

**FAQ**  
**LA RÉDUCTION DE LA COTISATION DE RESPONSABILISATION SUITE A LA LOI DU 30 MARS 2018**

**Preliminaire:**

La réduction de la cotisation de responsabilisation faisant objet de ce FAQ, n'est applicable qu'aux administrations provinciales et locales et aux zones de police locale affiliées au Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales. Pour la facilité, ces administrations sont appelées de manière abrégée "administrations locales" (responsabilisées) dans ce FAQ.

**I. QUESTIONS RELATIVES AUX CONDITIONS POUR POUVOIR BÉNÉFICIER DE LA RÉDUCTION**

**a) De quelle manière le mécanisme de la réduction de la cotisation de responsabilisation va-t-il fonctionner concrètement ?**

Le calcul de la réduction à appliquer part du calcul classique de la cotisation de responsabilisation.

Pour chaque administration locale responsabilisée, la facture de responsabilisation est calculée.

Les administrations locales responsabilisées qui ont un deuxième pilier qui répond aux conditions requises pourront bénéficier d'une réduction sur cette facture.

La somme de toutes les réductions à opérer est ensuite répartie proportionnellement entre les administrations locales responsabilisées qui n'ont pas un deuxième pilier ou qui en ont un mais qui ne répond pas aux conditions requises.

Ceci signifie que la réduction se traduit, dans les faits, au niveau micro, par un taux de responsabilisation qui :

- sera moindre que le taux normal pour les administrations locales responsabilisées qui ont un deuxième pilier qui répond aux conditions requises ;
- sera un peu plus élevé que le taux normal pour les administrations locales responsabilisées qui n'ont pas un deuxième pilier ou qui en ont un mais qui ne répond pas aux conditions requises.

Au niveau macro, par contre, le taux de responsabilisation restera celui constaté par le Comité de gestion des pensions des agents statutaires des administrations provinciales et locales conformément à l'article 19 de la loi du 24 octobre 2011.

**b) Que se passe-t-il s'il ne reste que quelques administrations locales responsabilisées qui n'ont pas de deuxième pilier qui répond aux conditions requises ?**

Même s'il ne reste plus qu'une administration locale responsabilisée qui n'a pas un deuxième pilier qui répond aux conditions requises, celle-ci ne sera tenue d'assumer au maximum que les charges de pension que le fonds a supportées au cours de l'année considérée pour ses pensionnés.

**c) Que se passe-t-il si toutes les administrations locales responsabilisées décident de mettre en place un deuxième pilier et bénéficient de la réduction ?**

Si toutes administrations locales responsabilisées ont un deuxième pilier qui leur permet de bénéficier d'une réduction, l'on en revient à la situation actuelle.

**d) Dans quelle mesure une administration locale responsabilisée qui n'a pas de contractuels est-elle concernée par la réduction de la cotisation de responsabilisation ?**

Les administrations locales responsabilisées qui n'ont pas de contractuels à leur service ne sont pas concernées par la réduction de la cotisation de responsabilisation.

Elles ne pourront pas bénéficier d'une réduction de leur cotisation de responsabilisation puisque par définition, n'ayant pas de contractuels à leur service, elles n'ont pas non plus de deuxième pilier. Par ailleurs, celles-ci ne seront pas sanctionnées par l'absence de deuxième pilier. Leur cotisation de responsabilisation ne sera par conséquent pas augmentée. Seule la cotisation de responsabilisation « ordinaire » leur sera réclamée.

Le Ministre des Pensions l'a confirmé lors des travaux au Parlement. Il a en effet indiqué : « *si une entité locale responsabilisée n'emploie pas d'agents contractuels, elle n'est pas en mesure de mettre en place un deuxième pilier qui réponde aux conditions fixées par le projet. Une telle entité ne fait donc pas partie des employeurs auxquels la réduction de la cotisation de responsabilisation octroyées aux autres employeurs sera imputée. Le montant de la cotisation de responsabilisation de ces employeurs ne sera pas impacté.* »<sup>1</sup>

**e) Dans quelle mesure une administration locale responsabilisée qui n'a plus de statutaires en service est-elle concernée par la réduction de la cotisation de responsabilisation ?**

Les administrations locales responsabilisées qui n'ont plus de statutaires à leur service pourront bénéficier d'une réduction de leur cotisation de responsabilisation si elles instaurent ou ont instauré un deuxième pilier pour les contractuels à leur service répondant aux conditions du 6<sup>ème</sup> alinéa de l'article 20 de la loi du 24 octobre 2011 assurant un financement pérenne des pensions des membres du personnel nommé des administrations provinciales et locales et des zones de police locale, modifiant la loi du 6 mai 2002 portant création du Fonds des pensions de la police intégrée et portant des dispositions particulières en matière de sécurité sociale et portant diverses dispositions modificatives (ci-après la loi du 24 octobre 2011).

**f) Pour pouvoir bénéficier de la réduction, le régime de pension complémentaire doit être applicable aux membres du personnel non nommé à titre définitif de l'administration locale responsabilisée. Qu'entend-on par membre du personnel non nommé à titre définitif ?**

L'alinéa 6 de l'article 20 de la loi du 24 octobre 2011 précise que l'on entend par régime de pension, le régime de pension complémentaire instauré au profit des membres du personnel non nommé à titre définitif. L'exposé des motifs de la loi du 30 mars 2018<sup>2</sup> qui modifie la loi du 24 octobre

---

<sup>1</sup> Rapport de la deuxième lecture de la Commission des affaires sociales, *Doc. parl.*, Ch.Repr., sess. 2017-2018, n°2718/006, p.10.

