



2016



# Analyse des régimes sectoriels de pensions complémentaires



SERVICE PUBLIC FEDERAL  
EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

# Contenu

<b>Partie I: Introduction</b> .....	<b>2</b>
1. Pourquoi ce thème?.....	2
2. Délimitation du sujet .....	2
<b>Partie II: Analyse sectorielle</b> .....	<b>4</b>
1. Base juridique .....	4
2. Définition des concepts de base .....	4
3. Système tripartite .....	6
a. Relation entre l'organisateur et les affiliés.....	6
b. Relation entre l'organisateur et l'organisme de pension .....	7
c. Relation entre l'institution de pension et les affiliés .....	7
4. Type d'engagement de pension.....	7
5. Evolution du nombre de régimes de pension conformes à la LPC.....	8
6. Caractéristiques des régimes sectoriels .....	11
a. Qui est l'organisateur?.....	11
b. Quel organisme de pension? .....	11
c. Quel type d'engagement de pension?.....	12
d. Exclusion du champ d'application et Opting out .....	12
▪ <i>Exclusion du champ d'application</i> .....	12
▪ <i>Opting out</i> .....	12
e. La cotasation.....	13
<b>Partie III: Statut unique en matière de pensions complémentaires</b> .....	<b>14</b>
1. Rôle des secteurs .....	14
2. Obligation pour les secteurs de faire un rapport sur leurs travaux relatifs au trajet d'harmonisation .	14
3. Complexité des commissions paritaires correspondantes .....	15
<b>Partie IV: Conclusion</b> .....	<b>16</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>18</b>

# Partie I: Introduction

---

## 1. Pourquoi ce thème?

Le choix de faire une analyse des régimes sectoriels de pensions complémentaires est justifié par trois raisons :

- a. la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (la LPC) existe depuis 13 ans. Au sein de la Direction des Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, les conventions collectives de travail sectorielles relatives à la mise en œuvre du deuxième pilier conformément à cette loi font l'objet d'une analyse depuis une décennie. Cela rend incontestablement nécessaire la publication des résultats de ce travail.
- b. En Belgique, le système de pension est divisé en trois piliers. Les pensions complémentaires occupent une place importante comme deuxième pilier. Le caractère collectif des régimes de pension joue un rôle encore plus important.
- c. Les partenaires sociaux ont une grande responsabilité quant au développement des régimes sectoriels de pensions complémentaires. Ainsi, le système du 2<sup>e</sup> pilier de pension constitue un point important dans les négociations sectorielles relatives aux conditions de salaires et de travail. Dans le cadre de l'harmonisation du statut employé/ouvrier, la LPC confie un rôle essentiel aux partenaires sociaux. Ces derniers ont un grand défi à relever. En effet la LPC leur impose de supprimer les différences de traitement qui reposent sur la distinction entre les ouvriers et les employés qui se trouvent dans une situation comparable.

## 2. Délimitation du sujet

Un régime de pension complémentaire est un système de pension institué par l'employeur ou un secteur d'activité en faveur des travailleurs et qui est financé par les contributions collectives. Le régime de pension complémentaire génère un revenu en complément de la pension légale.

Dans le cadre de cette analyse, seules sont examinées les conventions collectives de travail conclues au niveau sectoriel. Les conventions collectives de travail conclues au niveau de l'entreprise n'entrent pas dans le champ d'application de la présente étude. En outre, seuls les régimes de pension sectoriels conformes à la LPC entrent en ligne de compte; les accords-cadres qui obligent les entreprises d'un secteur déterminé à instaurer

à leur niveau un régime de pension complémentaire ne sont pas concernés par cette étude<sup>1</sup>.

Notre objectif est de présenter de manière explicite cette matière particulièrement complexe. C'est ainsi que les CCT sectorielles seront analysées sur base d'un certain nombre de critères<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Annexe 3: graphique sur l'évolution du nombre de CCT d'entreprise et CCT sectorielles déposées au greffe.

<sup>2</sup> Pour une analyse plus technique, il faut se référer aux différents rapports bisannuels de la FSMA (Autorité des services et marchés financiers).

# Partie II: Analyse sectorielle

---

## 1. Base juridique

Les régimes sectoriels de pension complémentaire sont régis par la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (la LPC)<sup>3</sup>. L'un des objectifs de cette loi était surtout d'encourager l'instauration de régimes sectoriels de pension et ainsi de démocratiser le deuxième pilier de pension. Les pensions complémentaires constituent une forme de sécurité sociale : elles visent à maintenir un bon niveau de revenus des salariés au moment de leur retraite et leur assurent ainsi davantage de protection sociale.

Les partenaires sociaux décident librement de l'opportunité de mettre en place un régime de pension sectoriel. En cas d'élaboration d'un tel régime, la LPC dresse un cadre juridique sur plusieurs points qui doivent être concrètement développés par les entreprises ou par les secteurs.

La LPC impose à l'organisateur l'obligation de confier à un organisme externe l'exécution de l'engagement de pension en vue de protéger les réserves constituées destinées à payer les pensions de retraite ou de survie futures. Ainsi, un employeur ou un organisateur sectoriel ne peut pas lui-même se charger en même temps d'instaurer et de gérer un plan de pension pour le compte de ses travailleurs.

La LPC a abrogé la loi du 6 avril 1995 (Loi Colla) en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003 et qui visait essentiellement les pensions complémentaires instaurées au niveau d'entreprise.

## 2. Définition des concepts de base

Le régime sectoriel de pension complémentaire est un engagement de pension pris dans un secteur d'activité qui est fondé sur une relation de travail entre l'employeur et le travailleur. La pension complémentaire est promise au travailleur en complément de la pension légale et peut prendre la forme d'un capital unique ou d'une rente périodique (mensuelle, annuelle,...). Les pensions complémentaires sont fondées sur le principe de capitalisation. Cela signifie que les montants de pension que les travailleurs recevront à un certain moment sont financés par des contributions qui sont retenues sur leur salaire (contributions personnelles) et/ou payées par l'organisateur de l'engagement de pension (contributions patronales) durant leur carrière active.

