

Audition CNT

18/10/2022

Quelles sont les freins/étapes à franchir avant d'arriver à la généralisation du 2e pilier (3 %) ?

Anne Thiry Gollier

Etat de la situation

- Selon rapport bisannuel sur les plans sectoriels 5/2021 de la FSMA : plans moyen : 1,5%
- Selon analyse du 2ième pilier par la FSMA au 1/1/2021 :
 - 80% des salariés + indépendants ont un plan de pension (actif ou dormant)
 - 59247 employeurs offrent un plan d'entreprise
 - 55 secteurs ont mis en place un (ou plusieurs) plan(s) sectorial(s)
 - Le nombre d'affiliés à un plan de pension a augmenté de 12% entre 2016 et 2021

Etat de la situation

- Le gouvernement fédéral a mis un 2ième pilier de 3% en place pour ses contractuels
- Les Administrations Provinciales et Locales (= Communes, CPAS, Intercommunales,...) sont incitées à faire de même et pourraient d'ici peu majoritairement l'avoir fait

Confiance dans le 2ième pilier

- Règles devenues compliquées même pour les spécialistes
 - Difficulté/Impossibilité pour les affiliés de comprendre/contrôler leurs droits
Exemple : garantie de rendement LPC horizontale
 - Zones grises dans les lois
Exemple : demande aux partenaires sociaux d'interpréter la loi en matière d'harmonisation employés/ouvriers au sein du CNT
- **Simplifier/clarifier la LPC chaque fois que c'est possible**

Stabilité dans le 2ième pilier

2ième pilier = investissement sur le long terme

Difficile de s'engager sur le long terme et méfiance à l'égard du 2ième pilier si les règles changent trop souvent

Exemples :

- Taxation des rentes à capital abandonné a doublé entre 2011 et 2017 du fait du précompte mobilier passé de 15% à 30%.
- Obligation de rendement et de transformation en rente à charge des employeurs depuis 2004
- Changement de l'âge auquel on peut percevoir son 2ième pilier
- Adaptation régulière des fiches annuelles d'information
- ...

→ Garantir une stabilité suffisante des législations sociales, fiscales et para-fiscales entourant les pensions

Rendement

Article 24 LPC - Principe

Trop de protection peut nuire à la protection / au rendement

Exemples :

- Mise en place d'un plan à 3,5% mais dont seuls 3% sont attribués aux comptes des affiliés, le 0,5% étant mis en réserve pour préfinancer l'article 24(garantie de rendement)
- Captation d'une partie des rendements pour alimenter une "réserve libre rendement" utilisée pour garantir l'article 24
- Placements sans risques uniquement

Rendement

Article 24 LPC - Principe

- Rendement 2ième pilier doit être \geq Rendement obtenu en épargnant soi-même ce salaire différé
- Article 24 visait à motiver les organisateurs à obtenir le meilleur rendement possible des contributions versées, pas à alourdir leurs charges

→ Repenser l'article 24 en ce sens

Rendement

Les rendements obtenus (bruts et nets) doivent être plus transparents

Exemple : rapport annuel de l'engagement de pension (ou "de transparence") pas toujours clair à cet égard

Les frais grèvent les rendements, mais l'important est le rendement net .

Exemple :

Deux placements à risques ("volatilité") comparables

Placement 1 : rendement brut de 1,5% et net de 1,4% (frais de 0,1%)

Placement 2 : rendement brut = rendement net = 1,3% (frais de 0%)

Malgré des frais supérieurs, on préférera le placement 1

Des gestionnaires plus compétents peuvent coûter plus cher mais mieux gérer ...

Simplifications administratives

Effectuer une analyse coût/bénéfice avant toute adaptation de la LPC

Exemple :

Affiliation immédiate avec droits acquis immédiats
génère des coûts disproportionnés par rapport aux
bénéfices retirés

cf avis 2282 du CNT sur la problématique des petits
montants (<150€) ou courte affiliation

Certains affiliés ne répondent parfois même pas aux
courriers envoyés pour leur liquider leurs droits !

Harmonisation employés/ouvriers

Un 1er pas important de généralisation du 2ième pilier aura été franchi une fois l'harmonisation réalisée

Mais difficile dans le contexte économique actuel :

- Pour les salariés : d'accepter de différer du salaire
- Pour les employeurs : de consacrer des budgets à un 2ième pilier alors qu'ils peinent déjà à maintenir l'emploi

Une indexation de 2023 (sur les 3 prévues selon BFP) ne pourrait-elle être consacrée en tout ou partie à l'harmonisation E/O ?

Harmonisation employés/ouvriers

Les plans sectoriels ont intérêt à viser le plus d'entreprises possible (pour effet de masse, économies d'échelle,...)

Les salariés aussi ont intérêt à être en sectoriel (pour continuité des droits en cas de changement d'employeur au sein du secteur)

Mais "hors champ" ou "opting out" parfois inévitable du fait du manque de codification possible auprès de l'ONSS

→ Obtenir les développements nécessaires de l'ONSS permettant de limiter les "hors champ" et "opting out"

Merci pour votre attention

Questions ?