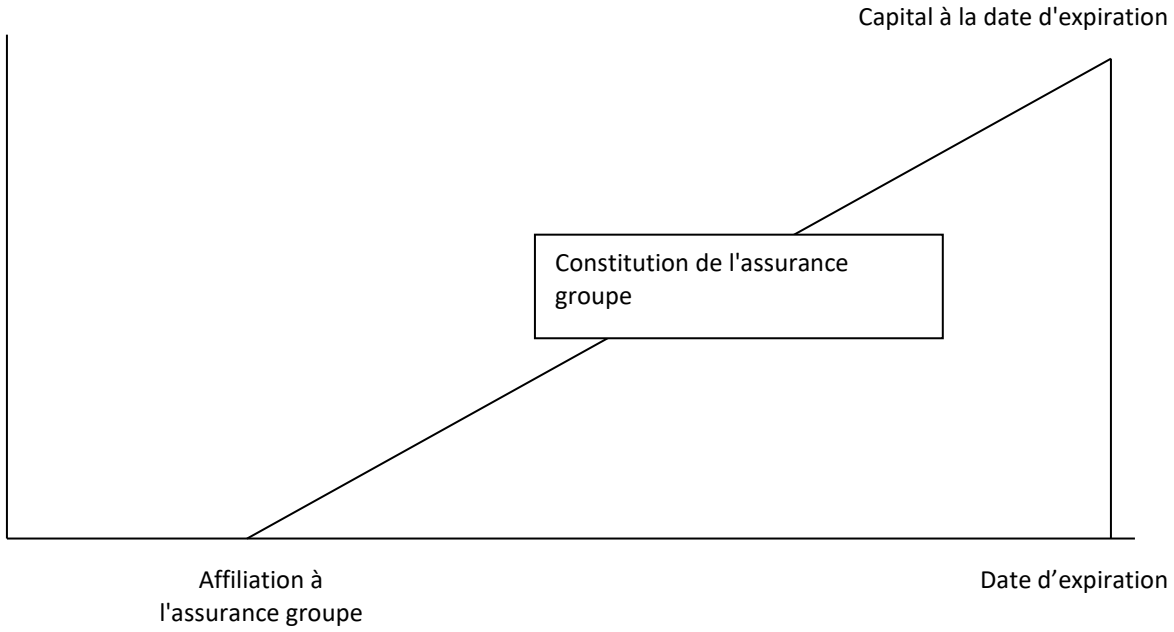
Le financement de la réserve acquise minimum dans un plan à prestations définies (également appelé plan "DB" ou système "but à atteindre")

1. Différence entre le plan à prestations définies (ou plan "DB", plan "but à atteindre") et le plan à contributions définies

Dans un plan à **prestations définies** ou assurance groupe du type "but à atteindre", le capital final est indiqué dans le règlement. La prime réelle (pour ce capital final) dépend de la situation individuelle de l'affilié (notamment son âge, son sexe, sa date d'affiliation, la date d'expiration).

La prime est calculée en tenant compte du fait que le financement du capital cible à la date d'expiration est étalé également sur toute la durée du contrat.

Représentation graphique simplifiée:



Dans une assurance groupe du type **contributions définies**, par contre, l'employeur promet de verser régulièrement, par exemple chaque mois ou chaque année, une prime ou "contribution définie" dans l'assurance groupe. Le montant final de la pension complémentaire à l'âge de la retraite dépendra alors non seulement du montant des cotisations et de la durée de l'assurance groupe, mais aussi du rendement global de cette assurance.

2. Les droits minimums acquis de l'affilié dans un plan à prestations définies

Cotisations de l'employeur : la prestation acquise et la réserve acquise

1. Minimum acquis à la date d'expiration (= prestation acquise) :

Vous devez, en tant qu'employeur, garantir les prestations à la date d'expiration pour les années de service passées (par rapport à la date de calcul). La **prestation acquise est le montant maximum sur les résultats des trois calculs suivants** :

1. La **prestation minimum** qui détermine quelle partie du capital cible devrait déjà être financée.
2. La **valeur réduite** : le capital constitué à la date d'expiration si le paiement de la prime est arrêté à la date du calcul.
3. La **prestation LPC** qui détermine quelle partie du capital cible devrait déjà être constituée, proportionnellement aux années de service passées.

