

DO 2013201417153

**Question n° 153 de monsieur le député Peter Logghe du 24 avril 2014 (N.) au vice-premier ministre et ministre des Pensions: Assurances de groupe. (QO 22150)**

Pour la première fois en Belgique, le nombre de personnes affiliées auprès de l'assurance pension de leur employeur (le "deuxième pilier") est supérieur au nombre de personnes ayant souscrit une épargne-pension individuelle. Un nombre croissant de citoyens ont compris que la pension légale sera loin de suffire pour atteindre un niveau de vie acceptable. Et c'est précisément maintenant que vous songez à porter de 60 à 62 ans l'âge de prise de la pension complémentaire. Je souhaiterais vous poser quelques questions à ce sujet ainsi qu'en ce qui concerne l'avenir du deuxième pilier de pension.

1. Lors de l'instauration de l'épargne-pension, la prime pouvait être déduite intégralement au taux marginal d'imposition, puis l'État a unilatéralement décidé d'appliquer un "taux d'imposition marginal amélioré", moins favorable pour le souscripteur. À présent, vous souhaiteriez porter de 60 à 62 ans l'âge d'entrée en jouissance de l'assurance de groupe.

a) Une telle mesure ne constituerait-elle pas également une rupture unilatérale de contrat?

b) Qu'advierait-il si l'employeur et le travailleur ont convenu que le capital serait versé à partir de l'âge de 60 ans?

2. Les travailleurs qui changent d'employeur peuvent transférer leur réserve vers leur nouvel employeur, à la condition bien entendu que celui-ci propose une assurance de groupe.

Mais que se passe-t-il s'il n'en propose pas?

3. Selon les experts, la réserve peut également être maintenue auprès de l'ancien employeur, mais dans ce cas, la couverture décès serait supprimée.

N'existe-t-il donc pas d'autres solutions permettant le maintien de la couverture décès?

4. Les réserves pourraient également être transférées vers un organisme de pension agréé, que la plupart des compagnies d'assurances ont créé. Il existe même un tel organisme auprès de l'Office national des Pensions.

a) Disposez-vous d'informations à ce sujet?

b) Combien d'affiliés cet organisme de pension complémentaire compte-t-il?

c) Quels sont les rendements attendus?

d) Pourquoi cet organisme est-il resté pratiquement inconnu?

**Réponse du vice-premier ministre et ministre des Pensions du 25 avril 2014, à la question n° 153 de monsieur le député Peter Logghe du 24 avril 2014 (N.):**

DO 2013201417153

**Vraag nr. 153 van de heer volksvertegenwoordiger Peter Logghe van 24 april 2014 (N.) aan de vice-eersteminister en minister van Pensioenen: Groepsverzekeringen. (MV 22150)**

Voor het eerst zijn er in België meer mensen aangesloten bij een pensioenverzekering van hun werkgever (de zogenaamde tweede pijler) dan bij het individuele pensioensparen. Steeds meer mensen hebben door dat het wettelijk pensioen absoluut niet zal volstaan om een behoorlijk levensniveau te halen. En juist op dat eigenste moment denkt u erover na om de leeftijd waarop het aanvullend pensioen kan worden opgenomen, te verhogen van 60 naar 62 jaar. Ik heb hierover en over de toekomst van de tweede pensioenpijler enkele vragen.

1. Indertijd werd het pensioensparen ingevoerd, waarbij men de premie volledig kon aftrekken aan de marginale belastingvoet, later bracht de overheid dat eenzijdig terug op een zogenaamde verbeterde marginale belastingvoet, eigenlijk een verslechtering voor de onderschrijver. En nu zou u de leeftijd voor opname van de groepsverzekering willen verhogen van 60 naar 62 jaar.

a) Komt dit ook niet neer op een eenzijdige contractbreuk?

b) Wat als werkgever en werknemer overeengekomen zijn om dit kapitaal uit te keren vanaf 60 jaar?

2. Als men van werkgever wisselt, kan men de reserve mee overdragen naar de nieuwe werkgever, op voorwaarde

dat die natuurlijk een groepsverzekering heeft.

Maar wat als die er geen heeft?

3. Volgens experts kan men de reserve ook laten staan bij de oude werkgever, maar dan zou de overlijdensdekking wegvallen.

Zijn er dan echt geen andere oplossingen, waarbij men ook de overlijdensdekking kan behouden?

4. Men zou de reserves ook kunnen overdragen naar een erkende pensioeninstelling, die de meeste verzekeringsmaatschappijen hebben opgericht. Er bestaat zelfs één bij de Rijksdienst voor Pensioenen.

a) Hebt u daar informatie over?

b) Hoeveel aangeslotenen telt deze pensioeninstelling voor aanvullend pensioen?

c) Welke rendementen worden daar verwacht?

d) Waarom is die instelling nagenoeg onbekend gebleven?

**Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Pensioenen van 25 april 2014, op de vraag nr. 153 van de heer volksvertegenwoordiger Peter Logghe van 24 april 2014 (N.):**

