

Le financement de la garantie de rendement minimum LPC dans l'assurance groupe Team Benefit Plan/Bonus et IPT Keyman Benefit Plan pour des salariés

1. LPC et garantie de rendement minimum : de quoi s'agit-il ?

La "LPC" est la Loi sur les Pensions Complémentaires. Entrée en vigueur en 2004, cette loi crée un cadre réglementaire pour les pensions complémentaires des travailleurs salariés. L'un des principaux objectifs de cette loi était de démocratiser ces pensions complémentaires.

Son article 24 prévoit un rendement minimum sur les cotisations de l'employeur et/ou cotisations des travailleurs versées. En votre qualité d'employeur, vous êtes responsable de ce rendement minimum.

2. À combien s'élève la garantie de rendement minimum ?

Garantie de rendement minimum LPC	
Avant le 01-01-2016	Depuis le 01-01-2016
<p>Cotisations de l'employeur : 3,25% sur la prime nette due :</p> <ul style="list-style-type: none"> - frais max. = 5% - 5 premières années = ce rendement minimum est remplacé par l'indice-pivot si ce dernier est inférieur <p>Cotisations du travailleur : 3,75% sur la prime brute due</p>	<p>Variable en fonction de la formule :</p> <ul style="list-style-type: none"> - calcul annuel avec modification le 1er janvier - Minimum = 1,75% - Maximum = 3,75% <p>Cotisations de l'employeur : 1,75% sur la prime nette due :</p> <ul style="list-style-type: none"> - frais max. = 5% - 5 premières années = ce rendement minimum est remplacé par l'indice-pivot si ce dernier est inférieur <p>Cotisations du travailleur : 1,75% sur la prime brute due</p>

Jusqu'au 01-01-2016

La garantie de rendement minimum LPC s'élevait, jusqu'au 01-01-2016, à **3,75% sur les cotisations (brutes) des travailleurs et à 3,25% sur les cotisations (nettes) de l'employeur**. Vous trouverez plus de détails sous "3 Sur quelle base la garantie de rendement minimum est-elle calculée concrètement ?".

Les taux d'intérêt en berne ces dernières années ont fait passer les taux d'intérêt garantis sous la garantie de rendement minimum de 3,25% et de 3,75%. Des risques de déficits (plus importants) risquaient alors de se poser, déficits que vous, l'employeur, seriez tenu de financer. Il était donc nécessaire de revoir ce rendement minimum légal.

À partir du 01-01-2016 : une garantie de rendement minimum variable en vertu de la LPC

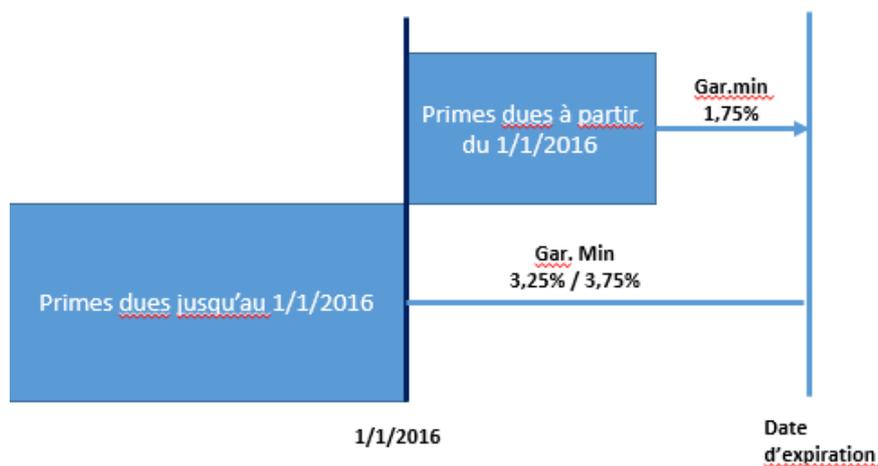
Depuis le 01-01-2016, le législateur a prévu une garantie de rendement minimum suivant **une formule variable** liée au rendement du marché des obligations. Le rendement minimum obligatoire est ainsi **mieux adapté au contexte financier actuel**.

