur ou du dirigeant d'entreprise.

### I.1. Conditions

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires (ci-après la LPC) émet un certain nombre de conditions d'octroi quand il concerne un travailleur salarié:

- l'existence d'un régime de pension complémentaire collectif au sein de l'entreprise pour tous les travailleurs ;
- pas d'engagement durant les 36 mois qui précèdent la retraite, la prépension ou la conclusion de toute convention y assimilée, afin d'éviter qu'un E.I.P. ne soit accordé en remplacement d'une partie de l'indemnité de préavis dans l'hypothèse d'une rupture du contrat de travail ;
- constatation par écrit ;
- obligation d'information auprès de la F.S.M.A. ;
- obligation d'externaliser (confier les fonds à un organisme de gestion) ;
- limite fiscale: les contributions et primes patronales ne sont déductibles qu'à concurrence de 2.330,00 € (2015) par an ;
- interdiction de prévoir le rachat des réserves acquises ou la liquidation avant 60 ans.

Ces restrictions ne sont pas applicables aux dirigeants d'entreprises non salariés.

**L'obligation d'externalisation** introduite par la loi du 22 juin 2012 contraint les sociétés à constituer les pensions complémentaires qu'elle souscrit auprès d'organismes de pension externes (assureur ou organisme de retraite professionnel). Cette obligation concerne aujourd'hui également les plans de pension souscrits au profit d'un mandataire indépendant.

L'objectif poursuivi par le législateur est d'assurer un traitement fiscal identique aux engagements de pension et de soumettre à la taxe de 4,40 % les provisions qui étaient financées en interne et comptabilisées au passif du bilan. L'idée est également d'assurer la protection du bénéficiaire dont les droits étaient, auparavant, soumis aux risques de l'entreprise. Enfin, on peut supposer que les recettes supplémentaires générées par l'externalisation n'ont pas été étrangères à cette modification législative.

Le dirigeant d'entreprise peut bénéficier d'une **assurance dirigeant d'entreprise**, définie comme «*une assurance-vie individuelle souscrite par l'entreprise auprès d'une compagnie d'assurance à son propre avantage, mais sur la tête d'un ou de plusieurs de ses dirigeants, ou sur celle d'un travailleur important pour cette entreprise.*

*Elle vise généralement à financer une promesse de pension. Dans ce cas, elle s'accompagne généralement d'une convention de pension sous seing privé*» (B. Mariscal et L. Niessen, «La taxation des capitaux de pensions complémentaires après la LPC et le pacte de génération», *RGF*, 2006, n°5, pp. 2-6).

## I.2. Modalités

L'engagement de pension est régi par un «*règlement de pension*» instauré par l'entreprise dénommée «*organisateur*». Si le règlement prévoit la participation financière du bénéficiaire (paiement des primes pour partie par l'entreprise et pour partie par le bénéficiaire), l'accord du bénéficiaire sera également requis pour établir, modifier, ou abroger ledit engagement.

Le bénéficiaire ne pourra pas exiger le paiement des prestations avant le moment où l'affilié prend effectivement sa retraite ou au moment où il atteint effectivement l'âge légal ou contractuel de la retraite, même s'il ne la prend pas effectivement (loi du 18 décembre 2015). Il a la possibilité de solliciter le transfert des réserves acquises ou d'obtenir une avance sur prestation pour garantir un prêt relatif à l'acquisition,

l'amélioration ou la réparation d'un bien immobilier situé dans l'EEE (espace économique européen).

Au moment de la prise de retraite ou du décès, le bénéficiaire ou ses ayant droits pourront solliciter le paiement des prestations sous la forme d'une rente ou d'un capital.

## II. Bénéficiaires des plans de pension collectif

Lorsqu'une entreprise ou un secteur instaure un plan de pension collectif, l'affiliation des travailleurs est obligatoire, qu'il s'agisse des nouveaux travailleurs ou de ceux en service au moment de l'instauration.

Toute forme de discrimination entre travailleurs, affiliés et bénéficiaires est illicite et si un plan peut être établi pour une certaine catégorie de personnes, il faut que cette catégorie traite de personnes se trouvant dans une situation comparable et que le critère distinguant cette catégorie soit objectif et raisonnablement justifié, sans qu'il puisse y avoir de discrimination fondée sur le sexe, l'âge ou le travail à temps partiel.