---

<sup>3</sup> Ainsi que plusieurs Arrêtés Royaux pris en exécution de la LPC.

L'organisateur prend l'initiative d'instaurer un régime de pension complémentaire. Au niveau sectoriel, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs réunies au sein d'une (sous) commission paritaire, ont ce pouvoir d'organisation. Des conventions collectives de travail sectorielles sont alors conclues. Etant donné que ni les syndicats ni les commissions paritaires n'ont une personnalité juridique, un acteur intermédiaire a été prévu pour jouer le rôle d'organisateur. Il revient aux partenaires sociaux au sein d'une (sous) commission paritaire de désigner une personne morale, paritairement composée, qui a une personnalité juridique et à qui la mission d'organisateur est confiée. Généralement les partenaires sociaux désignent un fonds de sécurité d'existence (FSE) comme organisateur sectoriel d'une pension complémentaire. En effet, les FSE sont des institutions à personnalité juridique instituées au sein des secteurs d'activité par des partenaires sociaux représentatifs. En outre les FSE sont gérés conjointement par les représentants des employeurs et des travailleurs.

L'organisme de pension est une institution qui est chargée de gérer la pension complémentaire. Cette gestion peut être confiée à une entreprise d'assurance (sous forme d'une assurance groupe) ou à une Institution de Retraite professionnelle (IRP) créée par un secteur professionnel en vue de la gestion de son plan de pension complémentaire (aussi appelé fonds de pension ou Organisme de financement de la pension OFP).

Comme déjà signalé, un FSE peut être l'organisateur sectoriel d'une pension complémentaire. Par contre un FSE ne peut pas être un organisme de pension. La gestion d'un régime de pension sectorielle peut seulement être confiée à des organismes de pension qui sont sous le contrôle de l'autorité financière, FSMA, comme les compagnies d'assurance et les organismes de financement de la pension (OFP).

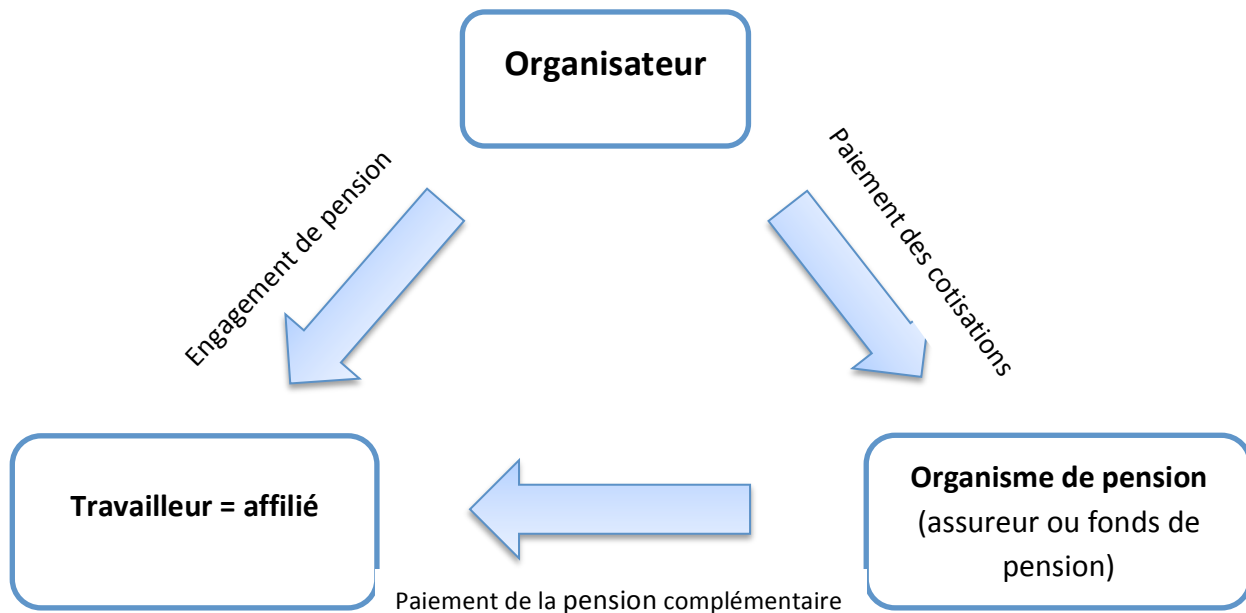
La Cour de Justice de l'Union européenne a jugé qu'une transparence suffisante doit être organisée lorsque les partenaires sociaux ont l'intention d'octroyer par le biais d'une CCT sectorielle, une pension complémentaire nécessitant l'intervention d'un opérateur économique. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) a instauré une procédure visant à satisfaire à cette obligation de transparence. Dès qu'une commission paritaire envisage de conclure une CCT confiant exclusivement une mission à un opérateur économique, un avis est publié sur le site Internet du SPF. Par le biais de cette procédure, tous les opérateurs économiques potentiellement intéressés peuvent prendre connaissance de l'intention du secteur et éventuellement introduire une offre à ce sujet.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Site web du SPF ETCS : [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### 3. Système tripartite

Une pension complémentaire est un régime qui implique les trois parties suivantes:



#### a. Relation entre l'organisateur et les affiliés

L'organisateur fait une promesse de pension au travailleur. Cet engagement de pension est décrit dans le règlement de pension. Les pensions complémentaires sont financées sur base des cotisations. Il y a deux sortes de cotisations: personnelles ou patronales. Les employeurs du secteur paient les cotisations (contributions patronales et éventuellement personnelles) à l'organisateur sectoriel qui les transfère à l'organisme de pension. Dans beaucoup de cas l'encaissement des cotisations se fait via l'ONSS.

