

Cher employeur,

A plusieurs reprises ces dernières semaines, des membres nous ont interpellés au sujet de l'harmonisation légalement obligatoire des pensions complémentaires (plan de pension ou assurance de groupe) pour ouvriers et employés.

Nous avons appris à cette occasion que certains consultants, courtiers et secrétariats sociaux conseillent dans ce cadre de conclure encore rapidement une assurance de groupe. Dans la plupart des cas, ceci ne constituera cependant pas l'option la plus appropriée ou elle pourrait se révéler ultérieurement la plus onéreuse pour vous comme employeur, alors que le secteur vous offrira une meilleure alternative. En effet, des actions sectorielles vont être entreprises également à ce sujet. Pour la plupart d'entre vous, elles auront pour effet de ne plus rien devoir entreprendre comme employeur pour être en règle à temps par rapport à cette obligation légale. Aussi, vous pouvez donc attendre les actions du secteur sur ce plan.

Voici quelques explications à ce propos.

Si, comme employeur, vous occupez aussi bien des ouvriers que des employés, ils devront bénéficier à partir du 1^{er} janvier 2025 des mêmes avantages en ce qui concerne le plan de pension complémentaire ou l'assurance de groupe.

Comme il existe déjà bon nombre de pensions sectorielles aujourd'hui (principalement pour ouvriers), le législateur a imposé aux secteurs l'obligation d'entreprendre en premiers les démarches voulues. Ainsi, pour la fin de l'année 2022 au plus tard, les secteurs doivent déterminer quelle forme ils vont donner à cette harmonisation. Les employeurs auront ensuite encore deux ans de plus pour, au besoin, entreprendre éventuellement d'autres actions sur le plan de l'entreprise. Dans la plupart des cas, le dispositif sectoriel fera cependant en sorte que, comme employeur, vous ne devrez plus entreprendre aucune démarche.

Le cadre légal existe déjà depuis 2015. Pourquoi dès lors a-t-il fallu un peu de temps dans le cas de notre ou nos secteurs pour entreprendre des actions supplémentaires à ce propos ? D'abord, il convenait de déterminer quelle était ladite commission paritaire 'miroir'. Dans le cas de la commission paritaire 112 des entreprises de garage (CP 112), il s'agit essentiellement de la commission paritaire auxiliaire 200 pour employés (CP 200). Or la CP 200 ne dispose pas d'une pension sectorielle pour ses employés. Et, jusqu'il y a peu, la CP 200 n'avait pas entrepris non plus de démarches dans le cadre de cet exercice d'harmonisation obligatoire. Ce n'est que récemment que la CP 200 a élaboré une première disposition dans son accord sectoriel pour 2019 – 2020 du 2 juillet 2019, ce qui permet à présent à la CP 112 de se mettre au travail et d'en examiner la mise en œuvre pour les employés occupés dans les entreprises ressortissant à la CP 112. En principe, il s'agit d'organiser une même pension sectorielle pour ce «sous-secteur» d'employés au sein de la CP 200 que pour les ouvriers. Comme dans le cas des ouvriers, cette pension sectorielle sera gérée également par SEFOPLUS (notre propre fonds de pension multisectoriel qui est opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2019).

Si vous occupez donc aussi bien des ouvriers (CP 112) que des employés (CP 200) et que vous ne prévoyez pas vous-même pour l'instant un propre plan de pension ou une propre assurance de groupe au niveau de l'entreprise, vos ouvriers sont affiliés actuellement au plan sectoriel SEFOPLUS. Dans ce cas, vous ne devez rien entreprendre par ailleurs. Dès que la pension sectorielle pour employés sera d'application, vos employés y seront affiliés. Comme pour les ouvriers, la perception de la cotisation pour cette pension sectorielle sera effectuée directement par l'ONSS.