Dans le cadre de la réduction progressive des distinctions entre employés et ouvriers, une loi du 5 mai 2014 a fixé un cadre juridique visant à supprimer progressivement les différences entre ouvriers et employés en matière de pension complémentaire.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025, les différences de traitement déjà existantes, qui sont la continuation d'une pratique antérieure, peuvent être maintenues.

Cependant, il ne sera plus possible d'augmenter les différences entre ouvriers et employés, ni d'introduire un nouveau plan qui distingue ces deux catégories.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, plus aucune différence de traitement ne pourra être fondée sur la distinction, sauf si les travailleurs affiliés au régime de pension avant que celui-ci soit modifié souhaitent refuser de participer au régime modifié dans la mesure où il donne lieu à une augmentation de leurs obligations ou lors d'une fusion ou transfert conventionnel d'entreprise. Le cessionnaire ne sera pas obligé de reprendre les régimes de pension du cédant et s'il le fait, les différents régimes de pension pourront continuer à exister l'un à côté de l'autre.

### III. Banque de données des pensions complémentaires

Depuis 2012, les organismes de pension doivent introduire une déclaration à la banque de données des pensions complémentaires (déclaration D.B.2.P.). Cette banque de données permet de contrôler la limite des 80% (la somme de la pension légale et de la pension complémentaire ne peut excéder 80% de la dernière rémunération brute) et d'effectuer un contrôle social de la loi sur les pensions complémentaires de 2003.

En outre, ces déclarations permettent de contrôler les retenues ONSS: une retenue de 8,86% est effectuée sur les primes versées par l'employeur pour certaines pensions complémentaires.

L'absence de communication des informations sollicitées par l'organisme est assortie des sanctions suivantes:

- les primes et cotisations des pensions complémentaires ne sont plus déductibles à titre de frais professionnels et seront rejetées en tant que dépenses non admises ;
- ou ces primes et cotisations seront soumises à une taxation au taux de 33% pour les contribuables soumis à l'impôt des personnes morales.

Enfin, l'organisateur de la pension a la possibilité de conclure un contrat avec l'ASBL « SIGeDIS » qui collecte les déclarations auprès de la banque de données de pensions complémentaires et permet à l'organisateur de se faire envoyer certaines informations concernant les pensions qu'il a souscrites.

### IV. Traitement fiscal

#### IV.1. Traitement fiscal des contributions

Dans le chef du bénéficiaire, les contributions que l'employeur paie ne constituent pas un avantage de toute nature imposable, sauf dans l'hypothèse où l'employeur prend en charge la prime individuelle due par le bénéficiaire: à concurrence de cette prime, le montant payé est considéré comme un A.T.N. imposable.

Dans le chef de l'employeur, les cotisations qu'il verse sont déductibles à titre de frais professionnels, dans la mesure où elles sont versées à titre définitif, à un organisme de pension établi dans l'Espace économique européen, dans la limite des 80% de la dernière rémunération brute annuelle normale, calculée sur la

base d'une durée normale d'activité professionnelle et moyennant la production d'éléments justificatifs. Son dépassement donne lieu à taxation dans le chef de l'entreprise au titre de dépense non admise.

En ce qui concerne spécifiquement le dirigeant d'entreprise, la déduction est soumise aux conditions qu'il soit régulièrement rémunéré, au moins une fois par mois, avant la fin de la période imposable au cours de laquelle l'activité rémunérée a été exercée, et que ladite rémunération soit imputée sur les résultats de cette période par la société.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, pour que la prime soit déductible, il faut encore justifier que l'information auprès de la banque de données des pensions « SIGeDIS » a été respectée.

La déduction est plafonnée à 1.525,00 € (2.330,00 € pour l'exercice d'imposition 2016) pour les E.I.P. conclus au profit de personnes percevant des rémunérations de travailleurs, contrairement aux contrats conclus sur la tête d'un dirigeant d'entreprise occupé en-dehors d'un contrat de travail.

Une taxe sur les opérations d'assurance de 4,4% est due sur les primes que l'employeur verse à la compagnie d'assurances en vertu de la convention d'assurances, sauf dans l'hypothèse où le plan souscrit est un régime dit « *social de pension* ».

Les cotisations versées par les travailleurs ou le dirigeant à la compagnie d'assurances donnent quant à elles droit à une réduction d'impôt de 30% si celles-ci sont payées à titre définitif, versées en exécution d'un règlement d'assurance de groupe et dans la limite des 80%.