- Le taux d'intérêt minimum est égal au **rendement moyen des obligations linéaires de l'État belge (OLO) à 10 ans sur les 24 derniers mois**.
- La garantie de rendement minimum est **recalculée chaque année** et, en fonction du résultat, modifiée le 1er janvier. La nouvelle garantie de rendement minimum est publiée sur le site Internet de l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA).
- Quel que soit le résultat de la formule, le **taux d'intérêt ne peut être inférieur à 1,75% ni supérieur à 3,75%**.
Pour 2016, la garantie de rendement minimum est de 1,75%. Pour 2017, la garantie de rendement est maintenue à 1,75%.
- La **garantie de rendement minimum sur les cotisations de l'employeur et sur les cotisations des travailleurs est désormais identique**, mais la différence de base de calcul (comme avant le 01-01-2016) est maintenue. Vous trouverez plus de détails sous "3 Sur quelle base la garantie de rendement minimum est-elle calculée concrètement ?".

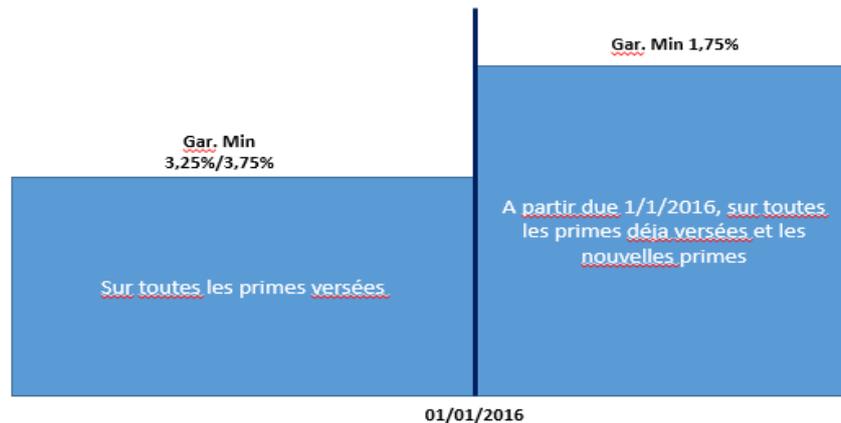
En cas de **modification de la garantie de rendement minimum**, les règles suivantes sont applicables pour une assurance groupe de la Branche 21 (cf. notre Team/Keyman Benefit Plan pour des salariés) : la "nouvelle" garantie de rendement minimum est **d'application sur les cotisations dues à partir de la date d'effet**. Les cotisations dues avant cette date continuent à capitaliser à l'"ancien rendement minimum".

Concrètement, cela signifie ceci :

- les primes dues avant le 01-01-2016 conservent jusqu'à la date d'expiration le rendement minimum de 3,25% ou 3,75%;
- sur les primes dues à partir du 01-01-2016, le rendement minimum de 1,75% est applicable jusqu'à la date d'expiration.



Remarque : pour les assurances groupe de la Branche 23 et les fonds de pension, le nouveau rendement minimum est applicable, non seulement sur les cotisations dues à partir du 01-01-2016, mais aussi sur les réserves constituées (par les primes déjà versées avant le 01-01-2016).



3 Sur quelle base la garantie de rendement minimum est-elle calculée concrètement ?

Base de calcul de la garantie de rendement minimum pour les cotisations de l'employeur

Le rendement minimum garanti est calculé – à partir de la date d'exigibilité – :

- sur les **cotisations nettes** de l'employeur :
 - compte tenu du pourcentage réel de frais, avec un maximum de 5%;
 - après déduction de l'éventuelle prime de risque pour une garantie décès et/ou incapacité de travail.
- pour tout membre du personnel qui sort de l'assurance groupe **dans les 5 ans suivant** l'affiliation, la garantie de rendement minimum est calculée sur la base de l'**indice-pivot**, s'il est inférieur.

