

L'ASSURANCE DE GROUPE



UN MUST, AUSSI POUR LES PME

10 questions souvent posées sur l'assurance de groupe



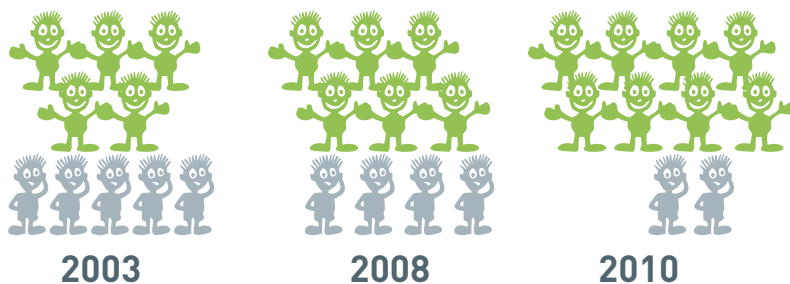
LES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES ONT LE VENT EN POUPE

La pension légale d'un travailleur salarié belge s'élève en moyenne à 925 euros. Celle d'un isolé représente en moyenne 40% seulement du dernier salaire brut, soit l'un des ratios de remplacement les plus faibles en Europe. Pour un cadre, ce taux peut même tomber jusqu'à 25%.

Les spécialistes sont unanimes à ce propos: la pension légale ne suffit pas pour maintenir le niveau de vie après le départ à la retraite. Une pension complémentaire organisée par l'employeur permet d'y parvenir, d'où le succès croissant de l'assurance de groupe, même auprès des PME.

A l'heure actuelle, 6 travailleurs salariés sur 10 (ouvriers et employés) du secteur privé constituent déjà une pension complémentaire.

En quelques années – et sous l'impulsion surtout de la loi de 2003 sur les pensions complémentaires (LPC) – la proportion de personnes disposant d'une pension complémentaire est passée de moins de 50% à 60%, et selon les premières indications pour 2008, cette proportion continue d'augmenter. Du côté des PME, la hausse a même été de 25% au cours des cinq dernières années.



En 2010, 8 travailleurs salariés sur 10 auront une pension complémentaire.

1. MON ENTREPRISE EST-ELLE TROP PETITE POUR UNE ASSURANCE DE GROUPE?

NON.

Une entreprise occupant moins de 50 travailleurs peut elle aussi accorder à ses collaborateurs un avantage extralégal très intéressant par le biais de l'assurance de groupe.

On entend souvent dire que les plans de pension complémentaire ne conviennent que pour les entreprises de taille importante. Pas du tout! Au travers des réponses aux questions ci-dessous, vous comprendrez pourquoi souscrire une assurance de groupe.

En outre, de nombreux assureurs proposent des plans de pension «sur mesure», destinés spécifiquement au segment des PME. Ces dernières années, de plus en plus de petites entreprises ont ainsi choisi de se lancer dans les pensions complémentaires.

En offrant une pension complémentaire à votre personnel, vous développez une politique du personnel moderne et votre entreprise se forge une image positive.



2. MES TRAVAILLEURS VONT-ILS TROUVER UNE ASSURANCE DE GROUPE INTÉRESSANTE?

OUI.

Certainement, s'ils sont bien informés sur les atouts d'une pension complémentaire.

La pension légale des employés et des ouvriers ne suffira plus à l'avenir à maintenir le niveau de vie après la retraite. Mais avec vos collaborateurs, vous pouvez remédier à cet état de chose.

Une pension complémentaire sous la forme d'une assurance de groupe permettra à votre personnel de conserver le niveau de vie auquel il était habitué avant la retraite.

L'Etat encourage fiscalement la constitution d'une pension complémentaire. La formule d'une assurance de groupe offre dès lors aussi bien à l'employeur qu'au travailleur des avantages fiscaux non négligeables: par rapport à une augmentation de salaire, votre collaborateur en conserve plus du double et en tant qu'employeur, cela vous coûte moins, ainsi que l'indique le tableau de la page suivante.