#### IV.2. Traitement fiscal des prestations

Lorsque les prestations sont versées sous la forme d'un capital constitué à l'aide de contributions patronales, l'imposition s'effectue de la manière suivante:

Verse-ment à partir de	Avant le 1 <sup>er</sup> juillet 2013	A partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2013: IPP	A partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2013: IPP	A partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2013: précompte professionnel	A partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2013: précompte professionnel
		En cas de retraite légale	Sans retraite légale	En cas de retraite légale	Sans retraite légale
60 ans	16,5%	16,5% (2)	20% (2)	16,66%	20,19%
61 ans	16,5%	16,5% (2)	18% (2)	16,66%	18,17%

Verse-ment à partir de	Avant le 1 <sup>er</sup> juillet 2013	A partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2013: IPP	A partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2013: IPP	A partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2013: précompte professionnel	A partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2013: précompte professionnel
		En cas de retraite légale	Sans retraite légale	En cas de retraite légale	Sans retraite légale
62 ans	16,5%	16,5%	16,5%	16,66%	16,66%
65 ans et plus	16,5% ou 10% (1)	16,5% ou 10% (1)	16,5% ou 10% (1)	16,66% ou 10,09%	16,66% ou 10,09%

Ces taux sont majorés de l'impôt communal.

(1) Pour bénéficier du taux de 10%, il faut que la pension complémentaire soit versée au plus tôt au moment où le travailleur atteint l'âge légal de la pension (à ce jour, 65 ans). Le travailleur doit être resté actif jusqu'à cette date, sans pour autant que l'occupation soit à temps plein. Ce taux n'est pas applicable aux promesses de pensions sous seing privé.

(2) Le taux est maintenu à 16,5% en cas de prise de pension à 60 ou 61 ans. L'intéressé doit être pensionné. Le capital-pension sous seing privé attribué à un dirigeant qui continue à exercer son mandat n'est pas imposable au taux de 16,5%. Il sera, dans ce cas, considéré comme une rémunération de dirigeant d'entreprise et imposable au taux progressif. Ceci justifie la liquidation du capital-pension à l'âge de départ effectif à la retraite.

Il subsiste actuellement des incertitudes quant à la notion de « mise à la retraite ». La loi du 18 décembre 2015 visant à garantir la pérennité et le caractère social des pensions complémentaires énonce que la mise à la retraite est « la prise de cours effective de la pension de retraite, anticipée ou non, relative à l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations ».

La loi fiscale ne donne pas elle-même de définition à cette notion renvoyant de la sorte au sens commun. Qu'en sera-t-il dès lors du dirigeant qui cesse l'activité pour laquelle un plan de pension a été souscrit et qui en entame une nouvelle? Si le capital-pension lui est versé, pourrait-il bénéficier du taux avantageux de 16,5%?

Il peut être envisagé de convertir la promesse de pension sous seing privé en une assurance EIP externalisée, ce qui permet au bénéficiaire de profiter des taux

préférentiels de 10%, 16,5%, 18% ou 20% qui ne sont pas soumis à une telle condition de mise à la retraite.

Il faudra cependant être attentif que la loi du 18 décembre 2015 prévoit que pour les E.I.P. conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'âge contractuel de la retraite doit être au moins égal à l'âge légal de la retraite.

La conversion en 2016 d'une promesse de pension existante qui prévoyait un âge de retraite de 60 ans devra-t-il porter cet âge à 65 ans?

Le dirigeant avisé laissera courir l'E.I.P. jusqu'à l'âge légal de la retraite surtout s'il continue à exercer une activité professionnelle, ce qui lui permettra de bénéficier du taux de 10% pour le capital-pension complémentaire. (Cf P. Van Eesbeeck, « Promesse de pension: une loi fiscale peut créer une saignée fiscale », *Fisco-logue*, n° 1465, p. 8).

## V. Traitement social

### V.1. Traitement social des contributions versées par l'employeur

L'employeur paie à l'ONSS une cotisation de 8,86% sur les versements qu'il effectue. Cette cotisation n'est pas calculée sur la quote-part du travailleur ni sur la taxe annuelle sur les opérations d'assurance de 4,40% qui frappe la prime excédentaire ou sur la partie du versement de l'employeur destiné au financement du volet solidarité dans le cadre des engagements de pension.

En outre, une cotisation spéciale de sécurité sociale, dite « cotisation Wyninckx » de 1,5% est due sur les contributions pour la constitution de pensions complémentaires, à prélever lorsque les versements dépassent le plafond de 30.000,00 € (31.212,00 € en 2016).