Les obligations de l'organisateur varient en fonction de différents types d'engagement de pension:

- L'engagement de pension de type contributions définies : dans le règlement de pension, l'organisateur promet de verser une cotisation déterminée d'avance pour la constitution de la pension complémentaire avec ou sans rendement garanti. L'organisateur ne promet pas un résultat final, il s'engage uniquement à payer les cotisations dues. Avec cet engagement le risque financier est supporté par l'affilié (travailleur). La seule obligation de l'organisateur réside dans le paiement des cotisations fixées, le rendement auquel le travailleur affilié aura droit dépend de l'évolution des marchés financiers.

- L'engagement de pension de type prestations définies: c'est un engagement par lequel l'organisateur s'engage à payer une pension définie à l'avance: un capital ou une rente. Le règlement de pension décrit le montant de ce capital ou de cette rente: ceci est souvent calculé sur base d'une formule qui tient compte des années de carrière de l'affilié et de son salaire. Dans cet engagement l'organisateur supporte le risque complètement. En cas de baisse de rendement, l'organisateur doit faire un effort supplémentaire pour réaliser le résultat promis.
- L'engagement cash balance: l'organisateur (employeur ou organisateur sectoriel) promet une pension qui est composée d'une cotisation déterminée, majorée d'un rendement fixé dans le règlement de pension. L'organisateur promet en effet un résultat déterminé considéré comme une capitalisation (à un rendement déterminé dans le règlement de pension) des cotisations attribuées à l'affilié.

## **b. Relation entre l'organisateur et l'organisme de pension**

Pour exécuter l'engagement de pension, l'organisateur sectoriel est obligé de faire appel à un organisme externe, appelé organisme de pension. Comme déjà dit, il peut s'agir d'une compagnie d'assurance ou d'un fonds de pension(OFP). L'organisateur ne peut pas gérer lui-même l'engagement de pension. Cette externalisation est obligatoire et a pour but de protéger les réserves acquises des affiliés en cas de faillite.

Pour chaque travailleur, une cotisation est payée régulièrement (par mois, trimestre ou année) à l'organisme de pension. Celui-ci s'occupe de son investissement. Le rendement n'est pas connu à l'avance. Il dépend du montant des cotisations qui sont payées, de la durée d'épargne et du résultat de l'investissement qui en est fait.

## **c. Relation entre l'institution de pension et les affiliés**

Au moment de la pension, l'institution de pension paie la pension complémentaire à l'affilié. Ce paiement peut être fait en versement de capital unique ou en rente périodique (mensuelle, annuelle,...).

## **4. Type d'engagement de pension**

En Belgique, il y a deux types de régimes de pensions complémentaires. A côté du régime de pension ordinaire, il y a les régimes de pension sociaux comportant un engagement de solidarité.



L'engagement de pension ordinaire est un engagement qui prévoit uniquement l'instauration d'une pension complémentaire de retraite ou de survie. Les régimes de pension sociaux prévoient en plus de l'engagement de pension ordinaire, un volet de solidarité qui octroie un certain nombre de prestations supplémentaires comme par exemple le maintien de la garantie de prestations pendant certaines périodes d'inactivité. Ce volet de solidarité fait l'objet d'un engagement à part: l'engagement de solidarité. L'exécution de l'engagement de solidarité est confiée à un organisme de pension ou à une autre personne morale distincte de l'organisateur, qui gère l'engagement de solidarité séparément de ses autres activités. Un FSE peut gérer le volet solidarité pour autant qu'il ne soit désigné comme organisateur du régime de pension.

L'instauration des régimes sociaux est fiscalement encouragée par l'exonération d'une taxe fiscale. Les cotisations pour le financement de l'engagement de solidarité ne sont pas prises en compte pour le respect de la norme salariale.

## 5. Evolution du nombre de régimes de pension conformes à la LPC

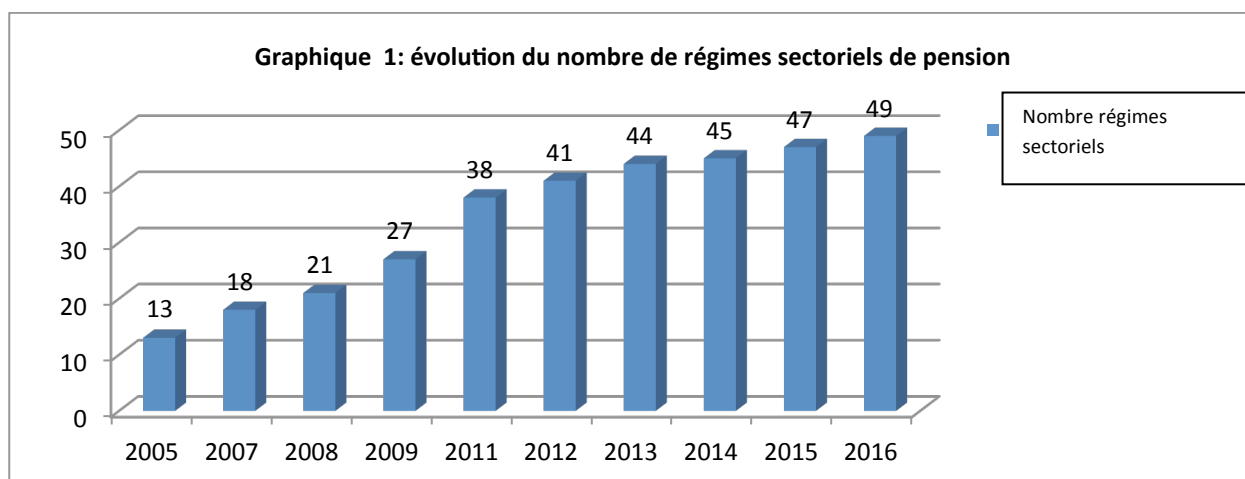
### ▪ *Situation avant la LPC*

La LPC s'applique à tous les régimes de pension sectoriels y compris ceux qui existaient déjà à la date de son entrée en vigueur c'est-à-dire le 1<sup>er</sup> janvier 2004. A cette date, quelques (sous) commissions paritaires avaient instauré des régimes de pensions complémentaires au niveau sectoriel<sup>5</sup>. La LPC avait prévu une période de transition de 3 ans pendant laquelle les systèmes de pension existants devaient être fondamentalement modifiés pour être conforme à ses dispositions : ainsi d'après la LPC les fonds de sécurité d'existence (FSE) ne peuvent plus être considérés comme des organismes de pension. Les régimes de pension dont la gestion avait été confiée aux FSE devaient être transférés aux entreprises d'assurance ou aux fonds de pension.