<sup>2</sup> Loi relative à la non prise en considération de services en tant que personnel non nommé à titre définitif dans une pension du secteur public, modifiant la responsabilisation individuelle des administrations provinciales et locales au sein du Fonds de pension solidarisé, adaptant la réglementation des pensions complémentaires, modifiant les modalités de financement du Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et

2011 indique que la pension complémentaire « doit être octroyée à tout le personnel contractuel sans distinction »<sup>3</sup>. Peuvent toutefois être exclus du champ d'application de la pension complémentaire les étudiants dans la mesure où ils ne font pas partie en tant que tel du personnel contractuel<sup>45</sup>.

Lors de l'appréciation de savoir si certaines personnes peuvent être exclues du champ d'application de la pension complémentaire sans que l'administration locale responsabilisée ne perde le bénéfice de la réduction de la cotisation de responsabilisation, il faut avoir égard au principe suivant : doivent bénéficier de la pension complémentaire les personnes qui sont liées par un contrat de travail avec l'administration locale responsabilisée en exécution duquel elles effectuent des prestations de travail pour lesquelles elles sont soumises à la sécurité sociale des travailleurs salariés, en ce compris pour le régime de pension des travailleurs salariés.

Lorsque l'administration locale responsabilisée a plusieurs plans de pension complémentaires qui, séparément ne couvrent pas le personnel non nommé à titre définitif mais qui, pris ensemble, couvrent l'ensemble de ce personnel, celle-ci pourra bénéficier de la réduction à la condition que l'ensemble du personnel bénéficie au moins de 2% au 1<sup>er</sup> janvier 2020 puis de 3% au 1<sup>er</sup> janvier 2021 (voir ci-après la réponse à la question s) pour le coût déductible<sup>6</sup>.

**g) Comment vérifier le respect des conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation lorsque la charge de pension et la masse salariale du personnel nommé de différentes administrations locales responsabilisées est globalisée comme s'il s'agissait d'un seul et même employeur pour le calcul de la cotisation de responsabilisation (cas d'une affiliation groupée<sup>7</sup>) ?**

La réduction de la cotisation de responsabilisation ne pourra être octroyée que si chacune des différentes administrations locales responsabilisées remplit les conditions du 6<sup>ème</sup> alinéa de la loi du 24 octobre 2011.

**h) Dans quelle mesure les contributions personnelles retenues sur la rémunération des affiliés interviennent-elles pour vérifier le respect des conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation ?**

Pour bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation, on tient compte de la formule du régime de pension, contributions patronales et personnelles comprises<sup>8</sup>.

---

locales et portant un financement supplémentaire du Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales.

<sup>3</sup> Exposé des motifs, *Doc.parl.*, Chr.Repr., sess. 2017-2018, n°2718/001, p.21.

<sup>4</sup> Exposé des motifs, *Doc.parl.*, Chr.Repr., sess. 2017-2018, n°2718/001, p.21.

<sup>5</sup> Suivant une même logique, la réduction de la cotisation de responsabilisation sera accordée même si la pension complémentaire ne couvre pas les personnes engagées par les CPAS sous le statut « article 60, § 7 de la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS » ou les membres du personnel enseignant temporaire de l'enseignement officiel subventionné.

<sup>6</sup> Pour apprécier si l'ensemble du personnel non nommé à titre définitif est couvert à concurrence du minimum requis, l'on prend en compte tous les plans de pension complémentaire, c'est-à-dire non seulement ceux dont l'administration locale responsabilisée est l'organisateur (plan de pension d'entreprise) mais également les plans de pension complémentaire dont bénéficie le personnel non nommé à titre définitif de l'administration locale responsabilisée à charge d'un autre organisateur que l'administration locale responsabilisée. Dans ce cas, ne sera pris en compte que le coût de l'administration locale responsabilisée qu'elle a exposé en tant qu'organisateur.

<sup>7</sup> Cf. article 7, § 1<sup>er</sup> alinéa 6 de la loi du 24 octobre 2011.

<sup>8</sup> Le coût déductible à concurrence de 50% sera cependant limité à la partie patronale.

- i) Dans un régime de pension de type contributions définies, la contribution minimale de 2% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 puis de 3% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 est-elle une contribution brute ou nette (c'est-à-dire après déduction des chargements de l'entreprise d'assurances ou des frais de l'institution de retraite professionnelle)<sup>9</sup> ?**

Dans un régime de pension de type contributions définies<sup>10</sup>, la contribution minimale de 2% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 puis de 3% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 est une contribution brute (c'est-à-dire avant déduction des chargements éventuels de l'entreprise d'assurances ou des frais éventuels de l'institution de retraite professionnelle).

Les frais prélevés par l'organisme de pension (entreprise d'assurances ou institution de retraite professionnelle) relèvent de l'exécution de l'engagement de pension par l'organisme de pension. Cela ne concerne pas l'engagement de l'employeur. Il faut et il suffit par conséquent que l'employeur se soit engagé à verser une contribution brute d'au moins 2% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 puis de 3% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

- j) Que faut-il entendre par la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale ?**

La rémunération prise en compte est celle prise en compte pour le calcul des cotisations « ordinaires » de sécurité sociale (hors cotisations spéciales<sup>11</sup>). Par conséquent, il ne faut donc, par exemple, pas prendre en compte le double pécule de vacances sur lequel ne sont prélevées que des cotisations personnelles. Par contre, sont, par exemple, prises en compte les indemnités/primes pour heures supplémentaires ou travail de nuit.

- k) Dans un régime de pension de type contributions définies, comment vérifier le respect des conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation lorsque la rémunération prise en compte (S) ne correspond pas à la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (S ONSS) ?**

Lorsqu'un régime de pension de type contributions définies prévoit (en 2020) la formule suivante :  $3\% \times S$  où S ne correspond pas à la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (S ONSS), il convient de convertir, dans la formule, S en son équivalent S ONSS.

Pour procéder à cette conversion, il convient de comparer la masse salariale globale correspondant à S à la masse salariale globale correspondant à S ONSS.

Ainsi, dans l'exemple cité, si la masse salariale globale S est de 1.000.000 EUR et la masse salariale S ONSS est de 1.200.000 EUR,  $S = 83,33\% \text{ S ONSS}$ .