2. Minimum acquis à la date de calcul intermédiaire (= réserve acquise) :

Pour déterminer l'éventuel déficit à la date de calcul, les trois montants valables à la date d'expiration sont actualisés à cette date de calcul. La **réserve acquise est le montant maximum sur les résultats des trois calculs suivants :**

1. La **réserve minimum** : la prestation minimum actualisée au tarif CDSCA (capital différé sans contre-assurance), compte tenu d'un taux d'intérêt de 6%.
2. La **réserve constituée**.
3. **La réserve LPC** : la prestation LPC actualisée au tarif CDSCA (capital différé sans contre-assurance), compte tenu d'un taux d'intérêt de 6%.

Exemple

- Formule "but à atteindre" :
  - (60% salaire) * max(n;35)/35
  - n = nombre d'années de service avec un maximum de 35 ans
- Données de l'affilié A :
  - salaire = 50 000 euros
  - à 65 ans : 40 années de service et années d'affiliation
- calcul pour l'affilié A après 30 années de service

Prestation acquise = maximum des trois éléments suivants :	Réserve acquise = maximum des trois éléments suivants
1. Prestation minimum : Quelle partie du capital cible est déjà financée Exemple : 30.000 * 30/40 = 22.500	1. Réserve minimum : La prestation minimum actualisée en CDSCA (car acquise en cas de vie), table de mortalité, FR à 6%
2. Valeur de réduction : Valeur réduite (calculée via une formule actuarielle) Exemple : 23.549	2. Réserve constituée : La réserve constituée de la police (calculée via une formule actuarielle)
3. Prestation LPC : Quelle partie du capital cible est constituée par rapport aux années de service passées Exemple : 30.000 * 30/35 = 25.714,29	3. Réserve LPC : La prestation LPC actualisée en CDSCA (car acquise en cas de vie), table de mortamité, FR à 6%

Cotisations des travailleurs : rendement minimum LPC

Si le plan à prestations définies prévoit aussi une cotisation des travailleurs, il s'agit dans tous les cas d'une contribution définie.
Comme pour les plans à contributions définies, la **garantie de rendement minimum LPC** détermine les droits minimums acquis à cette contribution définie pour l'affilié. Plus de détails sur la garantie de rendement minimum LPC : voir encadré.

Dans un **plan à prestations définies avec cotisations de l'employeur et des travailleurs**, le droit minimum acquis est égal à la **réserve acquise**. La garantie de rendement minimum sur les cotisations des travailleurs ne vient pas s'y ajouter ; elle n'est prise en compte que si la garantie de rendement minimum sur les cotisations des travailleurs est supérieure à la réserve acquise.

La Loi sur les Pensions Complémentaires (LPC) impose à l'employeur de garantir un rendement minimum sur les cotisations de l'employeur (dans les plans à contributions définies uniquement) et les cotisations des travailleurs (dans les plans à contributions définies ET plans à prestations définies) versées dans une assurance groupe / un EIP.

Dans un plan à prestations définies, seule la garantie de rendement minimum LPC sur les cotisations des travailleurs est applicable. Pour plus de détails sur la garantie de rendement minimum LPC et le financement des droits minimums dans un plan à contributions définies : "kbc.be/entreprendre /garantieminimum_teambenefit" ou 'kbc.be/entreprendre /garantieminimum_Assurance Groupe'.

À combien s'élève la garantie de rendement minimum sur les cotisations des travailleurs dans un plan à prestations définies ?
Jusqu'au 01-01-2016, cette garantie de rendement minimum LPC s'élevait à **3,75% sur les cotisations (brutes) des travailleurs**.
Les taux d'intérêt en berne ces dernières années ont poussé les assureurs à réduire leurs taux d'intérêt garantis, les faisant ainsi passer sous la garantie de rendement minimum ; la garantie de 3,75% n'est plus assurable.

À partir du 01-01-2016 : garantie de rendement minimum variable en vertu de la LPC
À l'avenir, la garantie de rendement minimum de la LPC ne sera plus un pourcentage fixe, mais sera calculée suivant une formule variable où le taux d'intérêt minimum correspondra au rendement moyen des obligations linéaires de l'État belge (OLO) à 10 ans sur les 24 derniers mois.