Comment fonctionne l'indice-pivot ? Nous comparons tous les mois l'indice santé lissé (l'indice santé moyen pour le mois en cours et les 3 mois précédents) à l'indice-pivot du mois précédent. Si l'indice santé lissé dépasse de plus de 2% l'indice-pivot du mois précédent, l'indice-pivot augmente de 2%. L'indice-pivot mensuel reste donc identique ou augmente par tranches de 2%.

Concrètement, cela signifie, pour le calcul de la garantie de rendement minimum dans les 5 premières années, que :

- s'il n'y a pas de modification de l'indice-pivot pour une année donnée => l'indice = 0%
- s'il y a un seul saut d'index pour une année donnée => l'indice = environ 2%
- s'il y a deux sauts d'index ou plus pour une année donnée => l'indice = minimum 4% => nous appliquons quand même la garantie de rendement minimum de 1,75%

Aperçu des sauts d'index des 6 dernières années :

Année	Saut d'indice-pivot
2010	2%
2011	2%
2012	4%
2013	0%
2014	0%
2015	0%

2016	2%
2017	2%

Base de calcul de la garantie de rendement minimum pour les cotisations des travailleurs

Le rendement minimum garanti est calculé – à partir de la date d'exigibilité – :

- sur les **cotisations brutes** du travailleur (frais compris);
- éventuellement après déduction de la partie de la prime couvrant la garantie décès et/ou l'incapacité de travail.

4 Comment mesurons-nous dans quelle mesure la garantie de rendement minimum est financée ?

Niveau global de financement (NGF) : un calcul de contrôle annuel

Nous calculons chaque année le rapport des réserves actuelles dans l'assurance groupe par rapport à la réserve de garantie minimum.

Le niveau global de financement indique (en %) dans quelle mesure le capital pension déjà constitué dans l'assurance groupe suffit pour assurer la garantie de rendement minimum.

Concrètement, le NGF **est la somme du niveau de financement de tous les affiliés**. Nous écrêtons ensuite le résultat de financement individuel par travailleur à 100%, sans accorder de compensation entre affiliés individuels (c.-à-d. qu'un financement à plus de 100% d'un membre du personnel ne va pas compenser le déficit d'un autre travailleur). Nous tenons également compte du contenu du fonds de financement. Vous trouverez plus de détails à ce propos sous "9 Fonds de financement : plus d'informations".

Un exemple sera plus clair :

- Un règlement d'assurance groupe avec 2 affiliés

	Jean	Élise
Réserve	24 500 euros	3 000 euros
Réserve de garantie minimum	24 000 euros	3 200 euros
Déficit ?	0 euro	200 euros
Niveau de financement par affilié	102% (entièrement financé)	93.75%

- fonds de financement : 500 euros
- Niveau global de financement = [0 + (-200)] + 500 = 300 → entièrement financé

Suivi du niveau global de financement dans votre contrat

À partir de 2016, nous calculerons chaque année le niveau global de financement de votre Team/Keyman Benefit Plan ou Team Benefit Bonus, et nous vous l'enverrons avec un relevé du niveau de financement par affilié. Vous trouverez plus de détails sous "7 Comment KBC Assurances vous soutient-elle ?".

5 Quand devez-vous, en tant qu'employeur, apurer un déficit par rapport au rendement minimum ?

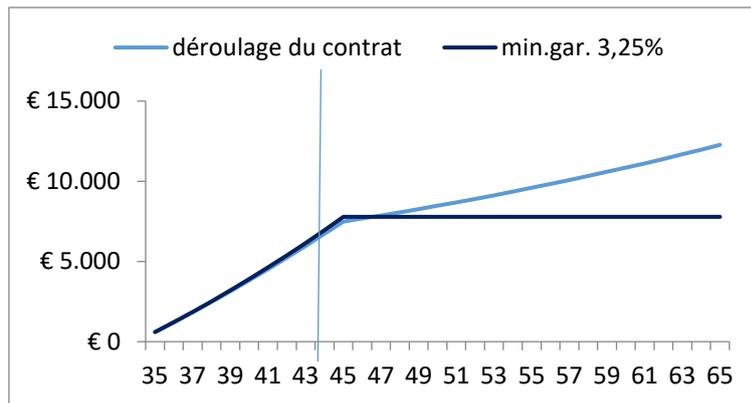
Si le rendement de l'assurance groupe est inférieur à la garantie de rendement minimum légale, c'est à vous, l'employeur, de payer la différence.