La formule devient :  $3\% \times 83,33\% \times \text{S ONSS}$

Ce qui correspond à  $2,5\% \times \text{S ONSS}$

---

<sup>9</sup> Dans un régime de pension de type cash balance, le montant attribué qui sert au calcul de la prestation acquise est un montant fictif fixé par le règlement de pension qui n'est donc pas soumis à une déduction de chargements tarifaires ou de frais réels.

<sup>10</sup> Avec ou sans garantie de rendement de l'employeur.

<sup>11</sup> Il s'agit de cotisations spéciales parce qu'elles ne financent pas directement des branches de la sécurité sociale ou qu'elles ne sont dues que dans certaines circonstances bien particulières – voyez pour le détail de ces cotisations spéciales les instructions administratives de l'ONSS 2019/2.

La formule remplit donc la condition de minimum  $2\% \times S$  ONSS en 2020.

Le pourcentage qui doit être appliqué pour convertir la rémunération prise en compte (S) en rémunération ONSS (S ONSS) n'est pas fourni par le SFP ou l'ONSS.

L'attestation à délivrer (cf. réponse à la question q) dans laquelle il est confirmé que le deuxième pilier de pension respecte les conditions, en ce compris la condition d'un niveau de contribution suffisamment élevé exprimé par rapport à la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale, doit être remise au SFP au plus tard pour le 30 avril de l'année civile suivante.

En fonction du délai d'introduction de la déclaration DmfA pour le quatrième trimestre auprès de l'ONSS, la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale portant sur ce trimestre-là sera disponible au cours du mois de mars ou d'avril de l'année civile suivante.

Si les données de rémunération sont disponibles à temps pour l'attestation, cette dernière (et donc aussi la conversion) doit se baser sur la rémunération ONSS réelle.

Si les données ne sont pas disponibles à temps pour l'attestation, il peut être parti du principe que la rémunération barémique qui sert de base au calcul de la pension de fonctionnaire est égale à 85 % de la rémunération ONSS.

**l) Lorsque le régime de pension de type contributions définies prévoit une formule « step rate », dans quelle mesure remplit-il les conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation ?**

Lorsque le régime de pension de type contributions définies prévoit une formule de type « step rate » telle que, par exemple :

$$x\% \times S1 + y\% \times S2$$

Où

S1 correspond par exemple au salaire soumis aux cotisations de sécurité sociale limité au plafond de rémunération pris en compte pour le calcul de la pension légale de travailleurs salariés ;

S2 correspond dans ce cas à la partie du salaire soumis aux cotisations de sécurité sociale qui dépasse le plafond de rémunération pris en compte pour le calcul de la pension légale de travailleurs salariés.

Ce régime de pension répond à la condition d'une contribution minimale de 3% à respecter à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 à condition que x et y soient au moins chacun égal ou supérieur à 3%. Ce ne serait donc pas le cas, si x est inférieur à 3% et y supérieur à 3% car pour les salaires qui ne dépassent pas le plafond de rémunération (S1), le niveau de contributions est inférieur à 3%.

**m) Comment peut-on vérifier le respect des conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation lorsqu'il s'agit d'un régime de pension à prestations définies qui n'est pas uniquement exprimé par référence à la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale ?**

Le 6<sup>ème</sup> alinéa de l'article 20 de la loi du 24 octobre 2011 précise, parmi les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation, que, lorsqu'il s'agit d'un engagement de pension de type prestations définies, la prestation de retraite complémentaire qui résulte de l'engagement exprimé en rente doit au moins correspondre à 4%

à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et à 6% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 de la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

En formule, cela signifie que l'engagement de pension de type prestations définies doit prévoir au minimum (pour 2020) la prestation en rente suivante :

$4\% \times S \times N/45$
Où :
S est la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale
N est le nombre d'années d'affiliation à l'engagement de pension

Lorsque la formule de l'engagement de pension de type prestations définies est exprimée également par référence à d'autres paramètres que la rémunération et le nombre d'années d'affiliation, celle-ci doit être exprimée, pour vérifier le respect des conditions du 6<sup>ème</sup> alinéa de l'article 20 de la loi du 24 octobre 2011, en une formule équivalente (« step rate ») à celle reprise ci-dessus en utilisant les hypothèses suivantes :

- Lorsque la formule fait référence à la pension légale de travailleurs salariés, celle-ci est évaluée comme suit :  $N/45 \times 50\% S1$  (= salaire limité au plafond de rémunération pris en compte pour le calcul de la pension légale de travailleurs salariés) ;
- L'âge de retraite est 65 ans ;
- Le coefficient de conversion du capital en rente est celui précisé par l'arrêté royal du 24 décembre 1987 portant exécution de l'article 42, alinéa 2, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, relatif au paiement des allocations annuelles, des rentes et des allocations<sup>12</sup> ;
- Lorsque le salaire de la formule ne correspond pas à la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (S ONSS), le salaire doit être converti en son équivalent S ONSS (cf. réponse à la question k pour la méthode de conversion à appliquer).

Le niveau requis pour la prestation de pension exprimée en rente (pourcentage par rapport à la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale) doit être atteint au niveau individuel de chaque affilié.

Cependant, lorsque la formule d'un engagement de pension de type prestations définies renvoie à la différence entre la pension de fonctionnaire et la pension de salarié, cette condition sera considérée comme respectée si l'avantage de pension complémentaire complète la pension légale de salarié de sorte que le montant cumulé des deux avantages se rapproche du montant de la pension de fonctionnaire. Pour l'année 2021 et les années suivantes ce sera le cas si la différence entre la pension de salarié et la pension de fonctionnaire est comblée à concurrence d'au moins 50%.