Quel que soit le résultat de cette formule, le pourcentage de la garantie de rendement ne peut être inférieur au **minimum absolu de 1,75% et ne peut dépasser le maximum absolu de 3,75%.**

La nouvelle garantie de rendement minimum est entrée en vigueur le 01-01-2016 et s'élevait à ce moment à 1,75% (2017). Elle sera appliquée sur les cotisations dues à partir de la date d'effet, donc **sur les cotisations dues à partir du 01-01-2016**. Les cotisations dues avant cette date continuent à générer un intérêt correspondant à l'"ancien" rendement minimum de 3,75%.

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.

3 Droits minimums acquis dans un plan à prestations définies : en résumé

<table>
<tr><th colspan="3">Droits minimums : comment les calculer ?</th></tr>
<tr><td rowspan="4">Cotisation de l'employeur</td><td>Prestation acquise
= max. des 3 éléments suivants :</td><td>Réserve acquise
= max. des 3 éléments suivants :</td></tr>
<tr><td>1 Prestation minimum : quelle partie du capital cible est déjà financée</td><td>1 Réserve minimum : la prestation minimum actualisée au tarif CDSCA, compte tenu d'un taux d'intérêt de 6%</td></tr>
<tr><td>2 Valeur réduite : le capital à la date d'expiration si plus de paiement de la prime à compter de la date de calcul</td><td>2 La réserve constituée</td></tr>
<tr><td>3 Prestation LPC : quelle partie du capital cible a déjà été constituée au niveau des années de service passées</td><td>3 Réserve LPC : la prestation LPC actualisée au tarif CDSCA, compte tenu d'un taux d'intérêt de 6%</td></tr>
<tr><td>S'il y a également une cotisation du travailleur…</td><td colspan="2">alors comparaison du rapport entre la garantie de rendement minimum LPC sur les cotisations des travailleurs et la réserve acquise dans le plan "but à atteindre"

<table>
<tr><th>Si...</th><th>Alors...</th></tr>
<tr><td>la garantie de rendement minimum LPC sur les cotisations des travailleurs ≤ la réserve acquise dans le plan "but à atteindre"</td><td>le droit minimum acquis = la réserve acquise</td></tr>
<tr><td>la garantie de rendement minimum LPC sur les cotisations des travailleurs > la réserve acquise dans le plan "but à atteindre"</td><td>le droit minimum acquis = la garantie de rendement minimum LPC sur les cotisations des travailleurs</td></tr>
</table>
où la garantie de rendement minimum LPC sur les cotisations des travailleurs est égale à

<table>
<tr><th>Jusqu'au 01-01-2016</th><th>Depuis le 01-01-2016</th></tr>
<tr><td>3,75% sur la prime brute due</td><td>Garantie de rendement minimum LPC variable

À partir du 01-01-2016 : 1,75% sur la prime brute due</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

4 Comment mesurons-nous dans quelle mesure les droits minimums acquis sont financés ?

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 aux droits minimums acquis.

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

Concrètement, le NGF est la somme du niveau de financement de tous les affiliés. Nous tenons compte du contenu du fonds de financement. Vous trouverez plus de détails sous "9 Fonds de financement : plus d'informations".

$$\text{NGF :} \quad \frac{\text{réserves constituées}}{\text{somme de la réserve acquise par affilié}} \quad \text{+ solde du fonds de financement}$$

Un exemple sera plus clair :

- règlement avec 2 affiliés

	Jean	Élise
Réserve constituée	24 500 euros	3 000 euros
Réserve acquise	24 500 euros	3 200 euros
Déficit ?	néant	200 euros
Niveau de financement par affilié	100% (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 assurance groupe, et nous vous l'enverrons avec un relevé du niveau de financement par affilié. Vous trouverez plus de détails sous "10 Communication niveau global de financement".

5 Quand devez-vous apurer un déficit vis-à-vis des droits minimums ?

Légalement, la réserve acquise dans un plan "but à atteindre" doit être financée à tout moment. S'il y a un déficit, il 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.

Vous trouverez plus de détails à ce propos sous "9 Fonds de financement : plus d'informations".