---

<sup>5</sup> On peut citer à titre d'exemple les CP 111, CP 209 , CP 124, CP 126, CP 216, SCP 328.01 et 328.03.

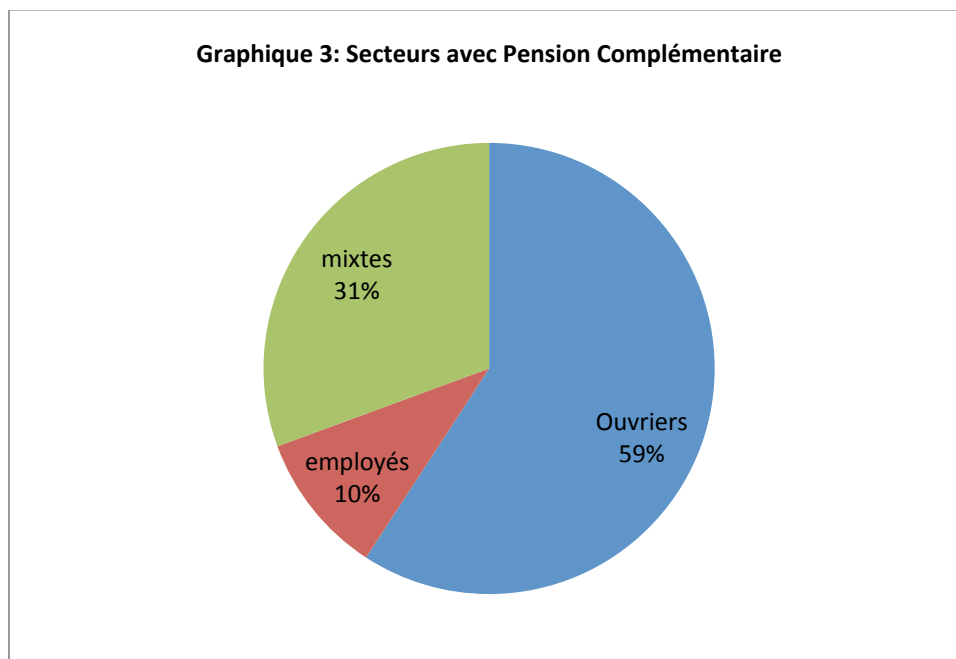
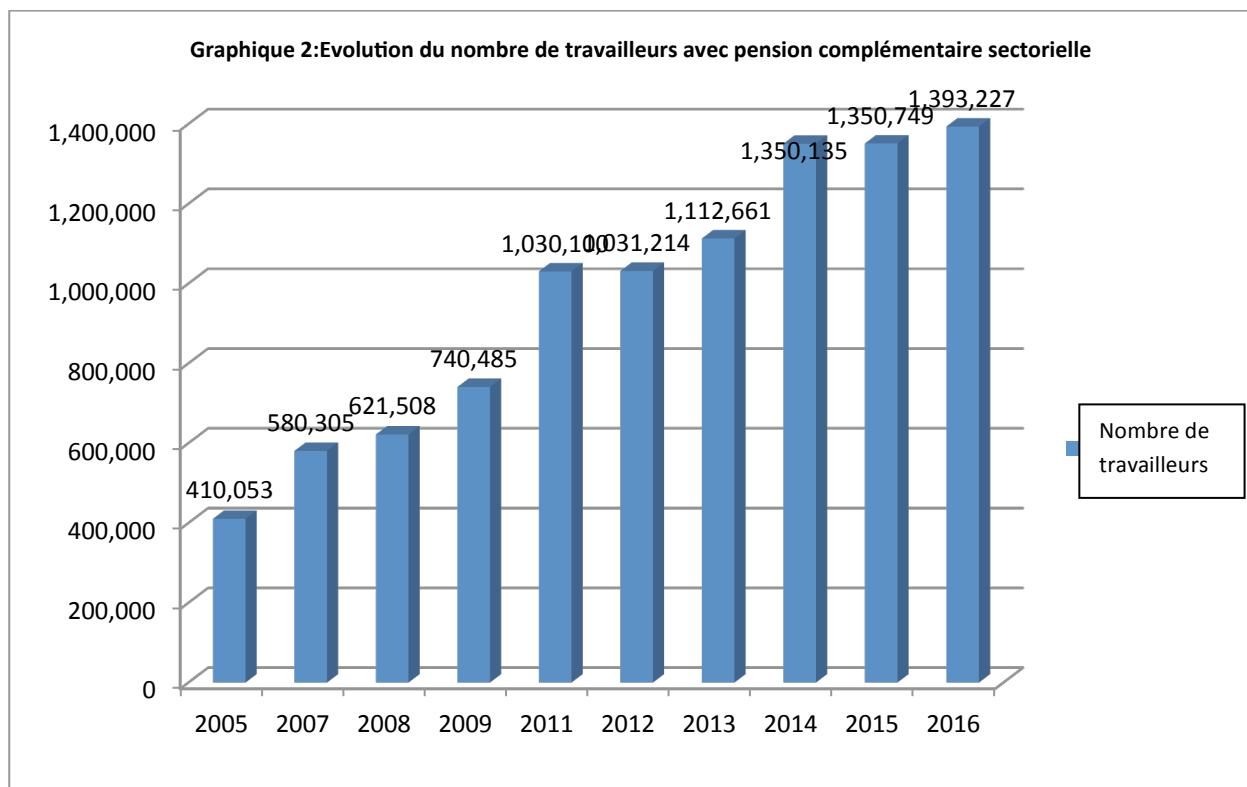
■ *Situation après la LPC*



Ce graphique donne un aperçu de l'évolution du nombre de régimes sectoriels de pension. En 2005, il y avait dans 13 secteurs un régime de pension conforme à la LPC. En 2009 ce chiffre avait doublé pour atteindre 27 (sous) commissions paritaires et 38 en 2011. Pendant la période de 2010-2011, le nombre de régimes a fortement augmenté suite à l'introduction des régimes de pension dans les secteurs du non-marchand, de l'industrie chimique et du transport. Durant la période 2012-2013 un régime de pension fut instauré entre autre dans les secteurs de l'alimentation et de l'hôtellerie.