---

<sup>12</sup> Il s'agit des coefficients de conversion à utiliser lorsque, dans le secteur public, il faut convertir en rente fictive un avantage de pension payé en capital. Cf. arrêté royal du 24 mars 1994 apportant diverses modifications à la réglementation relative aux pensions du secteur public.

Exemples :

Exemple 1 :

L'engagement de pension de type prestations définies a la formule suivante :

$N/60 \times S$  – Pension légale de salarié

Où  $S$  = salaire barémique x 12

La formule n'est donc pas exprimée uniquement par référence à la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Il s'agit d'une formule « offset ». Il convient par conséquent de l'exprimer en une formule « step rate » pour pouvoir vérifier le respect des conditions, comme suit :

$N/45 \times 75\% \times S - N/45 \times 50\% \min(S \text{ ONSS} ; \text{plafond pension légale})$

Où  $S \text{ ONSS}$  = rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

$N/45 \times (75\%S - 50\% \times S1)$

Où  $S1 = \min(S \text{ ONSS}, \text{plafond pension légale})$

Dans l'hypothèse où  $S \text{ ONSS}$  est égal à  $S$ , alors :

$N/45 \times (25\% S1 + 75\% (S - S1))$

Etant donné que 25% et 75% sont supérieurs à 6% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la formule respecte les conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction.

Dans l'hypothèse où  $S$  correspond, par exemple, à 85% de  $S \text{ ONSS}$ , alors :

$N/45 \times 75\% \times 85\% S \text{ ONSS} - N/45 \times 50\% S1$

$N/45 \times (63,75\% S \text{ ONSS} - 50\% S1)$

$N/45 \times (13,75\% S1 + 63,75\% (S \text{ ONSS} - S1))$

Etant donné que 13,75% et 63,75% sont supérieurs à 6% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la formule respecte les conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation.

Exemple 2 :

L'engagement de pension du type prestations définies a la formule suivante, selon laquelle la différence entre la pension de fonctionnaire et la pension de salarié est comblée à hauteur d'un certain pourcentage :

X% de {  $N/60 \times S$  – pension légale de salarié }, avec une limite inférieure de 10 EUR par an,

Où  $S$  = traitement barémique x 12.

La formule « offset » est exprimée en une formule « step rate » pour pouvoir vérifier le respect des conditions :

X% de {  $N/45 \times 75\% \times S - N/45 \times 50\% \min(S \text{ ONSS} ; \text{plafond pension légale})$  }

X% de {  $N/45 \times (75\%S - 50\% \times S1)$  }

Où  $S1 = \min(S \text{ ONSS}, \text{plafond pension légale})$

Si l'on part du principe que S correspond à 85 % de S ONSS (cf. réponse à la question k):

$X\%$  de  $\{ N/45 \times 75\% \times 8\% S \text{ ONSS} - N/45 \times 50\% S1 \}$

$X\%$  de  $\{ N/45 \times (63,75\% S \text{ ONSS} - 50\% S1) \}$

$X\%$  de  $\{ N/45 \times (13,75\% S1 + 63,75\% (S \text{ ONSS} - S1)) \}$

Dans l'hypothèse où X% correspond à 60%, alors :

60% de  $\{ N/45 \times (13,75\% S1 + 63,75\% (S \text{ ONSS} - S1)) \}$

$N/45 \times \{ (60\% \times 13,75\% S1 + 60\% \times 63,75\% (S \text{ ONSS} - S1)) \}$

$N/45 \times \{ (8,25\% S1 + 38,25\% (S \text{ ONSS} - S1)) \}$

Étant donné que 8,25% et 38,25% seront supérieurs à 6% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la formule respecte les conditions requises pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation pour les années 2020 et 2021.

Le fait que certains affiliés bénéficient uniquement d'un avantage de pension complémentaire de 10 EUR par an, car leur pension de salarié se rapproche encore davantage du montant de la pension de fonctionnaire, ne déroge pas à ce principe.

Il en va de même dans l'hypothèse où X% correspond à 50% :

50% de  $\{ N/45 \times (13,75\% S1 + 63,75\% (S \text{ ONSS} - S1)) \}$

$N/45 \times \{ (50\% \times 13,75\% S1 + 50\% \times 63,75\% (S \text{ ONSS} - S1)) \}$

$N/45 \times \{ (6,875\% S1 + 19,125\% (S \text{ ONSS} - S1)) \}$

Étant donné que 6,875% et 19,125% seront supérieurs à 6% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la formule respecte les conditions requises pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation pour les années 2020 et 2021.

Dans l'hypothèse où X% correspond à 30%, alors :

30% de  $\{ N/45 \times (13,75\% S1 + 63,75\% (S \text{ ONSS} - S1)) \}$

$N/45 \times \{ (30\% \times 13,75\% S1 + 30\% \times 63,75\% (S \text{ ONSS} - S1)) \}$

$N/45 \times \{ (4,13\% S1 + 19,13\% (S \text{ ONSS} - S1)) \}$

Étant donné que 4,13% et 19,13% seront supérieurs à 4% (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020), mais que 4,13% est inférieur à 6% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la formule respecte uniquement les conditions requises pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation pour l'année 2020, mais pas pour l'année 2021.



**n) Comment peut-on vérifier le respect des conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation lorsqu'il s'agit d'un régime de pension qui prévoit un budget correspondant à un pourcentage de la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale que l'affilié peut, selon son choix, également décider d'affecter en partie à une prestation en cas de décès ?**

Lorsque le régime de pension prévoit un budget correspondant par exemple à 3,5% de la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, qui peut être affecté, selon le choix de l'affilié, à une couverture décès de 0,2 ou 4 fois cette rémunération en cas de décès, le régime de pension respecte-t-il les conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation ? Il ne respecte pas les conditions car il ne prévoit pas que 3% sont affectés à une prestation retraite. Si un affilié opte pour une couverture décès, le budget de 3,5% sera réduit de sorte que l'affilié pourrait ne plus disposer de 3% pour sa retraite.