Garantie de rendement minimum LPC avant le 01-01-2016	Garantie de rendement minimum LPC à partir du 01-01-2016	Quand combler un déficit ?
<u>Cotisations de l'employeur :</u> 3,25 % sur la prime nette due : <ul style="list-style-type: none"> - frais max. = 5% - 5 premières années = l'indice-pivot si celui-ci est inférieur à 3,25 % 	Variable en fonction de la formule : <ul style="list-style-type: none"> - calcul annuel - Minimum = 1,75% - Maximum = 3,75% 	À l'un des moments suivants en cas de calcul individuel : <ul style="list-style-type: none"> - Au moment du transfert de la réserve - Au départ à la retraite - À l'abrogation de l'engagement de pension
<u>Cotisations du travailleur :</u> 3,75 % sur la prime brute due	<u>Cotisations de l'employeur :</u> 1,75% sur la prime nette due : <ul style="list-style-type: none"> - frais max. = 5% - 5 premières années = l'indice-pivot si celui-ci est inférieur à 1,75 % <u>Cotisations du travailleur :</u> 1,75% sur la prime brute due	

Assurance groupe avec cotisations de l'employeur uniquement

La garantie de rendement minimum sur les cotisations de l'employeur ne doit **pas être entièrement financée à tout moment**. Elle doit être réalisée en moyenne sur toute la durée de l'affiliation à l'assurance groupe.

Concrètement, un employeur doit apurer un déficit par rapport au rendement minimum sur les cotisations de l'employeur **au plus tard au moment du transfert de la réserve, du départ à la retraite ou d'abrogation de l'engagement de pension**. Si un travailleur quitte anticipativement votre société (démission/licenciement), la garantie de rendement due sera calculée et fixée à la date de son départ. Un éventuel déficit ne doit pas encore être apuré à ce moment, parce que la réserve constituée va continuer à capitaliser au taux contractuel, ce qui fera diminuer, voire disparaître, le déficit à la date d'expiration (et l'apurement est donc automatique, sans qu'un versement supplémentaire soit nécessaire).



2 effets en cas de départ de l'entreprise :

- **Pas d'apurement** garantie de rendement minimum
- En période de départ de l'entreprise et à la date d'expiration, la **garantie de rendement minimum est cliquée**

Nous ne prévoyons **pas** la **possibilité de préfinancer ces déficits via des versements dans le fonds de financement**. Et ce, pour plusieurs raisons :

- Légalement, vous ne devez apurer un déficit par rapport au rendement minimum sur les cotisations de l'employeur qu'au plus tard au moment du paiement des réserves de pension (en cas de transfert, de départ à la retraite ou d'abrogation de l'engagement de pension);
- la déductibilité fiscale d'un éventuel préfinancement dans le cadre du fonds de financement n'est pas claire :
 - aucune base légale, donc la fiscalité d'un tel versement peut être mise en question;
 - en outre, le déficit n'est pas un coût certain → il peut avoir diminué lorsque l'affilié quitte l'entreprise, par exemple, via la poursuite de la capitalisation des réserves contractuelles.
- globalement, les déficits sont minimes aujourd'hui. Vous pouvez en outre mieux les suivre, grâce à la communication annuelle.

Assurance groupe avec cotisations des travailleurs uniquement

La garantie de rendement minimum sur les cotisations personnelles du travailleur doit être satisfaite **à tout moment**.

L'employeur doit **immédiatement apurer** tout déficit par rapport au rendement minimum sur les cotisations du travailleur.