De l'analyse des convention collective de travail, il résulte que pour le moment 49 (sous) commissions paritaires ont instauré un régime de pension complémentaire<sup>6</sup>. Ces secteurs représentent 1.393.227 travailleurs du secteur privé. Cela correspond à peu près à la moitié du nombre total des travailleurs occupés dans le secteur privé (voir graphique 2).

<sup>6</sup> Dans la SCP 102.07 le processus d'instauration du régime de pension sectoriel était en cours à la clôture de cette analyse.



Les (sous) commissions paritaires compétentes pour les ouvriers disposent d'un plus grand nombre de régimes de pensions complémentaires, soit 29 (S) CP ou 59% (voir graphique 3 ci-dessus). Les (sous)commissions paritaires mixtes arrivent en deuxième position au nombre de 15 et enfin 5 commissions paritaires pour les employés.

Les secteurs les plus importants en termes du nombre de travailleurs occupés sont le secteur des établissements et des services des soins de santé, les secteurs de l'industrie du métal, de l'hôtellerie et du non-marchand. Dans certains autres secteurs importants, aucun régime de pension complémentaire n'a encore été instauré:

- il s'agit de la CP auxiliaire pour les employés (CP200);
- le secteur du commerce de détail indépendant (CP201);
- le secteur pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP202);
- le secteur bancaire (CP310);
- et le secteur des grandes entreprises de vente au détail (CP 311).

## 6. Caractéristiques des régimes sectoriels

### a. Qui est l'organisateur?

Les partenaires sociaux qui par CCT instaurent un régime de pension sectoriel, doivent aussi désigner l'organe qui doit jouer le rôle d'organisateur. Celui-ci doit être une personne morale composée paritairement par les représentants des travailleurs et des employeurs. Dans la plupart des régimes sectoriels de pension, cette mission est confiée aux fonds de sécurité d'existence.

Plusieurs (sous) commissions paritaires peuvent désigner la même personne morale comme organisateur commun de leur régime de pension pour autant que cet organisateur ait pour unique objet la constitution d'une pension complémentaire. Cette désignation doit se faire via des CCT séparées conclues au sein des différentes (sous) commissions paritaires. Cela implique que si un FSE est désigné comme organisateur, il doit avoir pour unique objet la constitution de pensions complémentaires.

Il résulte de l'analyse que pour 46 régimes sectoriels de pension, un FSE fut désigné comme organisateur. Exceptionnellement, une ASBL et une institution de droit public ont été chargées du rôle d'organisateur. Dans les secteurs du non marchand

### b. Quel organisme de pension?

La gestion de l'engagement de pension doit être confiée à un organisme de pension. Il résulte de notre analyse que la plupart des secteurs (67%) ont opté pour une compagnie d'assurance comme organisme de pension. Dans 15 (sous) commissions paritaires l'exécution du régime de pension a été confiée à un organisme de financement de pension (OFP).

### c. Quel type d'engagement de pension?

Les partenaires sociaux ont le choix entre un engagement de pension ordinaire et un engagement de pension social. Dans 25 (S) CP sur 49 (S)CP un régime de pension social a été instauré: 19 (S)CP pour ouvriers, 1 CP pour employés et 5 (S)CP mixtes. Les régimes de pension sociaux concernent beaucoup plus les ouvriers que les employés.

Concernant l'engagement de solidarité, la gestion est confiée dans la plupart des secteurs à un FSE. Les prestations de solidarité les plus courantes sont le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes d'incapacité de travail, de chômage temporaire et le paiement des prestations de survie

### d. Exclusion du champ d'application et Opting out

Les régimes sectoriels de pension complémentaire sont instaurés par une CCT conclue au sein d'une (S)CP. Ces régimes ne s'appliquent pas nécessairement à tous les employeurs qui ressortissent de la (S)CP. Les partenaires sociaux, de manière autonome, déterminent le champ d'application du régime de pension.

#### ▪ *Exclusion du champ d'application*

Certaines CCT sectorielles relatives à l'instauration d'un régime de pension complémentaire ont prévu l'exclusion de leur champ d'application de certains employeurs. Dans 6 régimes de pension, certains employeurs sont exclus du champ d'application sur base de la définition spécifique du champ d'application, par exemple sur la base d'un critère géographique ou sur la base de l'activité de l'entreprise

Dans les autres cas (voir dans 12 (S)CP), l'exclusion du champ d'application s'applique aux entreprises qui, à un moment de référence donné, disposaient déjà d'un régime de pension d'entreprise équivalent.

#### ▪ *Opting out*

L'opting out est la possibilité accordée aux entreprises qui relèvent du champ d'application d'une CCT qui instaure un régime sectoriel de pension d'organiser elles-mêmes l'exécution d'une partie ou de la totalité de ce régime à leur niveau. L'opting out est seulement possible dans le cadre des régimes de pension ordinaires. En ce qui concerne le volet de solidarité des régimes sectoriels sociaux, l'opting out est exclu. Une clause d'opting out est prévue dans 6 régimes sectoriels de pensions complémentaires..

## e. La cotisation

Pour financer le plan de pension sectoriel, l'organisateur doit prévoir une cotisation patronale et/ou une cotisation personnelle retenue sur les rémunérations du travailleur si celui-ci doit également contribuer au financement de l'engagement de pension.

Presque tous les régimes de pension sectoriels prévoient un financement purement patronal : Seuls 2 secteurs prévoient également une cotisation personnelle (la CP 216 pour employés des notaires et la SCP 328.01 du Transport urbain et régional de la Région flamande). La CP 127 pour le Commerce de combustibles a supprimé à partir du 01/01/2010 la contribution personnelle.