**o) Lorsqu'au sein d'une administration locale responsabilisée, il existe un plan de pension fermé (aux nouveaux entrants) et un nouveau plan de pension (pour les nouveaux entrants), comment vérifier si l'administration locale responsabilisée respecte les conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation ?**

Il faut que le nouveau plan de pension respecte les conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation.

Pour apprécier le respect de la condition d'être applicable à tout le personnel non nommé à titre définitif, il suffit que le nouveau plan de pension le prévoit même si en pratique un certain nombre de membre du personnel non nommé à titre définitif n'est pas affilié au nouveau plan mais au plan fermé. En effet, dans ce cas, il existe un deuxième pilier pour l'ensemble du personnel non nommé à titre définitif (**groupe ouvert**).

**p) Lorsque l'administration locale responsabilisée bénéficie d'un subside régional lui permettant d'atteindre le niveau de contribution minimale de 2% en 2020 et 3% en 2021, celle-ci remplit-elle les conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction ?**

Il faut et il suffit que le régime de pension prévoit une contribution d'au moins 2% en 2020 et 3% en 2021, peu importe les sources de financement (ex. subside régional) de cette pension complémentaire.

**q) Comment le SFP est-il informé de la conformité du 2<sup>ème</sup> pilier de l'administration locale responsabilisée ?**

Conformément au 7<sup>ème</sup> alinéa de l'article 20 de la loi du 24 octobre 2011, l'employeur, pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation des responsabilisation, doit communiquer, pour le 30 avril suivant l'année civile considérée, au SFP une attestation délivrée par le ou les organismes de pension qui gèrent le régime de pension de la conformité du régime aux conditions prévues par les alinéas 6 et 8 de l'article 20 de la loi du 24 octobre 2011.

Un formulaire standard d'attestation à remplir par le ou les organismes de pension est disponible à cette fin (voir en annexe). Le formulaire dûment complété doit être envoyé par voie électronique au plus tard le 30 avril suivant l'année civile considérée à l'adresse électronique générique suivante du service financier du FPD: [HB4@sfpd.fgov.be](mailto:HB4@sfpd.fgov.be) .

## II. QUESTIONS RELATIVES AUX COÛTS QUI PEUVENT ÊTRE DÉDUITS DE LA COTISATION DE RESPONSABILISATION

### r) Les coûts du 2<sup>ème</sup> pilier de quelle année peuvent, à concurrence de 50%, être déduits de la cotisation de responsabilisation ?

Conformément au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 20 de la loi du 24 octobre 2011, il s'agit de « 50 pourcent du coût pour l'employeur pour l'année civile considérée du régime de pension ».

Le terme « *année civile considérée* » est également mentionné à l'alinéa 2 du même article qui donne une définition du taux propre de pension de l'employeur.

Cette disposition précise : « *Le taux propre de pension visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, est le rapport existant entre, d'une part, les dépenses en matière de pension que le Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales a supportées au cours de l'année considérée pour les anciens membres du personnel de l'employeur en question et leurs ayant droits et, d'autre part, la masse salariale qui correspond à la rémunération soumise aux cotisations pension liquidée pour cette même année par cet employeur à son personnel nommé à titre définitif affilié au Fonds.* »

Dans cette disposition, il faut comprendre par « *année civile considérée* », l'année calendrier qui précède puisque la cotisation de responsabilisation est calculée en septembre de l'année qui suit celle sur laquelle porte la cotisation de responsabilisation. Il faut donc logiquement comprendre le terme de l'alinéa 3 dans le même sens que celui de l'alinéa 2.

Cela signifie concrètement que, lors du calcul en 2021 de la cotisation de responsabilisation pour l'année 2020, les coûts du 2<sup>ème</sup> pilier que l'administration locale responsabilisée a supportés au cours de l'année 2020 pour son personnel non nommé à titre définitif seront déduits, même si au cours de cette année, le cas échéant, ceux-ci sont inférieurs à 3% (dans un régime de pension de type contributions définies). Le niveau minimum de 3% ne doit en effet être atteint qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Il faut et il suffit qu'au moment où l'attestation est délivrée en avril 2021, le régime de pension prévoit le niveau minimum de 3% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Pour toute l'année 2020 le régime de pension (de type contributions définies) doit atteindre le niveau minimum de 2%. Aussi les autres conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction (ex : application à tout le personnel non nommé à titre définitif, régime de pension à durée indéterminée, affiliation à la date d'entrée en service etc.) doivent être remplies tout au long de l'année 2020<sup>13</sup>.

Si l'administration locale responsabilisée n'a pas exposé de coût en 2020, elle ne pourra bien évidemment pas bénéficier d'une réduction de la cotisation de responsabilisation afférente à l'année 2020 même si le plan de pension complémentaire prévoit une contribution de 3% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 dans un engagement de type contributions définies et remplit par ailleurs toutes les autres conditions pour pouvoir bénéficier d'une réduction de la cotisation de

<sup>13</sup> Bien entendu, le coût du 2<sup>ème</sup> pilier qui pourra être déduit à concurrence de 50%, sera également plafonné par les limites visées au 8<sup>ème</sup> alinéa de l'article 20 de la loi du 24 octobre 2011. Ainsi, s'il s'agit d'un engagement de type contributions définies, le coût ne peut excéder le versement sur le compte individuel d'une contribution sur base annuelle pour la constitution d'une prestation retraite correspondant à 6% de la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale de l'année considérée.

responsabilisation. Les coûts exposés en 2021 ne pourront faire l'objet d'une réduction que pour la cotisation de responsabilisation afférente à l'année 2021.

Seul peut être déduit, à concurrence de 50%, de la cotisation de responsabilisation, le coût du deuxième pilier pour l'année civile considérée. Ceci signifie, par conséquent, que ne sont par exemple pas visés les coûts afférents aux techniques permettant de valoriser dans le plan de pension des années non prestées dans l'administration locale responsabilisée<sup>14</sup> même si ceux-ci sont exposés au cours de l'année civile considérée<sup>15</sup>.

