

L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL DE PENSION

La Loi du 28 avril 2003 relative aux Pensions Complémentaires ("LPC") a profondément modifié la matière des engagements individuels de pension (qui n'était auparavant pas régie par la loi Colla), et ce tant dans ses aspects sociaux que fiscaux.

Avant l'entrée en vigueur de cette loi, les engagements individuels de pension étaient autorisés pourvu qu'ils demeuraient occasionnels et non systématiques. Ces engagements pouvaient être financés soit de manière interne (via une provision au passif du bilan), soit via un contrat d'assurance « dirigeant d'entreprise ».

La présente fiche vise les conditions applicables aux engagements individuels de pension octroyés depuis l'entrée en vigueur de la LPC.

I DEFINITION ET BREF APERÇU DES CONDITIONS

L'engagement individuel de pension est défini comme étant "l'engagement individuel et non systématique au profit d'un travailleur et/ou de ses ayants droit".

Lorsqu'un employeur souhaite octroyer un engagement individuel de pension à l'un de ses travailleurs salariés, de nombreuses conditions doivent être respectées. Nous schématisons ci-dessous les principales conditions¹ qui sont d'application à l'égard des engagements individuels de pension formulés après le 15 novembre 2003. Ces conditions ne sont pas applicables à l'égard des dirigeants d'entreprise indépendants (à l'exception de l'obligation d'externalisation - *cf. infra* - qui vaut également pour les dirigeants d'entreprise indépendants qui ne sont pas mandataires de société):

- obligation de disposer d'un régime (collectif) de pension complémentaire pour tous les travailleurs de l'entreprise (définie comme l'unité technique d'exploitation);

¹ Articles 5, § 3 et 6 LPC.

- interdiction d'octroyer de tels engagements individuels de pension durant les 36 mois précédant le départ du travailleur à la retraite ou en prépension ou la conclusion de toute convention y assimilée (ex. régime Canada Dry);
- obligation de constater l'engagement par écrit et de le concrétiser dans le cadre d'une convention de pension;
- obligation de confier l'exécution de l'engagement de pension à un organisme de pension, c'est-à-dire une entreprise d'assurance sur la vie ou une institution de retraite professionnelle (un fonds de pension). Le financement interne d'un tel engagement par le biais d'une provision interne au bilan de l'entreprise² ou par le biais d'une assurance dirigeant d'entreprise n'est plus possible;
- obligation de communiquer annuellement à la FSMA le nombre d'engagements individuels par catégorie de travailleurs ainsi que la preuve de l'existence d'un régime de pension complémentaire pour tous les travailleurs dans l'entreprise.

II ASPECTS FISCAUX³

La présente contribution se limite à un aperçu général des règles en la matière. Les principes visés ci-après sont d'application pour les engagements individuels postérieurs au 31 décembre 2003. Pour les engagements formulés avant cette date, un régime transitoire est prévu par la réglementation fiscale.

1 Régime fiscal des cotisations

1.1 Déductibilité pour la société

1.1.1 Engagement conclu au profit d'un travailleur salarié

Les cotisations versées par la société dans le cadre d'un engagement individuel de pension au profit d'un travailleur salarié constituent en principe des frais professionnels fiscalement déductibles. Cette déduction est toutefois soumise aux conditions et limites suivantes:

- 1° les cotisations doivent être versées à titre définitif à une entreprise d'assurance, à une institution de prévoyance ou une institution de retraite

² Cette obligation d'externalisation existe également pour les dirigeants d'entreprise indépendants qui ne sont pas mandataires de société. Il convient d'être particulièrement attentif pour ceux-ci car le non-respect de cette obligation peut avoir d'importantes conséquences fiscales. Pour les dirigeants d'entreprise indépendants ayant la qualité de mandataires de société, le financement interne est cependant toujours possible.

³ La présente analyse part du postulat que les obligations sociales et prudentielles ont été correctement respectées.

professionnelle (fonds de pension) établie dans un pays membre de l'Espace Economique Européen (EEE);

- 2° les prestations légales et extralégales en cas de retraite exprimées en rentes annuelles ne peuvent pas dépasser 80 % de la dernière rémunération brute annuelle normale et doivent être calculées en tenant compte d'une durée normale d'activité professionnelle⁴;
- 3° l'employeur doit produire les éléments justificatifs dans les formes et délais déterminés par le Roi;
- 4° les cotisations déductibles ne peuvent excéder un montant de 1.525,00 EUR (montant de base - soit 2.160,00 EUR pour l'exercice d'imposition 2012) par an.

1.1.2 Engagement conclu au profit d'un dirigeant d'entreprise indépendant

Les cotisations versées par la société dans le cadre d'un engagement individuel de pension conclu au profit d'un dirigeant d'entreprise indépendant constituent en principe des frais professionnels fiscalement déductibles. Cette déduction est toutefois soumise à la réunion des conditions suivantes:

- 1° les prestations légales et extralégales en cas de retraite exprimées en rentes annuelles ne peuvent pas dépasser 80 % de la dernière rémunération brute annuelle normale et doivent être calculées en tenant compte d'une durée normale d'activité professionnelle⁵;
- 2° les cotisations doivent se rapporter à des rémunérations payées ou allouées régulièrement et au moins une fois par mois avant la fin de la période imposable au cours de laquelle l'activité rémunérée a été exercée et à condition que ces rémunérations soient imputées par la société sur les résultats de cette période⁶.

