

LE FONDS DE PENSION

L'INSTITUTION DE RETRAITE PROFESSIONNELLE (IRP)

Pour la majorité des travailleurs, le régime légal de la pension ne leur permettra pas de maintenir un niveau de revenu suffisant pendant leur retraite. C'est pourquoi de nombreuses entreprises mettent en place un plan de pension complémentaire, le plus souvent, en utilisant la technique de l'assurance de groupe. Alternativement, le plan de pension de l'employeur peut également être géré via un fonds de pension.

Le fonds de pension, dénommé depuis le 1^{er} janvier 2007, institution de retraite professionnelle (ci-après IRP), est une entité juridique distincte de l'entreprise, constituée, depuis le 1^{er} janvier 2007, sous la forme d'un « Organisme de Financement de Pensions » (OFP). Les fonds de pension existants au 31 décembre 2006 et encore organisés sous la forme d'une ASBL ou d'une AAM, disposent jusqu'au 1^{er} janvier 2012 pour se transformer en OFP.

L'employeur conclut une convention avec l'IRP aux termes de laquelle ce dernier s'engage à payer aux membres de son personnel une pension complémentaire. L'employeur quant à lui s'engage à payer les cotisations nécessaires pour faire face aux engagements de pension.

Le plan de pension est financé soit uniquement par des cotisations patronales soit par le biais de cotisations patronales et de cotisations personnelles (des travailleurs) (financement mixte).

Une distinction peut être faite entre différents types de plans de pension en fonction de la méthode de financement.

Ainsi, il existe des plans de type "contributions définies" dans le cadre desquels l'organisateur (l'employeur) prend l'engagement de verser périodiquement une prime fixe ou un pourcentage fixe du salaire du travailleur dans le plan de pension complémentaire. La prestation allouée sera le résultat de la capitalisation de ces primes versées.

Un plan de pension de type "prestations définies" est un plan de pension où l'employeur s'engage à allouer une prestation déterminée, en rente ou en capital.

Les primes à payer dans ce type de plan de pension sont déterminées en fonction des prestations à constituer.

Une troisième sorte de plan de pension consiste en une forme intermédiaire entre les plans de type "contributions définies" et les plans de type "prestations définies", il s'agit des plans "cash balance". Dans le cadre de tels plans, l'employeur garantit non seulement le paiement des cotisations mais également un rendement déterminé sur ces cotisations. Par exemple: un capital de pension correspondant à la valeur capitalisée à 5 % d'un montant annuel égal à 3 % du salaire annuel.

La matière des pensions complémentaires est régie notamment par la Loi du 28 avril 2003 sur les Pensions Complémentaires (loi "Vandenbroucke" ou "LPC") et par ses arrêtés royaux d'exécution. L'IRP est quant à elle notamment régie par la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle et ses arrêtés royaux d'exécution.

I ASPECTS FISCAUX

Le présent exposé se limite à donner une vision d'ensemble des règles en la matière. Les principes repris ci-dessous sont en tout état de cause applicables pour les engagements conclus à une date postérieure au 31 décembre 2003. Pour les engagements conclus à une date antérieure, des dispositions transitoires sont prévues en matière fiscale (que nous n'abordons pas ici).

1 Traitement fiscal des cotisations

1.1 Cotisations payées par la société

1.1.1 *Déductibilité pour la société*

Les cotisations versées par la société à l'IRP dans le cadre d'un régime de pension constituent en principe des frais professionnels fiscalement déductibles. Cette déduction est toutefois soumise à la réunion des conditions suivantes:

- 1° les primes doivent être versées à titre définitif à une institution de prévoyance établie dans un Etat membre de l'Espace Economique Européen (EEE) ou une institution de retraite professionnelle (fonds de pension);
- 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 tenir compte d'une durée normale d'activité professionnelle¹;

¹ En ce qui concerne les engagements qui ne sont pas de type « prestations définies », les prestations extralégales qui en dépendent sont déterminées en tenant compte des caractéristiques de l'engagement, des réserves acquises en vertu de l'engagement et des paramètres suivants:

- 3° l'employeur doit produire les éléments justificatifs dans les formes et délais déterminés par le Roi;
- 4° les cotisations doivent être versées en exécution d'un règlement de pension qui répond aux conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Lorsque le plan de pension est conclu au profit de dirigeants d'entreprise, la condition supplémentaire suivante doit être remplie:

- 5° les primes doivent se rapporter à des rémunérations allouées ou attribuées 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 période.

1.1.2 Imposition dans le chef du bénéficiaire

Le paiement des *cotisations* par la société à l'IRP ne constitue en principe pas un avantage de toute nature imposable dans le chef du bénéficiaire.