Il faut savoir que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le montant seuil est remplacé par un objectif de pension calculé en multipliant le montant de base (pension maximale du secteur public: 6.760,86 € actuellement) par le nombre d'années de carrière déjà accomplies en tant que travailleur, divisé par 45.

En cas de dépassement de l'objectif de pension, la cotisation de l'employeur est égale à 1,5% de sa quote-part dans le montant de la variation ou des réserves acquises ou afférentes au cours de l'année précédant l'année de cotisation.

## V.2. Traitement social des prestations

Les prestations payées aux bénéficiaires sont soumises à deux cotisations spéciales:

- une retenue de 3,55 % au profit de l'INAMI ;
- une retenue progressive dite de solidarité de 0 à 2 % au profit de l'ONP calculée comme suit sachant que les montants indiqués sont liés à l'indice pivot:

Calcul de la cotisation de solidarité au 1<sup>er</sup> décembre 2012 (montant lié à l'indice pivot) pour une pension au taux isolé:

Montant total mensuel brut pension isolé compris entre	Cotisation de solidarité
0,01 € à 2.222,18 €	0,00 €
2.222,19 € à 2.290,90 €	(montant brut moins 2.222,18 €) x 0,5
2.290,91 € à 2.478,31 €	montant brut x 0,015
2.478,32 € et 2.504,09 €	(montant brut - 2.478,31 €) x 0,5 + 37,17
à partir de 2.504,10 €	montant brut x 0,02

Calcul de la cotisation de solidarité pour une pension au taux ménage:

Montant total mensuel brut pension ménage compris entre	Cotisation de solidarité
0,01 € et 2.569,12 €	0,00 €
2.569,13 € et 2.648,57 €	(montant brut moins 2.569,12 €) x 0,5
2.648,58 € et 2.832,36 €	montant brut x 0,015
2.832,37 € et 2.861,81 €	(montant brut - 2.832,36 €) x 0,5 + 42,49
à partir de 2.861,82 €	montant brut x 0,02

Ces cotisations sont perçues par l'Office National des Pensions.

Enfin, la contribution ou les prestations de pension, si elles ont un caractère rémunérateur, ne sont pas

considérées comme de la rémunération soumise à sécurité sociale. Par contre, elles sont prises en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Elles ne rentrent cependant pas en compte pour le calcul du pécule de vacances.

## VI. Conclusion

Que l'employeur soit contraint par une convention collective de travail à l'établissement d'un plan de pension ou qu'il l'établisse de manière spontanée et volontaire, la mise en place d'un plan de pension complémentaire permet de doper le salaire de ses travailleurs à moindre coût fiscal et social.

L'intérêt reste donc évident pour l'employeur, mais également pour le travailleur qui se verra attribuer un complément de pension intéressant au moment de sa prise de retraite lui évitant de devoir compter que sur une pension légale dont on sait qu'elle risque d'être extrêmement réduite.

On peut espérer que la généralisation des plans de pension accordés aux travailleurs permette de lutter un tant soit peu contre la paupérisation des personnes âgées.

Dans cette optique, on peut espérer que le législateur prenne la pleine mesure de l'intérêt d'augmenter encore les avantages fiscaux, notamment à l'égard des plans de pension des personnes indépendantes, non visées dans la présente contribution, dont la situation demeure moins avantageuse.

Anne-Thérèse DESFOSES  
Avocat, Cabinet d'avocats Herve

Aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un système de récupération ou transféré électroniquement, mécaniquement, au moyen de photocopies ou sous toute autre forme, sans autorisation préalable écrite de l'éditeur. La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois engager sa responsabilité. **Editeur responsable:** Mirjam VERMAUT, IPCF - av. Legrand 45, 1050 Bruxelles, Tél. 02/626.03.80, Fax. 02/626.03.90 e-mail: info@ipcf.be, URL: http://www.ipcf.be **Rédaction:** Mirjam VERMAUT, Gaëtan HANOT, Geert LENAERTS, Frédéric DELRUE, Chantal DEMOOR. **Comité scientifique:** Professeur P. MICHEL, Professeur Emérite de Finance, Université de Liège, Professeur C. LEFEBVRE, Katholieke Universiteit Leuven.

Réalisée en collaboration avec Wolters Kluwer - www.wolterskluwer.be