⁴ En ce qui concerne les conventions qui ne sont pas de type « prestations définies », les prestations extralégales y afférentes sont déterminées en tenant compte des caractéristiques de la convention, des réserves acquises en vertu de la convention et des paramètres suivants:

- le pourcentage d'augmentation des rémunérations, indexations comprises;
- le pourcentage de capitalisation qui doit être appliqué aux réserves acquises;
- le pourcentage des participations aux bénéfices (art. 59, § 1, 2° CIR 1992).

⁵ Même remarque qu'à la note infrapaginale n° 4.

⁶ Art. 195, § 1^{er}, al. 2 CIR 1992.

1.2 Imposition dans le chef du bénéficiaire

1.2.1 *Engagement conclu au profit d'un travailleur salarié*

Le paiement des *cotisations* par la société constitue un avantage social immunisé dans le chef du salarié pourvu qu'il existe chez l'employeur un engagement collectif applicable aux travailleurs ou à une catégorie spécifique de ceux-ci de manière identique et non discriminatoire⁷.

1.2.2 *Engagement conclu au profit d'un dirigeant d'entreprise indépendant*

L'avantage pour le dirigeant d'entreprise indépendant, découlant du paiement par la société des *cotisations* fiscalement déductibles, constitue un avantage social exonéré d'impôts à la condition que les cotisations se rapportent à des rémunérations qui sont payées ou allouées régulièrement et au moins une fois par mois avant la fin de la période imposable au cours de laquelle l'activité rémunérée y donnant droit a été exercée et à condition que ces rémunérations soient imputées sur les résultats de cette période⁸.

1.3 Taxes assimilées au timbre

Dans la mesure où l'exécution de l'engagement individuel de pension est confiée à un organisme de pension externe, une taxe assimilée au timbre de 4,4 % est due lors du paiement des primes à l'organisme de pension.

2 Traitement fiscal des prestations

2.1 Engagement conclu au profit d'un travailleur salarié

En ce qui concerne les *prestations* payées au bénéficiaire par l'organisme de pension externe:

- 1° les *participations bénéficiaires* sont en principe exonérées d'impôts⁹;
- 2° les prestations peuvent toujours être payées directement sous la forme d'une *rente* (celle-ci est imposée, comme toute pension, au taux progressif d'imposition et bénéficie, le cas échéant, d'une réduction d'impôts propre à ce type de revenu);

⁷ Art. 38, 18° CIR 1992.

⁸ Art. 38, 19° CIR 1992.

⁹ Art. 40 CIR 1992.

- 3° les prestations payées sous forme d'un *capital* sont imposables distinctement au taux de 16,5 % (à augmenter des centimes additionnels communaux), si le capital est payé au bénéficiaire au plus tôt:
- lors de la mise à la retraite;
 - à partir de ses 60 ans;
 - lors du décès de la personne dont il est l'ayant droit.

Le taux d'imposition distinct de 16,5 % est réduit à 10 % pour:

- les capitaux formés par les cotisations personnelles;
- les capitaux formés par les cotisations patronales à condition que:
 - (i) ce capital soit versé au bénéficiaire lorsqu'il atteint l'âge de la pension légale¹⁰ et
 - (ii) le bénéficiaire soit effectivement resté actif jusqu'à cet âge¹¹;

Si le capital de pension ou la valeur de rachat est liquidé en dehors des circonstances favorables énumérées ci-dessus, les régimes d'imposition suivants sont applicables:

- imposition aux taux progressifs en ce qui concerne la partie du capital ou de la valeur de rachat constituée au moyen de cotisations patronales;
- imposition distincte au taux de 33 % en ce qui concerne la partie du capital ou de la valeur de rachat constituée au moyen de cotisations personnelles;

- 4° enfin, il est possible qu'après la liquidation du capital au taux de 16,5 % ou de 10 % (*cf.* point 3°), le bénéficiaire abandonne celui-ci à un organisme de pension en vue de financer le paiement d'une rente. Le bénéficiaire est imposé au taux forfaitaire de 15 % sur une rente considérée comme correspondant à 3 % du capital abandonné.