Pour les dirigeants d'entreprise, cette exonération est soumise à la condition que les primes se rapportent à des rémunérations qui sont allouées ou attribuées 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 période².

1.1.3 Taxe assimilée au timbre

Une taxe assimilée au timbre de 4,4 % est due sur les primes que l'employeur verse à l'IRP en vertu du plan de pension. Si le plan de pension prévoit, outre une couverture en cas de vie, d'autres couvertures (par exemple en cas de décès et/ou d'invalidité), trois conditions doivent être remplies pour bénéficier de la taxe de 4,4 %, à savoir: (1) le plan de pension ne peut être discriminatoire, (2) aucune exclusion ne peut résulter d'un examen médical et (3) le plan de pension doit être géré de manière différenciée. Si ces conditions ne sont pas remplies, la taxe s'élève à 9,25%. Par ailleurs, si le régime de pension est un régime social de pension au sens des articles 10 et 11 de la LPC, la taxe de 4,4 % n'est pas due pour autant que les engagements soient gérés de manière différenciée tant en ce qui concerne le traitement des cotisations ou primes que des prestations.

-
- le pourcentage d'augmentation des rémunérations, indexations comprises;
 - le pourcentage de capitalisation qui doit être appliqué aux réserves acquises;
 - le pourcentage de la participation aux bénéfices.

² Article 38, 19° CIR 1992.

1.2 Cotisations payées par l'affilié

1.2.1 Réduction d'impôts au moment du paiement des cotisations

Les cotisations versées à l'IRP par les travailleurs ou dirigeants d'entreprise affiliés donnent droit à une réduction d'impôts au "*taux moyen amélioré*" (minimum 30 %, maximum 40 %), aux conditions suivantes:

- 1° les primes doivent être payées à l'IRP à l'intervention de l'employeur ou de la société, par voie de retenues sur les rémunérations du bénéficiaire concerné;
- 2° elles doivent être versées à titre définitif à une IRP établie dans un pays membre de l'Espace Economique Européen (EEE);
- 3° elles doivent être versées en exécution d'un règlement de pension qui répond aux conditions déterminées par la réglementation en vigueur;
- 4° la limite de 80 % visée ci-dessus doit être respectée.

2 Traitement fiscal des prestations

Les prestations allouées par l'IRP au bénéficiaire suivent le traitement fiscal suivant:

- 1° les prestations peuvent être payées directement sous la forme d'une *rente* (celle-ci est imposée, comme toute pension, aux taux progressifs d'imposition et bénéficie, le cas échéant, d'une réduction d'impôts propre à ce type de revenu);
- 2° les prestations peuvent être payées sous la forme d'un *capital*. Dans ce cas, les prestations formées par les cotisations patronales sont imposables:
 - au taux distinct de 16,5 %, si le capital est payé au bénéficiaire à un moment favorable, à savoir: à l'occasion de sa mise à la pension, à partir de l'âge de 60 ans ou en cas de décès de la personne dont il est l'ayant droit;

- au taux distinct de 10 % lorsque le capital est payé au bénéficiaire au plus tôt lorsqu'il atteint l'âge légal de la pension et si le bénéficiaire est resté actif jusqu'alors;
- au taux normal progressif lorsque le capital est payé à un autre moment (non favorable).

Les prestations formées par le biais des cotisations personnelles et payées sous la forme d'un capital sont imposées:

- au taux distinct de 10 % lorsque les prestations sont versées à un moment favorable, à savoir: lorsque le bénéficiaire accède à la retraite, lorsqu'il atteint l'âge de 60 ans ou en cas de décès de la personne dont il est l'ayant droit. Les prestations formées par les cotisations personnelles versées avant 1993 sont cependant taxées à 16,5 %;
- au taux distinct de 33 % lorsque les prestations sont liquidées en dehors des circonstances favorables visées ci-dessus (ou au taux marginal pour les prestations constituées par des primes versées avant 1993).

Ces taux doivent également être majorés des centimes additionnels communaux;

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

II ASPECTS DE SECURITE SOCIALE

1 Cotisations versées par l'employeur

Les cotisations payées par l'employeur à l'IRP ne constituent pas une rémunération soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

L'arrêté royal du 27 avril 2004³, applicable à partir du 1^{er} janvier 2004, permet expressément à l'employeur d'échapper aux cotisations de sécurité sociale sur les versements effectués en vue d'allouer des avantages extralégaux en matière de vieillesse ou de décès prématuré.

Cependant, les cotisations patronales de l'employeur sont soumises à une cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86 % au profit de l'ONP et versée par l'employeur à l'ONSS.

2 Prestations

Les prestations payées au bénéficiaire par le fonds de pension sont soumises à deux cotisations particulières:

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

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.

³ Arrêté royal du 27 avril 2004 modifiant l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.