6. Droits minimums acquis et plans "but à atteindre" : un aperçu

<table>
<tr><th></th><th>Droits minimaux</th><th>Quand calculer ?</th><th>Quand combler un déficit ?</th></tr>
<tr><td>Cotisations de l'employeur</td><td>
<table>
<tr><th>Prestation acquise
= max. des 3 éléments suivants :</th><th>Réserve acquise
= max. des 3 éléments suivants :</th></tr>
<tr><td>1 Prestation minimum : quelle partie du capital cible est déjà financée</td><td>1 Réserve minimum : la prestation minimum actualisée au tarif CDSCA, compte tenu d'un taux d'intérêt de 6%</td></tr>
<tr><td>2 Valeur réduite : le capital à la date d'expiration si plus de paiement de la prime à compter de la date de calcul</td><td>2 La réserve constituée</td></tr>
<tr><td>3 Prestation LPC : quelle partie du capital cible est constituée au niveau des années de service passées</td><td>3 Réserve LPC : la prestation LPC actualisée au tarif CDSCA, compte tenu d'un taux d'intérêt de 6%</td></tr>
</table>
</td><td rowspan="2">Calcul définitif (individuel) au départ à la retraite

Communication NGF : calcul intermédiaire au niveau du règlement</td><td rowspan="2">À l'un des moments suivants en cas de calcul individuel :
- Au transfert de la réserve
- Au départ à la retraite

Communication NGF :
Dans le fonds de financement en cas de calcul de contrôle annuel intermédiaire au niveau du règlement</td></tr>
<tr><td>S'il y a aussi des cotisations du travailleur</td><td>
Alors comparaison du rapport entre la garantie de rendement minimum LPC sur les cotisations des travailleurs et la réserve acquise dans le plan "but à atteindre"
<table>
<tr><th>Si...</th><th>Alors...</th></tr>
<tr><td>la garantie de rendement minimum LPC sur les cotisations des travailleurs ≤ la réserve acquise dans le plan "but à atteindre"</td><td>le droit minimum acquis = la réserve acquise</td></tr>
<tr><td>la garantie de rendement minimum LPC sur les cotisations des travailleurs > la réserve acquise dans le plan "but à atteindre"</td><td>le droit minimum acquis = la garantie de rendement minimum LPC sur les cotisations des travailleurs</td></tr>
</table>
Où la garantie de rendement minimum LPC sur les cotisations des travailleurs est égale à :
<table>
<tr><th>Jusqu'au 01-01-2016</th><th>Depuis le 01-01-2016</th></tr>
<tr><td>3,75% sur la prime brute due</td><td>Garantie de rendement minimum LPC variable

À partir du 01-01-2016 : 1,75% sur la prime brute due</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

7. Quand/comment des déficits peuvent-ils apparaître ?

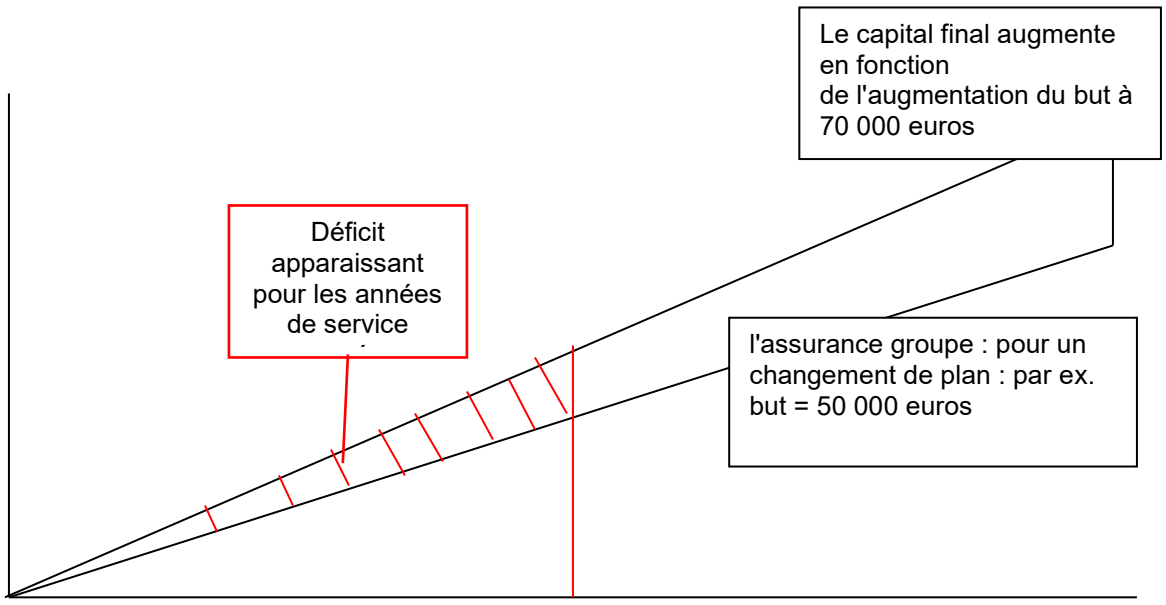
Un déficit apparaît au calcul annuel de contrôle si la réserve minimum ou la réserve LPC est supérieure à la réserve constituée, donc si la réserve acquise est supérieure à la réserve constituée.