Le montant de la cotisation est exprimé principalement sous la forme d'un pourcentage du salaire. Certains secteurs prévoient des cotisations forfaitaires. Dans d'autres secteurs, le niveau de la cotisation est fixé par palier en fonction de l'ancienneté sectorielle des travailleurs. Dans certains régimes la contribution est aussi une combinaison d'une cotisation forfaitaire et par pourcentage.

Niveau de cotisation sous forme de pourcentage : varie entre 1% et 3% du salaire de référence<sup>7</sup>

- Cotisations de < 1% :	17 (S)CP
- Cotisations entre $\geq 1\%$ et $\leq 1,50\%$ :	7 (S)CP
- Cotisations entre $>1,50$ et $\leq 2\%$ :	7 (S)CP
- Cotisations de $> 2\%$ :	7 (S)CP

---

<sup>7</sup> Dans la PC 216 les cotisations de l'employeur sont à 4,25 %

# Partie III : Statut unique en matière de pensions complémentaires

---

Les distinctions entre ouvriers et employés sont fréquentes dans les régimes de pensions complémentaires. Dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires (LPC), quelques nouveaux articles ont été insérés par la loi du 5 mai 2014 dans le but de mettre fin aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés. Ainsi une grande étape a été franchie vers la réalisation d'un statut unique. Cette loi prévoit l'obligation de mettre un terme, à partir du 1er janvier 2025, aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés se trouvant dans une situation comparable. En ce qui concerne le passé, notamment pour les périodes de travail situées avant le 1er janvier 2015, la différence de traitement ne constitue pas une discrimination. Durant une période transitoire qui débute le 1er janvier 2015, les différences de traitement doivent progressivement être supprimées.

## 1. Rôle des secteurs

Dans ce processus d'harmonisation la LPC accorde un rôle important aux partenaires sociaux qui, au niveau sectoriel, ont un grand défi à relever. La loi a opté pour une harmonisation progressive des statuts qui doit permettre d'étaler le coût de ce processus dans le temps, en tenant compte de la complexité du travail à réaliser. Les partenaires sociaux disposent d'une période suffisante (jusqu'au 1er janvier 2025) pour élaborer par la voie de la concertation sociale "un plan de pension unique". Les commissions et/ou sous-commissions paritaires qui sont compétentes pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise doivent entamer des négociations pour conclure des protocoles d'accord. Ces protocoles d'accord doivent aboutir à la conclusion de conventions collectives de travail sectorielles qui doivent être déposées au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS pour le 1er janvier 2023 au plus tard et dont l'objet est de mettre fin, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2025 au plus tard, à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

## 2. Obligation pour les secteurs de faire un rapport sur leurs travaux relatifs au trajet d'harmonisation

La LPC prévoit que les (sous) commissions paritaires doivent transmettre respectivement pour le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 1<sup>er</sup> janvier 2022 un rapport au CNT dans lequel elles donnent un aperçu des travaux qui ont été réalisés au

niveau des secteurs pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés

### **3. Complexité des commissions paritaires correspondantes**

Vu la structure actuelle des commissions paritaires, il est difficile de trouver l'interlocuteur exact pour le processus d'harmonisation. Pour les commissions paritaires et (sous)commissions paritaires mixtes cet exercice est assez simple. Il devient plus complexe pour des (sous) commissions paritaires ayant un champ de compétence limité aux ouvriers et employés d'un secteur spécifique. En plus, une différence peut être faite entre les commissions paritaires symétriques et asymétriques selon que la (sous)commission paritaire visée pour les ouvriers est oui ou non le reflet (parfait) de la (sous)commission paritaire visée pour les employés et vice versa. Pour les commissions paritaires asymétriques, l'harmonisation n'est pas évidente. Ainsi, une commission paritaire pour employés peut avoir plusieurs commissions paritaires pour ouvriers comme commissions miroir. C'est le cas pour la CP 200 qui actuellement n'a pas élaboré de régime de pension sectoriel.



## Partie IV: Conclusion

---

Un des objectifs importants de la LPC, est incontestablement la démocratisation des pensions complémentaires via un système collectif qui permet au plus grand nombre possible de travailleurs de pouvoir bénéficier d'un revenu en complément de la pension légale. Toutefois, les pensions complémentaires ne peuvent être considérées comme un élément essentiel de la protection sociale des travailleurs que si cet objectif est atteint.

Pour réaliser cette démocratisation du 2<sup>e</sup> pilier de pension, la LPC favorise les régimes sectoriels de pension issus de la concertation sociale. Les partenaires sociaux ont une grande responsabilité quant au développement collectif des pensions complémentaires. Avec la conclusion de conventions collectives de travail sectorielles qui ont un champ d'application assez large, un grand nombre de travailleurs peut être concerné, en l'occurrence, tous les travailleurs d'un secteur déterminé.

Il résulte de cette analyse que de plus en plus de régimes sectoriels de pensions complémentaires sont instaurés en faveur des travailleurs qui relèvent de diverses branches d'activité. On peut en conclure que la LPC a atteint son objectif.

Néanmoins, cette affirmation mérite d'être nuancée. Quelques grands secteurs n'ont pas encore élaboré de régimes sectoriels de pension : il n'existe pas encore de régime de pensions complémentaires dans le secteur de la distribution ni pour les travailleurs qui relèvent de la commission paritaire auxiliaire pour les employés. La seule augmentation du nombre de travailleurs bénéficiaires des pensions complémentaires n'est pas suffisante.

Pour que les pensions complémentaires garantissent effectivement le pouvoir d'achat des affiliés durant leur retraite, il est nécessaire que des contributions suffisantes soient payées. Ainsi si des réserves suffisantes peuvent être constituées, la pension complémentaire peut devenir un complément significatif à la pension légale. Or, Il résulte de cette analyse que les taux des cotisations pour les pensions complémentaires sont assez bas. En conséquence les réserves de pension complémentaire sont pour beaucoup de salariés un complément insignifiant à leur pension légale.