Assurance groupe avec cotisations de l'employeur et du travailleur

Au sein d'un même engagement de pension, la garantie de rendement minimum pour les cotisations de l'employeur et les cotisations des travailleurs peuvent se compenser.

$$\text{NGF} = \frac{\text{Réserves totales (employeur + travailleurs)}}{\text{garantie minimum cotisations (employeur + travailleurs)}} + \text{fonds de financement}$$

L'employeur doit **apurer un déficit au plus tard au paiement de la pension complémentaire** (transfert des réserves, départ à la retraite ou abrogation de l'engagement de pension) **mais la garantie de rendement minimum sur les cotisations des travailleurs doit être financée à tout moment**. Nous calculons cette **obligation intermédiaire** par rapport aux réserves de l'employeur ET des travailleurs :

Calcul intermédiaire

Si	Alors
Réserve totale + fonds de fin. – garantie min. cot. trav. ≥ 0	Pas de déficit à financer
Réserve totale + fonds de fin. – garantie min. cot. trav. < 0	Déficit à financer immédiatement

Si ce calcul aboutit encore à un déficit, celui-ci devra être apuré immédiatement via un **versement dans le fonds de financement**.

Nous traitons les versements dans le fonds de financement comme une prime ordinaire, avec donc application des frais de gestion, de la commission et de la taxe d'assurance. En cas de non-apurement du déficit, nous vous rappellerons à vos obligations.

7 Comment des déficits peuvent-ils apparaître ?

Un déficit apparaît lorsque la réserve actuelle dans l'assurance groupe est inférieure à la réserve de la garantie minimum. Voici les principales causes d'apparition d'un déficit. Dans de nombreuses situations, le déficit sera dû à une combinaison de plusieurs de ces causes.

7.1 Le rendement global de l'assurance groupe est inférieur à la garantie de rendement minimum

Le rendement global de l'assurance groupe est le taux d'intérêt garanti contractuel, éventuellement assorti d'une participation bénéficiaire. Si ce rendement global est inférieur à la garantie de rendement minimum, un déficit va apparaître.

- La participation bénéficiaire pour l'année X est attribuée à la date du 31-12-X alors que la garantie de rendement minimum est d'application à partir de la date d'exigibilité des primes.
- Notre communication du niveau global de financement porte sur la situation au 01-01-2017 (primes dues au 01-01-2017 non comprises) → la participation bénéficiaire pour 2016 n'est pas encore comprise dans ces chiffres. L'attribution bénéficiaire a lieu en juin, avec date valeur 31-12-2016.

Attention : pendant les 5 premières années d'une affiliation, nous ne tenons pas compte de la garantie de rendement minimum pour les cotisations de l'employeur, mais du minimum de l'indice-pivot et de la garantie de rendement minimum. Il est donc possible que pour certaines affiliations, un déficit n'apparaisse qu'à partir de la 6^e année d'affiliation. Nous passons alors, dans le calcul, à la garantie de rendement minimum, bien supérieure à l'indice-pivot ces dernières années (voir tableau ci-dessous avec aperçu du rendement global).

Rendement global pour les assurances groupe sans garantie d'intérêt sur les primes futures (assurance groupe Team Benefit Plan/Team Benefit Bonus/Keyman Benefit Plan)

Dans ce type de contrat, la prime va capitaliser au taux contractuel garanti applicable au moment du versement, jusqu'à la date d'expiration. Une modification du taux d'intérêt aura un impact sur toutes les nouvelles primes payées à partir de la date de modification du taux.

Voici un aperçu de la garantie de rendement minimum depuis 2010, du rendement global chez KBC et de l'indice-pivot :

	Indice-pivot	Garantie de rendement minimum sur les cotisations de l'employeur	Garantie de rendement minimum sur les cotisations du travailleur	Rendement global		
				Total net	Taux d'intérêt	Participation bénéficiaire nette
2012	4%	3,25%	3,75%	3,25%	3,25%	0%
2013	0%	3,25%	3,75%	3,25%	3,25% (1/1 - 11/2) 2,5% (11/2-31/12)	0% 0,75%
2014	0%	3,25%	3,75%	3,25%	2,5%	0,75%
2015	0%	3,25%	3,75%	3,25%	2,5% (1/1-1/4) 1,75% (1/4-31/12)	0,75% 1,5%
2016	2%	1,75%	1,75%	1,75%	1,75% (1/1 - 30/6/2016) 1,50% (1/7 – 31/12/2016)	0% 0,25%,
2017	2%	1,75%	1,75%	1,75%	1,50% (1/1 - 14/2/2017) 0,75% (15/2/2017 - ...)	0,25% 1,00%
2018	2%	1,75%	1,75%	1,75%	0,75%	1,00%
Depuis 2019		1,75%	1,75%		0,75% (1/1-30/09/2019) 0,50% (01/10/2019-...)	