Cependant, les coûts suivants sont pris en considération en tant que coûts pour l'année considérée: les primes de rattrapage accordées dans le cours de cette année et versées avant le 1<sup>er</sup> avril de l'année civile suivante, soit pour l'ensemble des membres du personnel non nommés à titre définitif, soit pour certaines catégories de ces membres du personnel, afin de valoriser les périodes prestées à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile considérée auprès de l'administration locale responsabilisée. Pour que les primes de rattrapage pour l'année considérée puissent être pris en considération en tant que coûts, il est nécessaire que le régime de pension ait déjà été mis en place au cours de l'année civile considérée. Il suffit que les primes de rattrapage soient uniquement accordées aux membres du personnel qui sont encore en service au moment de la décision d'attribution.

Ne peuvent être pris en considération que les coûts afférents à l'engagement de l'employeur pour l'année civile considérée. Ne sont donc pas prises en compte les contributions destinées à combler l'insuffisance de rendement par rapport à la garantie minimum légale de rendement prévue à l'article 24 de 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 (ci-après loi du 28 avril 2003)<sup>16</sup> ni celles nécessaires pour respecter les règles de conversion du capital en rente prévues à l'article 19 de l'arrêté d'exécution de la loi du 28 avril 2003.

---

<sup>14</sup> Pour rappel, depuis la loi du 18 décembre 2015 visant à garantir la pérennité et le caractère social des pensions complémentaires et visant à renforcer le caractère complémentaire par rapport aux pensions de retraite, les dispositions des règlements de pension qui octroient un avantage complémentaire en raison de la sortie ou de la mise à la retraite sont frappées de nullité absolue. Si, sur la base des mesures transitoires prévues par la loi précitée pour les affiliés âgés d'au moins 55 ans au plus tard le 31 décembre 2016, de tels avantages sont encore octroyés, le coût afférent à ces avantages n'est pas un coût afférent à l'année civile considérée et ne peut donc, à concurrence de 50%, venir en déduction de la cotisation de responsabilisation.

<sup>15</sup> Ces différentes techniques sont celles décrites dans le commentaire administratif de l'article 59 du Code des impôts sur les revenus 1992 (voyez n°59/53 et suivants). Seuls les coûts afférents à la technique du « back service » sous une de ses formes, à savoir lorsque des contributions sont versées dans un régime de pension de type prestations définies en vue de compenser des versements insuffisants eu égard à l'augmentation des rémunérations, constituent des coûts de l'année civile considérée qui peuvent être déduits, à concurrence de 50%, de la cotisation de responsabilisation. Dans ce cas, en effet, étant donné l'augmentation de la rémunération, les contributions doivent être versées afin de donner exécution à l'engagement de pension pour l'année civile considérée. Il s'agit, dans ce cas, de la simple application de la formule du régime de pension de type prestations définies (à savoir la promesse d'une prestation de pension complémentaire déterminée par référence notamment à un niveau de rémunération en fin de carrière).

<sup>16</sup> A fortiori, ne peuvent pas non plus être prises en considération les contributions d'une administration locale responsabilisée versées pour, le cas échéant, préfinancer la garantie minimum légale de rendement prévue à l'article 24 de la loi du 28 avril 2003.

**s) Quel est le coût déductible à concurrence de 50% lorsque l'administration locale responsabilisée a plusieurs plans de pension complémentaire pour différentes catégories de personnel qui ne prévoient pas le même niveau de contributions ?**

A condition qu'ensemble, les différents plans de pension complémentaire couvrent tout le personnel non nommé à titre définitif (voir ci-avant réponse à la question f)), le coût qui peut être déduit à concurrence de 50% correspond au niveau de contributions le plus bas des différents plans de pension complémentaire<sup>17</sup>.

Exemple 1 (structure verticale) :

Le plan 1 prévoit pour la catégorie de personnel A, un niveau de contribution de 1% en 2019 et 2% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 puis 3% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Le plan 2 prévoit pour la catégorie de personnel B, un niveau de contribution de 4%.

Le plan 3 prévoit pour la catégorie de personnel C, un niveau de contribution de 6%.

A condition que les plans 1,2 et 3 couvrent ensemble le personnel non nommé à titre définitif, le coût déductible à concurrence de 50% correspond en 2019 à un coût de 1% appliqué sur l'ensemble du personnel, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 à un coût de 2% et à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 un coût de 3%.

Exemple 2 (structure verticale)

Le plan 1 prévoit pour la catégorie de personnel A, un niveau de contribution de 3%.

Le plan 2 prévoit pour la catégorie de personnel B, le niveau de contribution suivant :

$$3\% \times S1 + 6\% \times S2$$

Où,

S1 correspond au salaire soumis aux cotisations de sécurité sociale limité au plafond de rémunération pris en compte pour le calcul de la pension légale de travailleurs salariés ;

S2 correspond à la partie du salaire soumis aux cotisations de sécurité sociale qui dépasse le plafond de rémunération pris en compte pour le calcul de la pension légale de travailleurs salariés.

A condition que les plans 1 et 2 couvrent ensemble le personnel non nommé à titre définitif, le coût déductible à concurrence de 50% correspond à 3%S pour chacun des plans<sup>18</sup>.

Une même règle s'applique lorsqu'il existe un seul régime de pension (plan de pension) global où tout le personnel non nommé à titre définitif est affilié mais dont le niveau de contributions diffère

---

<sup>17</sup> En pratique, différentes situations peuvent se présenter. 1<sup>ère</sup> situation (structure horizontale) : il existe d'une part un régime de pension de base qui est commun à tout le personnel non nommé à titre définitif et d'autre part un régime de pension complémentaire pour certaines catégories de ce personnel. Dans ce cas, seul le coût afférent à ce régime de pension de base sera pris en compte, à concurrence de 50%, pour la déductibilité. 2<sup>ème</sup> situation (structure verticale) : Au sein de l'entité, tout le personnel non nommé à titre définitif bénéficie d'un engagement de pension via différents plans de pension dont le niveau de contributions est différent en fonction par exemple de la catégorie de personnel ou de l'ancienneté. Dans ce cas, seul le niveau de contributions le plus bas sera pris en compte et appliqué à l'ensemble du personnel pour déterminer le coût déductible à concurrence de 50%.

