

Assurance de groupe

Une assurance de groupe permet à (une catégorie donnée de) vos travailleurs de se constituer une pension complémentaire. Elle représente un atout extrêmement important lors des négociations pour attirer de nouveaux travailleurs.

Pour qui ?

Vous pouvez conclure une assurance de groupe pour l'ensemble de vos travailleurs ou pour une catégorie clairement définie de ceux-ci. Si vous optez pour un groupe donné de travailleurs, il sera important de respecter la législation antidiscrimination. Vous ne pouvez par exemple pas accorder une assurance de groupe uniquement aux hommes et exclure les femmes. En outre, une distinction sur la base de l'ancienne différence de statut entre employés et ouvriers n'est plus autorisée.

Si vous souhaitez accorder un petit plus à un membre du personnel en particulier, vous pourrez, en plus de l'assurance de groupe classique, conclure un EIP pour salariés.

Qui paie les primes ?

Plusieurs options sont possibles :

- vous payez l'intégralité de la prime en tant qu'employeur ou
- vous faites payer une partie de la prime par vos travailleurs.

Le législateur n'a pas fixé de prime minimale, même si certains assureurs le font. Un maximum est par contre prévu : pour que les primes de l'assurance de groupe de vos travailleurs puissent être déductibles fiscalement à titre de charges professionnelles, la règle des 80 % doit être respectée. Cette règle stipule que la somme de la pension légale et de la pension professionnelle complémentaire de votre travailleur ne peut pas être supérieure à 80 % de son dernier salaire brut.

En tant qu'employeur, vous paierez une taxe de 4,4 % sur la partie de la prime pour la constitution de pension, la couverture décès et la couverture contre l'incapacité de travail. Il y aura aussi une cotisation ONSS de 8,86 % sur la prime pension et décès.

Garanties

Une assurance de groupe sert en premier lieu à la constitution d'une pension complémentaire. Il est ensuite possible de souscrire plusieurs garanties complémentaires :

- une couverture incapacité de travail : rente en cas d'accident ou de maladie ;
- une couverture décès supplémentaire : capital préétabli en cas de décès ;
- une majoration du capital décès assuré en cas de décès à la suite d'un accident ;
- une garantie Exonération de prime : primes prises en charge par l'assureur en cas d'incapacité de travail.

En tant qu'employeur, vous pouvez définir vous-même les garanties de l'assurance de groupe. Un plan cafétéria est également possible. Il s'agit d'une assurance de groupe où le travailleur lui-même choisit partiellement l'ampleur des garanties.

Quels sont les avantages ?

Pour la société

- Un avantage essentiel dans le cadre du recrutement.
- Un excellent moyen de motiver le personnel.
- Un avantage net pour le personnel avec le même budget grâce aux avantages fiscaux (l'exemple ci-après le prouve).
- Un investissement fiscalement intéressant.
- Une gestion administrative en ligne très simple.

Pour les travailleurs :

- La sécurité d'une pension complémentaire confortable financée par leur employeur.
- L'optimisation fiscale de leur package salarial.
- Un rendement intéressant sur leur plan de pension.
- La possibilité, sous certaines conditions, de demander une avance pour le financement de projets de construction et de transformation dans l'Espace économique européen.
- Une protection pour eux et pour leurs proches en cas d'incapacité de travail et de décès.
- La possibilité d'adapter les garanties en fonction de leurs besoins et priorités.
- En cas de démission ou de licenciement, le travailleur conserve l'avoir constitué dans le cadre de l'assurance de groupe. Naturellement, l'employeur arrête le paiement de nouvelles primes.
- En cas de faillite de la société, les travailleurs conservent l'avoir constitué.

Brut/net

En net, une assurance de groupe rapporte plus à un travailleur qu'une augmentation proportionnelle de son salaire brut. C'est donc une des raisons pour lesquelles les assurances de groupes représentent un avantage extralégal très intéressant.

Comparaison de l'avantage net pour le travailleur sur la base d'un même coût total pour l'employeur (montants en EUR)

Investissement dans une augmentation de salaire		Investissement dans une assurance de groupe	
Coût employeur	135,00	Coût employeur	135,00
ONSS employeur 35 %	- 35,00	ONSS employeur 35 %	- 35,00
ONSS travailleur 13,07 %	-13,07	ONSS travailleur 13,07 %	-13,07
Charges professionnelles	-2,61	Charges professionnelles	-2,61
Revenu net imposable	84,32	Revenu net imposable	84,32
Impôt des personnes physiques (45 % et 7 % de taxe communale)	-40,60	Impôt des personnes physiques (45 %, TIMA = 30 % et 7 % de taxe communale)	-19,93
Net	43,72	Net	64,39

Fiscalement intéressant

L'employeur peut déduire fiscalement les primes à condition qu'elles respectent la règle des 80 %.

Si vos travailleurs paient une partie des primes de l'assurance de groupe, ils peuvent alors bénéficier d'un avantage fiscal égal à 30 % (+ taxes communales).

Imposition à l'échéance

Le capital versé est soumis à une cotisation Inami de 3,55 % et une cotisation de solidarité de 0 à 2 %.

Capital constitué avec les cotisations personnelles

Ce tableau reprend les pourcentages d'imposition appliqués sur la partie du capital constituée par les cotisations des travailleurs.

Capital constitué avec les cotisations des travailleurs jusqu'en 1992 inclus	16,5 %
Capital constitué avec les cotisations des travailleurs à partir de 1993	10 %

Capital constitué avec les cotisations de l'employeur

Les pourcentages pour la partie du capital constituée par les cotisations de l'employeur sont différents.

Âge au moment de réclamer le capital	Travailleur qui n'est pas encore en retraite légale	Travailleur qui est déjà en retraite légale
60 ans	20 %	16,5 %
61 ans	18 %	16,5 %
62, 63 ou 64 ans	16,5 %	16,5 %
65 ans	10 %*	10 %*

* à condition que le travailleur soit resté actif jusqu'à l'âge légal de la pension, autrement 16,5 %

Les participations bénéficiaires ne sont pas imposées. La cotisation Inami et la cotisation de solidarité en sont toutefois déduites.

Garanties de rendement

Une assurance de groupe est le plus souvent conclue avec un rendement garanti (branche 21), complété éventuellement par une participation bénéficiaire. Votre assurance de groupe offre alors un rendement garanti par l'assureur. Il est également possible de demander que l'éventuelle participation bénéficiaire soit investie dans des fonds de placement (branche 23).

Par ailleurs, la loi sur les pensions complémentaires (LPC) vous oblige en tant qu'employeur à offrir certaines garanties de rendement à vos travailleurs. Actuellement, ces garanties s'élèvent à :

- 3,25 % sur les cotisations de l'employeur après déduction des frais et primes de risque pour la couverture des garanties de risque.
- 3,75 % sur les cotisations des travailleurs.

Concrètement, cela signifie que si votre assurance de groupe offre un rendement inférieur aux garanties de rendement fixées par la loi, vous pourrez être amené à faire l'appoint en tant qu'employeur.