7.2 Établissement d'un contrat/d'une modification avec effet rétroactif

Si vous faites prendre effet dans le passé une (modification à une) assurance groupe, la date d'exigibilité de la prime précède de facto la date de paiement, et un déficit va apparaître. La raison en est que nous devons compter la garantie de rendement minimum à partir de la date d'exigibilité, tandis que dans une assurance groupe standard, le taux contractuel n'est accordé qu'à partir du moment où la prime est payée.

7.3 La prime a été payée trop tard

Une assurance groupe est un élément du salaire, et la prime de l'assurance groupe est donc considérée comme telle. Comme toutes les autres formes de salaire, cette prime doit être payée à temps. Contractuellement, la date à laquelle la prime est due et doit donc être payée est fixée : c'est la fin du mois.

La garantie de rendement minimum commence à être comptée à partir de la fin du mois, tandis que dans une assurance groupe standard, le taux contractuel n'est accordé qu'à partir du moment où la prime est payée. Pour éviter un déficit, il faut donc payer la prime d'assurance groupe au plus tard le dernier jour du mois.

7.4. Les frais ne peuvent être pris en compte que de manière limitée dans la réserve de garantie minimum

Pour la gestion de l'assurance groupe, KBC Assurances facture des frais sur chaque prime versée. Le pourcentage de frais applicable sur le contrat figure dans le règlement de l'assurance groupe. KBC Assurances accorde le taux d'intérêt sur la prime nette, après déduction des frais.

Pour le calcul de la garantie de rendement minimum, les frais qui peuvent être pris en compte sont limités :

- Pour les cotisations des travailleurs, il n'est pas possible de facturer des frais, donc la garantie de rendement minimum de 1,75% doit être accordée sur la prime brute, frais compris.
- Pour les cotisations de l'employeur, il est permis de prendre les frais en compte, mais avec un maximum de 5%.

7 Comment KBC Assurances vous soutient-elle ?

Via le rendement global

KBC Assurances détermine le taux d'intérêt contractuel en fonction du contexte financier, pour garantir une sécurité à long terme. En 2014, notre taux d'intérêt contractuel est passé sous la garantie de rendement minimum pour les cotisations de l'employeur.

KBC Assurances veut être un partenaire fiable pour ses clients, et met donc tout en œuvre pour vous soutenir au maximum dans vos obligations en tant qu'organisateur de l'assurance groupe.

Jusqu'à présent, nous avons toujours réussi à concrétiser cette intention en réalisant, via la participation bénéficiaire, un rendement global correspondant à la garantie de rendement minimum actuelle pour les cotisations de l'employeur.

Via des informations sur le niveau global de financement

À partir de 2016, nous vous informerons chaque année du niveau global de financement (NGF) de votre assurance groupe. Vous saurez ainsi où vous en êtes, et vous n'aurez pas de mauvaise surprise.

Nous vous enverrons :

1 Une lettre avec des informations générales sur la garantie de rendement minimum et sur ce qui est concrètement applicable pour vous :

- Le niveau de financement (exprimé en %);
- S'il y a un déficit, et si oui, s'il faut ou non le financer;
- Un lien vers le site Internet kbc.be/entreprendre pour plus d'informations (par ex. sur la nouvelle garantie de rendement minimum);

2. Une liste de tous vos affiliés pour lesquels un déficit est présent, le cas échéant

- Les affiliés qui approchent le plus la date d'expiration de l'assurance groupe et pour lesquels un éventuel déficit devra définitivement être décompté dans un avenir proche figurent en haut de la liste.