Les taux bas des contributions peuvent être expliqués par le climat économique difficile de ces dernières années. On ne peut pas perdre de vue que les cotisations pour les engagements de pension ordinaires tombent sous l'application de la norme salariale. Seules les cotisations pour les régimes sociaux ne sont pas prises en compte pour le respect de la norme salariale.

La question reste de savoir dans quelle mesure la tendance actuelle à l'individualisation du système du deuxième pilier de pension constitue un frein à l'élaboration des plans collectifs de pension au niveau des secteurs. Une pension complémentaire aurait alors un caractère individuel, ce qui serait à l'opposé du système du 2<sup>e</sup> pilier, organisé collectivement. Donner aux travailleurs la liberté d'adhérer eux-mêmes à une pension complémentaire individuelle, pourrait avoir comme conséquence une inégalité sociale (du chacun pour soi). Il est important que les pensions complémentaires sectorielles soient progressivement élaborées et les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer en la matière.

# Annexes

## Annexe 1 : Nombre de (S)CP avec régimes de pensions complémentaires et nombre de travailleurs occupés dans le secteur

Situation au	Nombre de(S) CP	Nombre de travailleurs
01/01/2005	13	410.053
01/01/2007	18	580.305
01/01/2008	21	621.508
10/02/2009	27	740.485
24/01/2011	38	1.030.100
24/01/2012	41	1.031.214
01/02/2013	44	1.112.661
01/02/2014	45	1.350.135
01/02/2015	47	1.350.749
01/01/2016	49	1.393.227

## Annexe 2 : (S) CP avec des régimes de pension complémentaires au 30/06/2016

### ➤ Ouvriers

	CP	Dénomination	Date régime conforme à la LPC	Régime social	Nombre de travailleurs
1	102.01	Petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut	01/01/2011		540
2	102.06	Carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert	01/07/2014		173
3	102.09	Carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies	01/01/2011	1	937
4	106.02	Industrie du béton	01/10/2006	1	4.958
5	111	Constructions métallique, mécanique et électrique	Instauré à partir du 01/01/2000 et rendu conforme à partir du 01/01/2007	1	115.468

6	112	Entreprises de garage	01/01/2002 régime conforme au projet de loi de la LPC	1	25.653
7	113.04	Tuileries	01/01/2010		293
8	114	Industrie des briques	30/11/2011		915
9	116	Industrie chimique	01/01/2011		40.966
10	118	Industrie alimentaire	01/01/2003	1	58.960
11	120.02	Préparation du lin	01/01/2004		206
12	121	Nettoyage	01/01/2007 institution du fonds 2 <sup>e</sup> pilier Conforme : 01/01/2008	1	39.694
13	124	Construction	Régime rendu conforme à la LPC à partir du 01/01/2007	1	143.061
14	126	Ameublement et industrie transformatrice du bois	01/07/2008	1	14.457
15	127	Commerce de combustibles	01/01/2003	1	1.811
16	130	Imprimerie, des arts graphiques et des journaux	Régime rendu conforme au 01/07/2010		7.913
17	132	Entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles	01/01/2008	1	1.360
18	139	Batellerie	01/01/2007		695
19	140 (140.01 140.03)	Transport et logistique Transport Autobus et autocars Transport routier et la logistique pour compte de tiers	01/01/2008	1	70.471
20	140.04	Assistance en escale dans les aéroports	01/01/2008		1.921
21	140.05	Déménagement	01/01/2008	1	963
22	142.01	Récupération de métaux	01/01/2006	1	1.595
23	143	Pêche maritime	01/01/2006 (Régime marins pêcheurs agréés) et 01/07/2006 (personnel des entrepôts)		426
24	144	Agriculture	01/01/2008	1	3.172

25	145	Entreprises horticoles	01/01/2008	1	17.043
26	149.01	Electriciens: installation et distribution	01/01/2002 régime conforme au projet de la LPC	1	26.099
27	149.02	Carrosserie	01/01/2002 régime conforme au projet de la LPC	1	4.585
28	149.03	Métaux précieux	01/01/2015	1	402
29	149.04	Commerce du métal	01/01/2002 régime conforme au projet de la LPC	1	17.536
					<b>602273</b>

➤ **Employés**

30	207	Industrie chimique	01/01/2011		76.956
31	209	Fabrications métalliques	A partir du 01/04/2002 rendu conforme à partir du 01/01/2007		65.248
32	216	Notaires	à partir du 01/01/2009;		7.595
33	220	Industrie alimentaire	01/01/2013	1	26.366
34	226	Commerce international, du transport et de la logistique	A partir du 01/01/2007 régime conforme par la CCT du 04/04/2006		43.986
					<b>220.151</b>