100 EUROS D'AUGMENTATION DE SALAIRE OU 100 EUROS DE CONTRIBUTION À L'ASSURANCE DE GROUPE?		
Coût annuel total employeur pendant 40 ans	135	113
	↑ (1)	↑ (2)
	augmentation salaire brut 100	contribution assurance groupe 100
	↓ (3)	↓ (4)
Montant net pour un travailleur salarié à 65 ans (5)	3.975	8.073
(1) + cotisations sociales patronales (2) + cotisations sociales + taxe sur la prime (3) après cotisations sociales employé et impôt sur les revenus (4) après taxation de la prestation au terme (5) capitalisation à 4%/an		

Tout travailleur reçoit chaque année une fiche reprenant un aperçu de ce qui a été constitué comme pension complémentaire et de ce qu'il/elle est en droit d'attendre à l'âge de la retraite. Il s'agit là d'un élément indispensable pour rassurer l'intéressé sur sa situation de pension individuelle.

3. RÉMUNÉRER EN FONCTION DES MÉRITES, EST-CE ÉGALEMENT POSSIBLE AVEC UNE ASSURANCE DE GROUPE?

OUI.

Dans une PME, ce sont généralement quelques personnes qui jouent un rôle clé dans le bon fonctionnement de l'entreprise. Un chef d'entreprise peut récompenser ces personnes également par le biais d'une assurance de groupe. La contribution à une assurance groupe représente généralement un pourcentage du salaire (p. ex. 5% du salaire, en fonction de la décision de l'employeur – voir également question 7), l'importance de la contribution de retraite est donc proportionnelle à la rémunération classique. En outre, il est également possible de verser dans le cadre de l'assurance de groupe la « prime de fin d'année » éventuelle et/ou la rémunération liée aux résultats, en fonction des mérites du collaborateur.



4. UN TRAVAILLEUR PEUT-IL DISPOSER DE SON ARGENT AVANT TERME?



C'EST POSSIBLE (POUR UN BIEN IMMOBILIER).

Les contributions versées ont évidemment pour but de constituer une pension complémentaire qui est payée, sous la forme d'un capital ou d'une rente, à l'âge légal de la retraite.

Disposer du capital avant terme n'est pas possible. Le plan de pension peut malgré tout prévoir une exception avantageuse à cette règle: à un moment très important de sa vie, notamment lorsque l'assuré souhaite acquérir, faire construire ou rénover une habitation, il peut recourir à son assurance de groupe. Le plan de pension peut en effet prévoir la possibilité pour les assurés, vos collaborateurs, de demander une avance auprès de l'entreprise d'assurances concernée pour acquérir ou rénover une habitation.

5. RECRUTER DE NOUVEAUX COLLABORATEURS SANS DISPOSER D'UNE ASSURANCE DE GROUPE?

CELA DEVIENT UN HANDICAP.

Toute entreprise – même de petite taille – se doit aujourd'hui de disposer d'une assurance de groupe si elle souhaite être attrayante pour les candidats. Si votre entreprise ne dispose pas d'une assurance de groupe, elle part avec un handicap important pour ses recrutements.

6 travailleurs sur 10 bénéficient déjà auprès de leur employeur actuel d'une assurance groupe; ils ne se bousculeront pas au portillon de votre entreprise si cet avantage extralégal n'existe pas. Un concurrent disposant d'une assurance groupe a clairement plus de chances d'attirer des collaborateurs valables.

Notons que changer d'employeur ne pose aucun problème pour la pension complémentaire de l'employé concerné. Il conserve ce qu'il a déjà épargné pour sa pension complémentaire. Toutefois si le nouvel employeur ne propose pas d'assurance de groupe, sa pension complémentaire n'évolue plus (si ce n'est qu'elle continue de produire un intérêt). C'est pourquoi l'existence d'une assurance de groupe constitue un solide atout pour le recrutement.

6. L'ASSURANCE DE GROUPE, UNE MATIÈRE COMPLEXE?



MIEUX VAUT LAISSER FAIRE LE PROFESSIONNEL

Des conditions sont en effet liées aux avantages fiscaux et des procédures doivent être suivies afin de garantir la bonne exécution du contrat. Mais pas d'inquiétude, vous pouvez compter sur les conseils avisés de votre assureur ou de votre intermédiaire et sur des outils modernes permettant d'assurer de manière adéquate l'administration afférente à votre assurance de groupe.