3. Une facture pour le déficit à apurer : si un déficit est présent, il doit être comblé immédiatement;

4. Un aperçu des mouvements dans le fonds de financement.

8 Que pouvez-vous faire à votre niveau pour limiter les déficits ?

- **Payer à temps.** Vous recevez en effet des intérêts dès le moment où vous payez votre prime, tandis que la garantie de rendement minimum s'applique de la date à laquelle la prime est due (c'est le dernier du mois), ce qui peut causer l'apparition d'un déficit. En **payant par domiciliation**, vous pouvez éviter le problème.

- **Nous tenir au courant de tout changement** chez les membres de votre personnel affiliés (par ex. modification du pourcentage d'occupation, changement du salaire, ...) N'oubliez pas non plus les nouvelles affiliations. Nous comprenons bien qu'il n'est pas toujours facile de signaler immédiatement chaque modification. Une affiliation tardive ne va pas nécessairement entraîner en soi un grand déficit, mais il reste très important de vous efforcer structurellement de signaler les changements à temps. Voici quelques conseils pratiques pour vous y aider :
 - Les changements doivent être communiqués avant le 18 du mois concernée, pour pouvoir être traités à temps.
 - La check-list '[aperçu informations personnel](#)' vous fournit un aperçu des informations relatives à votre personnel que vous devez communiquer à KBC Assurances (et quand) afin d'avoir en permanence la certitude que votre client a un contrat à jour.
 - Vous avez souscrit une assurance groupe dans laquelle les primes / montants assurés sont adaptés chaque année en fonction des nouveaux salaires ? Veillez alors à ce que **la demande des nouveaux salaires puisse avoir lieu bien à temps**. Pour cela, le **mois de référence pour la demande des salaires doit précéder de 3 mois au moins l'échéance principale**. De cette manière, KBC pourra traiter les salaires et calculer les primes à temps, et vous pourrez à votre tour les payer en temps voulu.

9 Fonds de financement : plus d'informations

De quoi s'agit-il ?

Le fonds de financement est défini dans l'AR Vie :

- Le fonds comprend les réserves qui ne concernent pas les contrats individuels;
- Les capitaux issus du fonds de financement servent à apurer les insuffisances individuelles et collectives;
- Les actifs du fonds de financement ne peuvent pas être réintégrés dans le patrimoine de l'employeur.

Le fonds de financement peut être alimenté comme suit :

- en vertu de la LPC, la réserve constituée par les cotisations de l'employeur est versée dans un fonds de financement lorsque l'affilié quitte l'entreprise dans l'année qui suit son affiliation et que les réserves n'ont contractuellement pas été acquises immédiatement;
- paiement en cas de décès s'il n'y a pas de bénéficiaire, selon la clause bénéficiaire.

Des capitaux peuvent être prélevés sur le fonds de financement dans les cas suivants :

- Au moment du versement de la garantie en cas de mise à la retraite, de sortie de service ou de l'abrogation de l'assurance groupe, la garantie de rendement minimum est réglée et l'insuffisance éventuelle est financée automatiquement à partir du fonds de financement, s'il est suffisamment approvisionné;
- En cas de non-paiement de la prime, la prime encore due peut être prélevée dans le fonds de financement.

Liquidation du fonds en cas d'annulation de l'engagement de pension (par ex. fin de l'existence de l'employeur)

- Le fonds ne peut jamais réintégrer (en tout ou en partie) le patrimoine de l'employeur;
- En cas d'abrogation de l'assurance groupe, le fonds de financement est partagé entre les affiliés restants ou affecté à un autre objet social.

Rendement ?

- Le taux d'intérêt actuel est de 0,50%.
- En cas de modification du taux d'intérêt, le nouveau taux s'applique sur l'intégralité de la réserve constituée dans le fonds de financement, de même que sur les nouveaux versements. Pourquoi ? Contrairement aux assurances groupe, aucune date d'expiration n'est stipulée pour les versements dans le fonds de financement.