Attention toutefois si, sur conseil de votre courtier en assurances, d'un consultant ou de votre secrétariat social, vous contractez tout de même une assurance de groupe vous-même :

- si cette assurance de groupe s'applique uniquement à vos employés, elle ne peut en aucun cas être plus favorable que ce qui est prévu pour les ouvriers sur le plan sectoriel. En effet, entre 2015 et 2025, les différences ne peuvent pas s'accroître et il n'est pas permis non plus d'introduire de nouvelles différences ;
- si vous avez l'intention d'introduire aussi dans le même temps cette assurance de groupe pour vos ouvriers, n'oubliez pas de prendre en compte que les ouvriers bénéficient déjà d'une pension sectorielle (participation obligatoire). En principe, il conviendrait dans ce cas de la déduire dans l'assurance de groupe et il s'agit assurément d'un point sur lequel il convient d'attirer l'attention de votre courtier ou de votre assureur. En effet, nous apprenons dans la pratique que des assureurs ne pourraient ou ne voudraient pas procéder à cette déduction. Concrètement, ceci signifie dans ce cas que cette assurance de groupe ne contribuera pas à réaliser l'harmonisation obligatoire.

A cet égard, nous entendons rappeler de surcroît la garantie de rendement minimum (appelée également garantie de « rendement LPC » selon les termes de la loi relative aux pensions complémentaires (LPC) qui l'a introduite) que vous devez accorder comme employeur sur certaines cotisations de l'employeur ou du travailleur dans un plan de pension complémentaire ou une assurance de groupe. Actuellement, il s'agit d'un taux d'intérêt flexible calculé annuellement et situé entre 1,75 % et 3,75 %. Aujourd'hui, il s'établit à 1,75 %. Le taux d'intérêt garanti que les assureurs accordent pour le moment (produit de la branche 21) est cependant nettement inférieur et se situe entre 0 % et 0,75 % (auquel s'ajoute éventuellement une participation aux bénéficiaires). Si vous optez pour un produit sans garantie de rendement mais lié à des fonds de placement (produit de la branche 23), vous obtiendrez éventuellement un rendement plus élevé (éventuellement supérieur à la garantie de rendement minimum), mais vous devrez également prendre le risque dans ce cas d'un rendement négatif. Concrètement, ceci reviendra dès lors à prendre éventuellement en charge une prime supplémentaire lorsque la garantie de rendement légale minimum ne sera pas atteinte. En conclusion, comme indiqué plus haut, il ne sera pas nécessaire dans la plupart des cas d'organiser tout de même une assurance de groupe sur le plan de l'entreprise et vous pouvez tranquillement, voire préférentiellement, attendre le dispositif sectoriel pour les employés. Vos ouvriers comme vos employés seront alors affiliés à un même régime de pension sectoriel, géré pour les uns comme pour les autres par SEFOPLUS d'ici à l'échéance légale.

A présent que la CP 200 a prévu enfin un premier dispositif, nous allons poursuivre le travail à ce propos et nous continuerons aussi de tenir nos membres régulièrement informés des futures évolutions. Nous sommes conscients également que nous devons prendre absolument en compte un certain nombre de points particuliers comme le dispositif prévu lorsque l'employeur dispose déjà d'un plan de pension ou d'une assurance de groupe pour ses employés sur le plan de l'entreprise et ce qu'il y a lieu de faire par ailleurs comme employeur si vos ouvriers et/ou vos employés ressortissent à plusieurs (sous-) commissions paritaires. Nous pouvons vous assurer que nous prendrons également ces aspects en compte et que nous vous informerons régulièrement de la situation. Comme toujours, vous pouvez compter sur nous !

Par la présente, nous tenions à vous rassurer et à vous faire savoir en tout cas qu'il n'y a aucune nécessité de conclure encore rapidement une propre assurance de groupe dans le cadre de cet exercice d'harmonisation. Au contraire, dans beaucoup de cas ceci ne fera que compliquer cette harmonisation pour vous comme employeur et/ou la rendre plus onéreuse.

Meilleures salutations,

TRAXIO