Un déficit peut se présenter dans les situations suivantes :

1. En cas de changements de plan

En cas de changement de plan, il y a **obligation de gestion dynamique**. Cela signifie que pour les années de service passées (par rapport à la date de calcul), l'"ancien" capital cible doit rester d'application.

Représentation graphique simplifiée:

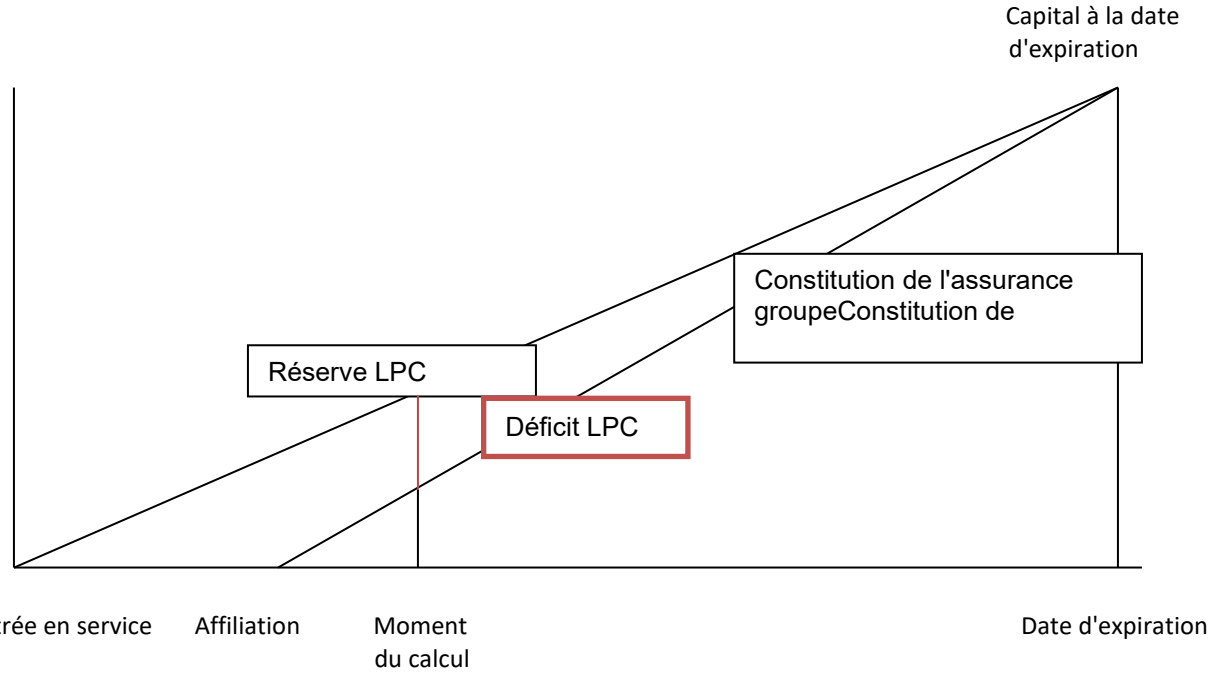


Remarque : dans un plan "but à atteindre" avec une formule liée au salaire, la "gestion dynamique" signifie, concrètement, que pour les années de service passées, l'"ancienne" formule "but à atteindre" doit être conservée, mais calculée en tenant compte des éventuelles augmentations salariales ou indexations futures pour les affiliés (actifs).