<p>L'âge de prise de l'assurance de groupe ne sera pas adapté au cours de la présente législature.</p> <p>Lorsqu'un travailleur change d'employeur, je vous confirme que le travailleur peut transférer ses réserves à l'organisme de pension (assureur ou institution de retraite professionnelle) du nouvel employeur si le travailleur est affilié à l'engagement de pension de cet employeur.</p> <p>A défaut d'organisme de pension auprès du nouvel employeur ou s'il n'est pas affilié à l'engagement de pension du nouvel employeur, le travailleur peut décider de laisser ses réserves auprès de l'organisme de pension de son ancien employeur. Le travailleur peut également choisir de transférer ses réserves à un organisme de pension qui répartit la totalité des bénéfiques entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves et qui limite les frais selon des règles déterminées par un arrêté royal.</p> <p>Le travailleur peut décider de laisser ses réserves auprès de l'organisme de pension de son ancien employeur. Dans ce cas, il se peut en effet qu'il y ait disparition de la garantie en cas de décès. Dans de nombreux engagements de pension, seul le volet pension est maintenu lorsque le travailleur quitte l'employeur. Le volet décès, qui garantit le paiement d'une prestation en cas de décès avant l'âge de la retraite, prend quant à lui fin. C'est le cas, par exemple, lorsque la garantie décès est alimentée par une assurance temporaire. La cessation du financement de cette assurance a pour conséquence la disparition de la garantie en cas de décès.</p> <p>Lorsque l'engagement de pension ne prévoit plus une garantie en cas de décès, le travailleur peut opter pour le transfert de ses réserves auprès de la structure d'accueil de l'ancien employeur. Dans ce cas, au moment du transfert, le travailleur peut choisir parmi les différentes options que propose cette structure d'accueil une option qui prévoit une garantie en cas de décès. Selon l'option choisie, la garantie en cas de décès sera plus ou moins importante. Le règlement de pension doit clairement déterminer les options qui sont offertes au travailleur dans cette structure d'accueil.</p> <p>Enfin, s'il n'y a pas de structure d'accueil auprès de l'ancien employeur, le travailleur peut opter pour le transfert de ses réserves à un organisme de pension qui répartit les bénéfiques et limite les frais. Dans le cadre de ce transfert, le travailleur peut également choisir, le cas échéant, une option qui prévoit une garantie en cas de décès.</p> <p>Actuellement, 180 affiliés ont opté pour un transfert de leurs réserves vers l'Office national des Pensions en cas desortie.</p>	<p>Tijdens deze legislatuur zal de leeftijd voor opname van de groepsverzekering niet aangepast worden.</p> <p>Ik bevestig u dat wanneer een werknemer van werkgever verandert, hij zijn reserves kan overdragen naar de pensioeninstelling (verzekeraar of instelling voor bedrijfspensioenvoorziening) van de nieuwe werkgever, als de betrokken werknemer aangesloten is bij de pensioentoezegging van deze werkgever.</p> <p>Als er geen pensioeninstelling is bij de nieuwe werkgever of als de werknemer niet aangesloten is bij de pensioentoezegging van de nieuwe werkgever, kan de werknemer beslissen om zijn reserves bij de pensioeninstelling van zijn vorige werkgever te laten. De werknemer kan tevens ervoor opteren om zijn reserves over te dragen naar een pensioeninstelling die alle winsten verdeelt tussen de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves en die de kosten beperkt op grond van regels die bij koninklijk besluit worden vastgesteld.</p> <p>Als de werknemer beslist om zijn reserves te laten bij de pensioeninstelling van zijn vorige werkgever, is het immers mogelijk dat de overlijdensdekking wegvalt. In talrijke pensioentoezeggingen wordt enkel het luik pensioen behouden wanneer de werknemer de werkgever verlaat. Het luik overlijden, dat de betaling van een prestatie waarborgt in geval van overlijden vóór de pensioenleeftijd, wordt opgeheven. Dit is bijvoorbeeld het geval als de overlijdensdekking wordt gefinancierd door een tijdelijke verzekering. Het stopzetten van de financiering van deze verzekering heeft als gevolg het wegvallen van de overlijdensdekking.</p> <p>Als de pensioentoezegging geen overlijdensdekking meer voorziet, kan de werknemer kiezen voor de overdracht van zijn reserves naar de onthaalstructuur van de vorige werkgever. In dit geval kan de werknemer op het ogenblik van de overdracht kiezen tussen de verschillende opties die door deze onthaalstructuur worden aangeboden en er één nemen die een overlijdensdekking bevat. Naargelang de gekozen optie is de overlijdensdekking min of meer omvangrijk. Het pensioenreglement moet duidelijk vermelden welke opties worden aangeboden aan de werknemer in deze onthaalstructuur.</p> <p>Ten slotte, als er geen onthaalstructuur bij de vorige werkgever is, kan de werknemer kiezen voor de overdracht van zijn reserves naar een pensioeninstelling die de winsten verdeelt en de kosten beperkt. In het kader van deze overdracht kan de werknemer desgevallend ook kiezen voor een optie die een overlijdensdekking bevat. De Rijksdienst voor Pensioenen is erkend als dergelijke pensioeninstelling en is ertoe gemachtigd overdrachten van reserves te ontvangen.</p> <p>Op dit ogenblik hebben 180 aangeslotenen gekozen voor een overdracht van hun reserves naar de Rijksdienst voor Pensioenen in geval van uittrekking.</p>
---	--

<p>Pour les contrats d'une durée d'au moins 8 ans, le taux d'intérêt garanti actuel est de 2,25 % et le rendement total (taux d'intérêt garanti et participation bénéficiaire) s'élevait ces dernières années à :</p>	<p>Voor contracten met een looptijd van tenminste 8 jaar bedraagt de actuele gewaarborgde rentevoet 2,25 % en het totale rendement (gewaarborgde rentevoet en winstdeel name) bedroeg voor de laatste jaren:</p>
<p style="text-align: center;">2008                      2009                      2010</p>	<p style="text-align: center;">2011                      2012</p>
<p style="text-align: center;">4.60%</p>	<p style="text-align: center;">4.45%                      4.35%                      4.40%                      4.00%</p>
<p>Sur le site internet de l'ONP figurent les coordonnées des personnes à contacter pour cette activité d'assurance.</p>	<p>De website van de Rijksdienst voor Pensioenen bevat de coördinaten van de te contacteren personen voor deze verzekeringsactiviteit</p>