<sup>18</sup> Et application de la limite de 6% de S.

selon, par exemple, les catégories de personnel ou l'ancienneté. Pour la fixation du coût, il ne sera tenu compte que du plus petit niveau de contribution appliqué à l'ensemble du personnel.

**t) Lorsqu'il s'agit d'un régime de pension de type prestations définies, quel est le coût maximum qui, à concurrence de 50%, peut être déduit ?**

Si la prestation est de type « offset », comme indiqué à la réponse à la question m, il convient tout d'abord de convertir la formule en une formule « step rate » pour vérifier si le régime de pension remplit les conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction.

Il résulte de la loi du 30 mars 2018 qui a introduit les 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> alinéas dans l'article 20 de la loi du 24 octobre 2011 un principe général de correspondance entre un régime de pension de type contributions définies et un régime de pension de type prestations définies.

Une contribution de **1% de S** dans un régime de pension de type contributions définies correspond à une rente de **2% de S** dans un régime de pension de type prestations définies.

De ce principe général de correspondance découlent les corollaires repris dans la loi. Les contributions minimum de **2%** puis **3% de S** dans un régime de pension de type contributions définies correspondent aux rentes minimum respectivement de **4%** puis de **6% de S** dans un régime de pension de type prestations définies. La contribution maximum de **6% de S** dans un régime de pension de type contributions définies correspond à une rente de **12% de S** dans un régime de pension de type prestations définies.

En conclusion, le coût maximum déductible d'un régime de pension de type prestations définies ne peut excéder, compte tenu du principe général de correspondance et de ses corollaires, le coût du régime de pension de type contributions définies correspondant, plafonné, le cas échéant, à 6% de S.

Exemples

Dans un régime de pension de type prestations définies  $8\%S \times N/45$  à financement exclusivement patronal, on pourra déduire 50% du coût réel du régime pour l'année considérée limité à une contribution de 4% de S (=  $\min(8\%S/2, 6\%S)$ ).

Dans un régime de pension de type prestations définies  $(9\%S_1 + 12\%S_2) \times N/45$  à financement exclusivement patronale, on pourra déduire 50% du coût réel du régime pour l'année considérée limité à une contribution de 4,5% de S (=  $\min(9\%S/2, 6\%S)$ ).

Dans un régime de pension de type prestations définies de  $14\%S \times N/45$  à financement exclusivement patronal, on pourra déduire 50% du coût réel du régime pour l'année considérée limité à une contribution de 6% de S (=  $\min(14\%S/2, 6\%S)$ ).

Dans un régime de pension de type prestations définies de  $14\%S \times N/45$  à financement personnel de 1%S, et le solde de financement patronal, on pourra déduire 50% du coût réel du régime pour l'année considérée limité à une contribution de 5%S (=  $\min(14\%S/2, 6\%S) - 1\%S$ ).

**u) Lorsqu'il s'agit d'un régime de pension de type cash balance, quel est le coût maximum qui, à concurrence de 50%, peut être déduit ?**

Lorsqu'il s'agit d'un régime de pension de type cash balance<sup>19</sup>, le coût qui peut être pris en considération est celui correspondant aux montants attribués dans l'année considérée tels que définis dans le règlement de pension et qui servent aux calculs des réserves et, le cas échéant, des prestations acquises, limité à 6% S.

**v) Lorsqu'au sein d'une administration locale responsabilisée, il existe un plan de pension fermé (aux nouveaux entrants) et un nouveau plan de pension (pour les nouveaux entrants), quel est le coût qui, à concurrence de 50%, peut-être déduit ?**

Si le nouveau plan de pension respecte les conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation (voir à ce sujet la réponse à la question o)), c'est le coût correspondant à ce nouveau plan. Si, par ailleurs, le plan fermé remplit également les conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation de responsabilisation, le coût correspondant au minimum commun à tous les affiliés de ce plan pourra également être déduit à concurrence de 50%.

**w) La cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86% due sur les contributions patronales s'ajoutent-elles aux coûts du deuxième pilier qui, à concurrence de 50%, peuvent être déduits de la cotisation de responsabilisation ?**

L'alinéa 4 de l'article 20 de la loi du 24 octobre 2011 précise qu' « est compris dans le coût pour l'employeur visé à l'alinéa 3 la cotisation visée à l'article 38, §3ter, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés payée pour l'année civile considérée ».

Conformément à cette disposition, la cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86% s'ajoute donc aux coûts du deuxième pilier qui, à concurrence de 50%, peuvent être déduits de la cotisation de responsabilisation. Ce coût s'ajoute au coût de la contribution patronale brute de minimum 2% (puis 3%) et de maximum 6% dans un régime de pension de type contributions définies.

**x) Lorsque l'administration locale responsabilisée<sup>20</sup> bénéficie d'un subside régional lui permettant de financer le 2<sup>ème</sup> pilier, celle-ci peut-elle déduire de la cotisation de responsabilisation, à concurrence de 50%, l'entièreté du coût du 2<sup>ème</sup> pilier ou seulement la part du coût qu'elle a exposé seule ?**

L'entièreté du coût du 2<sup>ème</sup> pilier peut, à concurrence de 50%, être déduit de la cotisation de responsabilisation même si l'administration locale responsabilisée bénéficie d'une aide financière externe pour financer le 2<sup>ème</sup> pilier sous la forme, par exemple, d'un subside régional.