2. Si la date d'entrée en service de l'affilié précède la date d'affiliation

Si la carrière chez le preneur d'assurance débute avant l'assurance groupe elle-même et l'affiliation à cette assurance groupe, il y a immédiatement un déficit,
parce que la prestation LPC détermine que pour les années de service passées, les prestations à la date d'expiration sont garanties. Le déficit apparaît parce qu'il n'y a pas eu de financement pour la période de la carrière entre l'entrée en service et la date d'affiliation.

Représentation graphique simplifiée:



Exemple (*)

Plan DB avec cotisations de l'employeur

Formule "but à atteindre" = le taux en base annuelle est égal à 2 320,28 euros x n/35 x coefficient de conversion
Carrière complète dans le règlement (N) : 35
Années de service : 35,5 ans / Années d'affiliation à l'assurance groupe : 18 ans

Calcul de contrôle 01-1-2016
Capital cible : 38 730,36 euros
Années de service passées : 26,1667 ans / Années d'affiliation passées : 8,75 ans
Réserve constituée : 13 908,41 euros

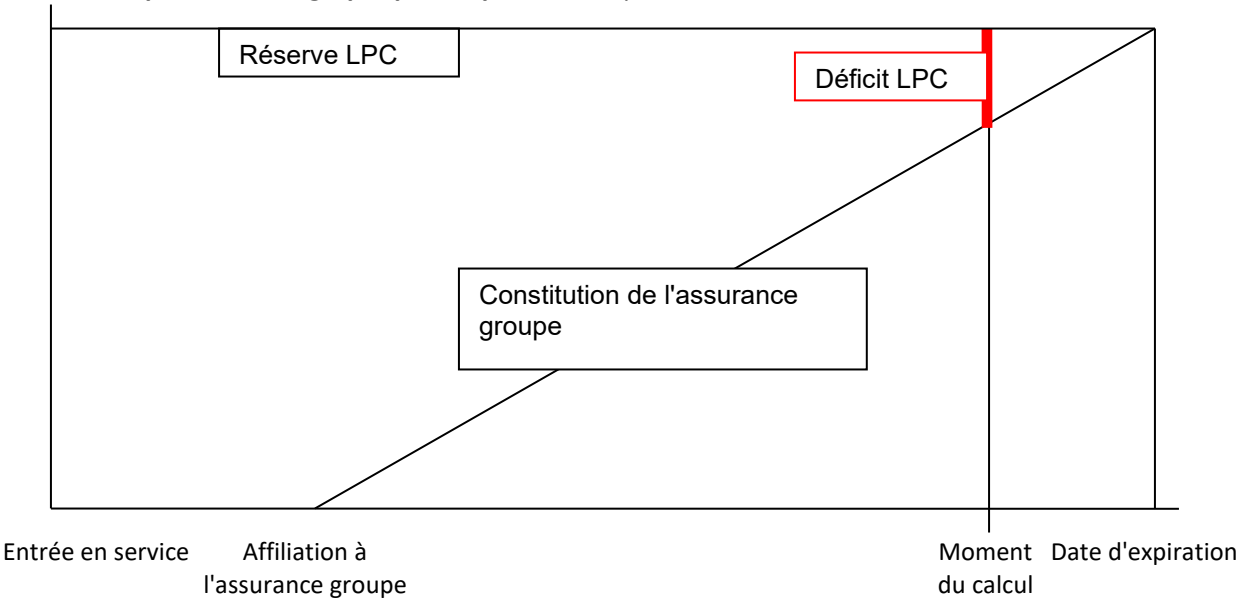
Prestation acquise	Réserve acquise
• Prestation minimum : 18 827,26 euros (38 730,36 / 18 x 8,75) • Valeur réduite : 21 281,34 euros • **Prestation LPC : 28 955,59 euros** (38 730,36 / 35 x 26,1667)	**15 473,40 euros** (= 28 955,59 euros actualisés à la date de calcul 01-01-2016)
Réserve constituée < Réserve acquise → déficit : 1 564,99 euros	

(*)Il s'agit du niveau de financement pour 1 affilié dans l'assurance groupe. Le niveau global de financement est toujours la somme des niveaux de financement de tous les affiliés.

3 Pour les formules "but à atteindre" sans fraction de carrière / avec fraction limitée

Si la formule "but à atteindre" part d'un capital cible fixe sans qu'une correction soit apportée en fonction des années de service, l'entièreté du capital cible est acquis à partir de la date d'affiliation.