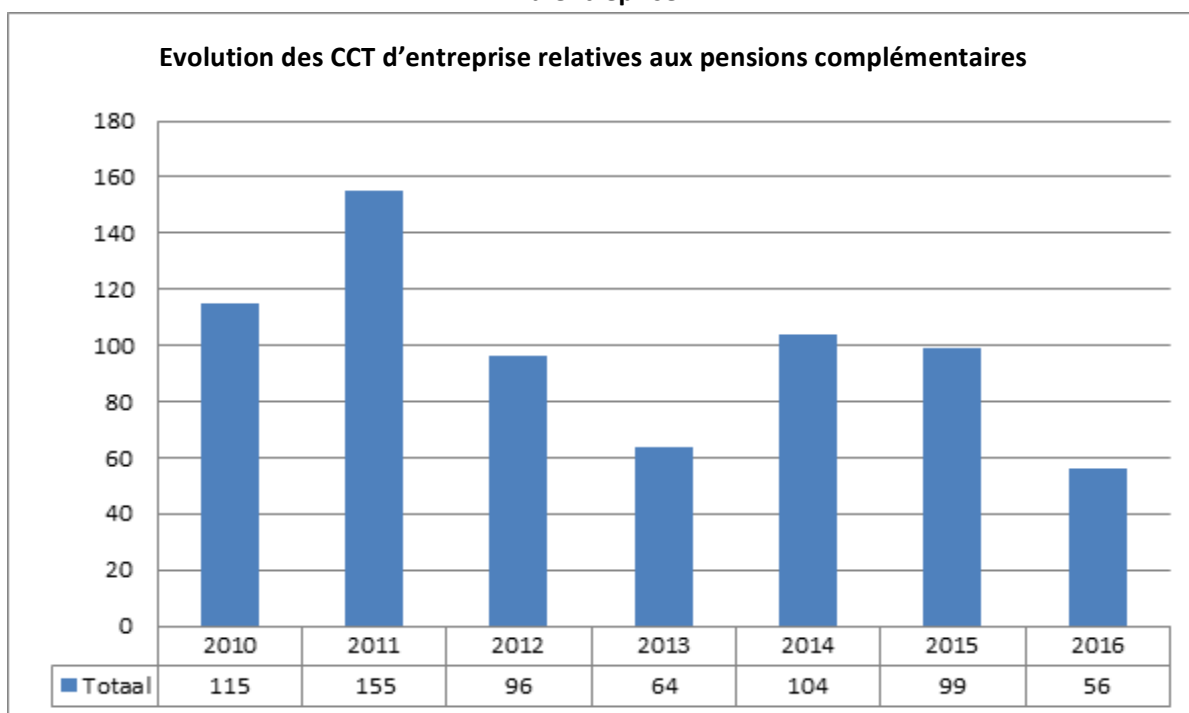
➤ **Mixtes**

35	301.01	port d'Anvers, "Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen"	Régime conforme à la LPC à partir de 01/01/2005	1	8.513
36	302	Industrie hôtelière	01/01/2013	1	114.083
37	304	Spectacle	01/01/2006		5.505
38	317	Services de gardiennage et/ou de surveillance	01/01/2010	1	16.039
39	318.02	Services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande	01/01/2011		28.374
40	319.01	Etablissements et services d'éducation et d'hébergement de la	01/01/2011		40.555

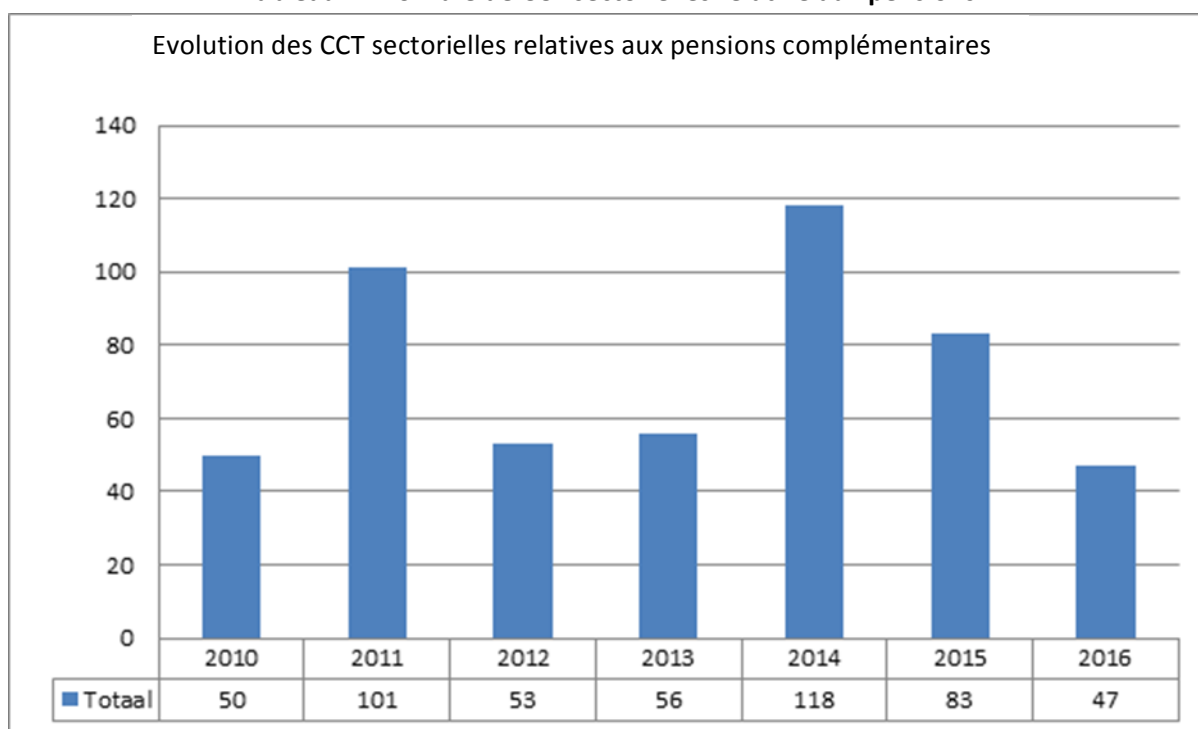
		Communauté flamande			
41	323	Gestion d'immeubles, agents immobiliers et travailleurs domestiques	01/04/2010	1	11.084
42	324	Industrie et commerce du diamant	01/01/2008		693
43	326	Industrie du gaz et de l'électricité	01/07/2005	1	17.462
44	327.01	Travail adapté subsidiées par la Communauté flamande	01/01/2011		26.937
45	328.01	Transport urbain et régional de la Région flamande	Début le 01/01/1992 et Régime rendu conforme au 01/01/2004		8.427
46	328.03	Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale	01/01/2006		8.166
47	329.01	Secteur socio-culturel de la Communauté flamande	01/01/2011		18.901
48	330	Etablissements et des services de santé	01/01/2011		253.961
49	331	Secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé	01/01/2011		12.103
					<b>570.803</b>

**Annexe 3:**

**Tableau 1: nombre de CCT d'entreprises enregistrées relatives aux pensions complémentaires d'entreprise**



**Tableau 2 : nombre de CCT sectorielles relative aux pensions**



*Source: Inforco (Interne databank FOD WASO)*