¹⁰ Pour les hommes et les femmes, l'âge légal de la retraite est fixé, en principe, à 65 ans.. Certaines professions bénéficient d'un âge de retraite inférieur (p.ex. les ouvriers mineurs de fond/de surface ou le personnel volant de l'aviation)

¹¹ A cet égard, l'administration fiscale dispose que le bénéficiaire de capitaux doit avoir été actif de manière ininterrompue durant les trois dernières années qui précèdent immédiatement l'âge de sa pension légale. Le critère « effectivement actif » ne comprend pas uniquement les périodes d'activité mais également d'autres périodes d'inactivité ou d'activité réduite (càd les *périodes assimilées*). Cela concerne notamment la prépension à mi-temps ou les interruptions de carrière, le travail à temps partiel et même certains cas de chômage involontaire. Par ailleurs, l'administration a exclu certaines périodes d'inactivité ou d'activité réduite. Cela concerne notamment le crédit-temps à temps plein ou les autres cas de diminution de carrière (source: Avis aux employeurs - à consulter sur le site internet du SPF Finances: www.fiscus.fgov.be).

2.2 Engagement conclu au profit d'un dirigeant d'entreprise indépendant

En ce qui concerne les *prestations* payées au bénéficiaire:

- 1° les *participations bénéficiaires* sont en principe exonérées d'impôts¹²;
- 2° les prestations peuvent toujours être payées directement sous la forme d'une *rente* (celle-ci est imposée, comme toute pension, sur la base du taux progressif d'imposition et bénéficie, le cas échéant, d'une réduction d'impôts propre à ce type de revenu);
- 3° pour les dirigeants d'entreprise indépendants qui bénéficient d'un engagement individuel de pension "externalisé", les prestations payées sous la forme d'un *capital* sont imposables distinctement au taux de 16,5 % (à augmenter des centimes additionnels communaux), si le capital est payé au bénéficiaire au plus tôt:
 - lors de la mise à la retraite;
 - à partir de ses 60 ans;
 - lors du décès de la personne dont il est l'ayant droit.

Le taux d'imposition de 16,5 % est réduit à 10 % pour:

- les capitaux formés par les cotisations personnelles;
- les capitaux formés par les cotisations de l'entreprise à condition que:
 - (i) ce capital soit versé au bénéficiaire lorsqu'il atteint l'âge de la pension légale et
 - (ii) le bénéficiaire soit effectivement resté actif jusqu'à cet âge.

Si le capital de pension ou la valeur de rachat est liquidé en dehors des circonstances favorables énumérées ci-dessus, les régimes d'imposition suivants sont applicables:

- imposition aux taux progressifs en ce qui concerne la partie du capital ou de la valeur de rachat constituée au moyen de cotisations de l'entreprise;
- imposition distincte au taux de 33 % en ce qui concerne la partie du capital ou de la valeur de rachat constituée au moyen de cotisations personnelles.

Concernant les dirigeants d'entreprise indépendants ayant un mandat social qui bénéficient (encore) d'un engagement de pension financé de manière interne, les prestations qui sont payées sous la forme d'un capital sont imposables distinctement au taux de 16,5 % (ou de 10 % pour les capitaux constitués par les cotisations personnelles) (à augmenter des centimes additionnels communaux), si le capital est payé au bénéficiaire au plus tôt:

- lors de la mise à la retraite à la date normale;

¹² Art. 40 CIR 1992.

- lors de la mise à la retraite au cours d'une des cinq années précédant la mise à la retraite à la date normale;
- lors du décès de la personne dont il est l'ayant droit.

Le taux d'imposition particulier de 16,5 % est réduit à 10 % pour les capitaux formés par des cotisations personnelles. A l'inverse des engagements individuels de pension « externalisés », le taux d'imposition ne sera pas réduit à 10 % pour les capitaux formés par des cotisations de la société;

- 4° enfin, il est possible qu'après la liquidation du capital au taux de 16,5 % ou de 10 % (*cf.* point 3°), le bénéficiaire abandonne celui-ci à un organisme de pension en vue de financer le paiement d'une rente. Le bénéficiaire est imposé à un tarif forfaitaire de 15 % sur une rente considérée comme correspondant à 3 % du capital abandonné.

III ASPECTS DE SECURITE SOCIALE

1 Cotisations payées par la société

Les cotisations payées dans le cadre d'un engagement individuel de pension conclu au bénéfice d'un travailleur salarié ne constituent pas une rémunération soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. Cependant, elles sont soumises à une cotisation de sécurité sociale de 8,86 % au profit de l'ONP et versées par l'employeur auprès de l'ONSS.

Les dirigeants d'entreprise indépendants ne sont pas soumis à cette cotisation.

2 Prestations

Les prestations payées tant aux travailleurs salariés qu'aux dirigeants d'entreprise indépendants, en ce compris les éventuelles participations bénéficiaires, sont soumises à deux cotisations spéciales:

- 1° une retenue de 3,55 % au profit de l'INAMI;
- 2° une retenue progressive de 0 à 2 % au profit de l'ONP. Le montant de cette retenue varie en fonction du montant brut total de la pension complémentaire et en fonction du fait que le bénéficiaire de cette pension est un isolé ou a une famille à charge.

Claeys & Engels

Juin 2011

www.claeysengels.be

Ce document est destiné à donner une information générale sur les aspects fiscaux et de sécurité sociale du sujet traité. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, ce document ne contient aucune analyse juridique ou avis et ne peut en aucun cas engager la responsabilité de Claeys & Engels.