Voici une **représentation graphique simplifiée** d'un plan "but à atteindre" **sans fraction de carrière** :



Exemple (*)

Plan DB avec cotisations de l'employeur

Formule "but à atteindre" = le taux en base annuelle est égal à 2 320,28 euros x coefficient de conversion
Carrière complète dans le règlement (N) : aucune→ 1
Années de service = Années d'affiliation à l'assurance groupe : 26,1677 ans

Calcul de contrôle 01-1-2016

Capital cible : 40 185,15 euros
Années de service passées = Années d'affiliation passées : 13,5833 ans
Réserve constituée : 13 974,70 euros

Prestation acquise	Réserve acquise
• Prestation minimum : 20 860,52 euros (40 185,15 / 26,1677 x 13,5833) • Valeur réduite : 22 968,27 euros • **Prestation LPC : 40 185,15 euros** (40 185,15 / 1 x 1)	**18 317,07 euros** (= 40 185,15 euros actualisés à la date de calcul 01-1-2016)
Réserve constituée < Réserve acquise → déficit : 4 342 37 euros	

(*)Il s'agit du niveau de financement pour 1 affilié dans l'assurance groupe. Le niveau global de financement est toujours la somme des niveaux de financement de tous les affiliés.

Cette situation peut également apparaitre dans une formule "but à atteindre" avec **une fraction de carrière limitée**.

Exemple (*)

Plan DB avec cotisations de l'employeur

Formule "but à atteindre" = le taux en base annuelle est égal à 1 487,36 euros x coefficient de conversion
Carrière complète dans le règlement (N) : 15
Années de service : 33,25 ans / Années d'affiliation à l'assurance groupe : 32,6667 ans

Calcul de contrôle 01-1-2016

Capital cible : 18 007,83 euros
Années de service passées : 30,25 ans / Années d'affiliation passées : 29,6667 ans
Réserve constituée : 13 974,70 euros

Prestation acquise	Réserve acquise
• Prestation minimum : 16 354 euros (18 007,83 / 32,6667 x 29,6667) • Valeur réduite : 16 890,25 euros • **Prestation LPC : 18 007,83 euros** (18 007,83 / 15 x 15) →	**14 575,91 euros** (= 18 007,83 euros actualisés à la date de calcul 01-1-2016)
Réserve constituée < Réserve acquise → déficit : 507,35 euros	

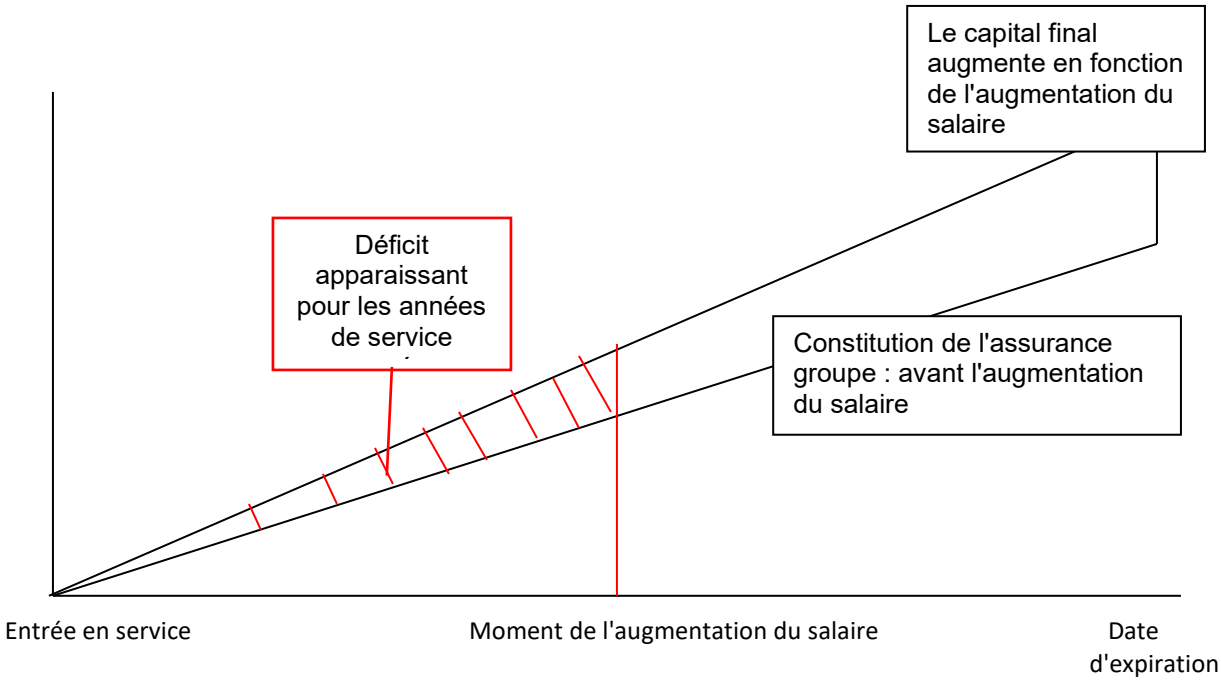
(*)Il s'agit du niveau de financement pour 1 affilié dans l'assurance groupe. Le niveau global de financement est toujours la somme des niveaux de financement de tous les affiliés.