---

<sup>19</sup> C'est-à-dire un régime de pension visé à l'article 21 de la loi du 28 avril 2003.

<sup>20</sup> En supposant que l'administration locale responsabilisée remplit par ailleurs les conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction. Voyez notamment la réponse à la question p) sous le point l.

**y) Comment le SFP est-il informé des coûts du deuxième pilier ?**

Conformément au 7<sup>ème</sup> alinéa de l'article 20 de la loi du 24 octobre 2011, l'employeur, pour pouvoir bénéficier de la réduction de la cotisation des responsabilisation, doit communiquer, pour le 30 avril, au SFP la preuve des coûts du 2<sup>ème</sup> pilier au cours de l'année considérée.

Bien que cette preuve doive, au sens strict, être fournie par l'employeur, les coûts peuvent également être attestés par le ou les organismes de pension qui exécutent le ou les régimes de pension.

Un formulaire standard à remplir est disponible à cette fin. Le formulaire dûment complété doit être envoyé par voie électronique au plus tard le 30 avril suivant l'année civile considérée à l'adresse électronique générique suivante du service financier du FPD: [HB4@sfpd.fgov.be](mailto:HB4@sfpd.fgov.be) .

**Attestation de conformité du régime de pension aux conditions fixées aux alinéas 6 et 8 de l'article 20 de la loi du 24 octobre 2011<sup>1</sup>**

**Réduction de la cotisation de responsabilisation pour l'année 2020**

**A fournir pour le 30 avril 2021 au SFP via l'adresse mail suivante: [HB4@sfpd.fgov.be](mailto:HB4@sfpd.fgov.be)**

DENOMINATION ADMINISTRATION:.....

NUMERO ENTREPRISE ADMINISTRATION: .....

<b>I. A REMPLIR PAR LE OU LES ORGANISMES DE PENSION QUI GÈRE LE OU LES RÉGIMES DE PENSION<sup>2</sup></b>		
1. Le régime de pension était-il applicable en 2020 à tout le personnel non nommé à titre définitif ?  Si non, veuillez préciser à quelle(s) catégorie(s) de personnel le régime de pension était applicable .  ..... .....	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
2. Le régime de pension applicable en 2020 était-il à durée indéterminée ?	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
3. <b>S'il s'agit d'un engagement de pension de type contributions définies</b> , le régime de pension prévoit-il au plus tard à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 le versement sur le compte individuel d'une contribution sur base annuelle pour la constitution d'une prestation de retraite d'au moins 3% de la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale ?	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non

<sup>1</sup> Loi du 24 octobre 2011 assurant un financement pérenne des pensions des membres du personnel non nommé à titre définitif des administrations provinciales et locales et des zones de police locale et modifiant la loi du 6 mai 2002 portant création du fonds des pensions de la police intégrée et portant des dispositions particulières en matière de sécurité sociale et contenant diverses dispositions modificatives.

<sup>2</sup> Si la pension complémentaire octroyée par l'administration provinciale ou locale responsabilisée fait l'objet de différents régimes de pension gérés par différents organismes de pension, il appartient à celle-ci de fournir une attestation dûment remplie par chacun des organismes de pension pour le ou les régimes de pension qu'ils exécutent.



<p>Si non, que prévoit-il et pour quelle(s) catégorie(s) de personnel ?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		
<p><b>S'il s'agit d'un engagement de pension de type prestations définies</b>, la prestation de retraite complémentaire qui résulte de l'engagement de pension exprimée en rente correspond-elle au moins à 6% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 de la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale ?</p> <p>Si non, que prévoit-il et pour quelle(s) catégorie(s) de personnel ?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
<p><b>S'il s'agit d'un engagement de pension tel que visé à l'article 21 de la loi du 28 avril 2003<sup>3</sup></b>, la prestation de retraite de l'engagement de pension correspond-elle à la capitalisation suivant le taux fixé dans le règlement de pension d'un montant attribué sur base annuelle d'au moins 3% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 de la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale ?</p> <p>Si non, que prévoit-il et pour quelle(s) catégorie(s) de personnel ?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non

NOM ET SIGNATURE:.....

QUALITE: .....

<sup>3</sup> 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.

II. A REMPLIR PAR L'EMPLOYEUR OU LE OU LES ORGANISMES DE PENSION QUI GÈRE LE OU LES RÉGIMES DE PENSION <sup>4</sup>		
4. A combien s'élève la masse salariale correspondant à la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale pour les 4 trimestres de 2020?  .....EUR		
5. A combien s'élève le coût patronal du régime de pension pour 2020 (hors cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86%) ?  Coût des primes de pension: .....EUR Coût des primes de rattrapage <sup>5</sup> : .....EUR Coût des primes de pension pour la période de chômage temporaire suite à COVID-19 <sup>6</sup> : .....EUR  Si le coût patronal excède la limite fixée à l'alinéa 8 de l'article 20 de la loi du 24 octobre 2011, le coût à renseigner doit être celui réduit pour tenir compte de cette limite <sup>7</sup> .		
6. A combien s'élève la cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86% afférente au coût visé au point 5 ?  .....EUR		

NOM ET SIGNATURE:.....

QUALITE: .....

<sup>4</sup> Il appartient à l'administration provinciale ou locale responsabilisée de fournir la preuve du coût du 2<sup>ème</sup> pilier de l'année considérée. Les coûts peuvent également être attestés par le ou les organismes de pension qui exécutent le ou les régimes de pension.

<sup>5</sup> Il s'agit des primes de rattrapage versées avant le 1<sup>er</sup> avril 2021 pour la période située en 2020 précédant la mise en place ou l'augmentation du niveau du régime de pension (avant le 31/12/2020).

<sup>6</sup> Voir Chapitre 3 de la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

<sup>7</sup> Le coût dans un régime de pension de type contributions définies, prestations définies ou cash balance ne peut en aucun cas excéder 6% de la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.