L'assureur dispose de l'infrastructure nécessaire pour vous conseiller sur tous les types d'engagements de pension et les gérer en fonction de votre choix. Le savoir-faire et le service de votre assureur englobent plusieurs facettes : il vous assiste dans l'établissement du règlement de pension, il gère le contrat, il fournit chaque année une fiche, il veille à ce que les modifications éventuelles sur le plan légal soient transposées dans les contrats, etc.

7. UNE ASSURANCE DE GROUPE, EST-CE FINANCIÈREMENT SUPPORTABLE?

VOUS DETERMINEZ VOUS-MEME LES CONTRIBUTIONS.

Prévoir une pension complémentaire ne rime pas avec une lourde charge financière. Il est déjà possible de démarrer un plan de pension sur la base de contributions modestes (p. ex. 500 euros par an, par travailleur). Ces contributions peuvent par la suite être graduellement relevées pour aboutir à une pension complémentaire plus conséquente. En outre, elles sont fiscalement déductibles pour l'employeur. Les efforts d'épargne consentis par l'employeur peuvent en outre être combinés avec un effort d'épargne de la part du travailleur. Les contributions versées en tant qu'employé donnent lieu à une réduction d'impôt de minimum 30% et maximum 40%.

«Les petits extras accordés par un employeur – de la voiture de société à la pension complémentaire – sont beaucoup plus appréciés par les travailleurs que leur salaire “normal”». (étude Vlerick, février 2009)

8. UNE ASSURANCE DE GROUPE, UN PLACEMENT SÛR?

OUI.

L'assureur garantit en permanence la protection du capital ainsi qu'un rendement fixe, à moins que l'employeur n'opte explicitement pour une assurance de groupe liée à un fonds d'investissement (branche 23), une formule dans laquelle aucun rendement n'est garanti.

Plusieurs critères garantissent les engagements de l'assureur :

- les droits à la pension constitués sont couverts à tout moment à 100% : l'assureur doit disposer à tout moment des fonds correspondant au montant des droits à la pension constitués ;
- l'assureur doit constituer un coussin de sécurité complémentaire (marge de solvabilité) ;
- les contributions de pension sont investies en toute sécurité, pour la plupart dans des obligations de qualité ;
- tous ces critères font l'objet d'un contrôle trimestriel par les autorités.

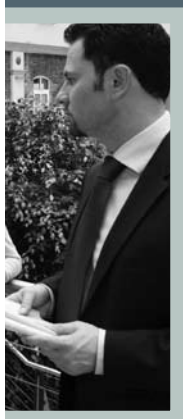
9. QUE RAPPORTE L'ARGENT ÉPARGNÉ POUR LA PENSION?

UN RENDEMENT GARANTI.

Les contributions de pension investies par les assureurs ont généré ces 20 dernières années un rendement moyen de 6%. C'est nettement plus que le rendement minimum que l'employeur est tenu d'offrir sur une pension complémentaire en vertu de la loi : 3,25% sur les contributions de l'employeur et 3,75% sur les contributions du travailleur.

Compte tenu des avantages fiscaux, le rendement pour le travailleur peut atteindre dans la pratique 9 à 10%.

Grâce à l'effet de levier, un jeune collaborateur peut donc espérer une prestation susceptible de compléter de manière significative ses moyens d'existence pour ses vieux jours.



10. VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR D'AVANTAGE SUR L'ASSURANCE DE GROUPE?

CONTACTEZ VOTRE ASSUREUR.



Vous avez besoin de plus amples renseignements ? Vous souhaiteriez une simulation de prix pour une pension complémentaire au sein de votre entreprise ? Vous, en tant que dirigeant d'entreprise, ou votre responsable de la politique du personnel, avez encore des questions sur la mise en œuvre d'une assurance de groupe ?

N'hésitez pas à vous adresser à votre interlocuteur habituel en matière d'assurances.

Prenez rendez-vous pour une entrevue au cours de laquelle vous pourrez poser toutes vos questions et discuter sans engagement d'une formule à la mesure de votre entreprise.

CETTE BROCHURE VOUS EST OFFERTE PAR



Union professionnelle des entreprises d'assurances
Division Vie

Square de Meeûs 29 – 1000 Bruxelles

e-mail : dapl@assuralia.be - site : www.assuralia.be

Eveneens beschikbaar in het Nederlands.