4 Objectif en fonction du salaire : les (fortes) augmentations de salaire aboutissent à des (forts) déficits

Dans une formule "but à atteindre" formulée en fonction du salaire et des années de service, une augmentation du salaire va amener à une augmentation du capital cible. La réserve LPC, l'actualisation de la prestation acquise à 6%, augmenteront par la même occasion, et un déficit apparaîtra.

Ce sont surtout les fortes augmentations de salaire dans les dernières années avant la date d'expiration qui entraînent une hausse considérable de la prime, puisque la période de financement restante est alors très brève.

Représentation graphique simplifiée de l'effet d'une augmentation salariale si la formule "but à atteindre" dépend du salaire :



Exemple (*)

Plan DB avec cotisations de l'employeur

Formule "but à atteindre" = [(70% x L 1) – WP] x n/40 x 12,5
Carrière complète dans le règlement (N) : 40
Années de service = Années d'affiliation à l'assurance groupe : 28,8333 ans

<u>Calcul de contrôle 01-11-2013</u>
Capital cible : 320 706,50 euros
Années de service passées = Années d'affiliation passées : 15,1666 ans
Réserve constituée : 66 925,46 euros

Prestation acquise	**Réserve acquise**
• Prestation minimum : 168 694,76 euros (320 706,50 / 28,8333 x 15,1666) • Valeur réduite : 128 012,37 euros • **Prestation LPC : 168 694,76 euros** (320 706,50 / 28,8333 x 15,1666) →	**68 154, 20 euros** (= 168 694,76 euros actualisés à la date de calcul 01-11-2013)
Réserve constituée < Réserve acquise → déficit : 1 228,74 euros	

Calcul de contrôle 01-11-2014
Capital cible **:** 320 706,5 → **400 545,37 euros (augmentation du but en raison de l'augmentation du salaire)**
Années de service passées = Années d'affiliation passées : 16,1666 ans
Réserve constituée : 79 707,53 euros

Prestation acquise	Réserve acquise
• Prestation minimum : 224 581,79 euros (400 545,37 / 28,8333 x 16,1666) • Valeur réduite : 150 869,07 euros • **Prestation LPC : 224 581,79 euros** (400 545,37/ 28,8333 x 16,1666)	68 154,20 euros (01-11-2013) → **96 594,86 euros** (= 224 581,79 euros actualisés à la date de calcul 01-11-2014)
Réserve constituée < Réserve acquise → déficit : 16 887,34 euros	

(*)Il s'agit du niveau de financement pour 1 affilié dans l'assurance groupe. Le niveau global de financement est toujours la somme des niveaux de financement de tous les affiliés.

8. Liste des causes de déficits

cause	impact
Changement de plan => augmentation du but	Une forte hausse du capital cible a également un impact sur les années passées et implique un financement immédiat de ces acquis sur les années de service passées.
But en fonction du salaire => forte augmentation salariale => hausse du but	
Date d'entrée en service avant date d'affiliation	Une grande partie est déjà acquise et pas financée
Formule "but à atteindre" avec fraction de carrière limitée ou nulle	Important acquis immédiat

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 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.

10. Communication niveau global de financement (NGF)

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 reprenant le niveau global de financement (en %) de votre assurance groupe

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 sera définitivement décompté dans un avenir proche figurent en haut de la liste.

3 Une facture pour le déficit à combler

4 Un aperçu des mouvements dans le fonds de financement.