

Date : Août 2015

Sujet : **L'engagement individuel de pension**

I QU'EST UN ENGAGEMENT INDIVIDUEL DE PENSION ?

L'engagement individuel de pension est défini comme étant "l'engagement individuel et non systématique au profit d'un travailleur et/ou de ses ayants droit".

Lorsqu'un employeur souhaite octroyer un engagement individuel de pension à l'un de ses travailleurs salariés, différentes conditions doivent être respectées.

Ces conditions ne sont pas applicables à l'égard des dirigeants d'entreprise indépendants (à l'exception de l'obligation d'externalisation de l'engagement de pension et l'existence d'un règlement de pension écrit):

- obligation de prévoir un régime (collectif) de pension complémentaire pour tous les travailleurs de l'entreprise (définie comme l'unité technique d'exploitation) ;
- interdiction d'octroyer de tels engagements individuels de pension durant les 36 mois précédant le départ du travailleur à la retraite ou la date de commencement de la prépension ou d'une pseudo prépension ;
- obligation de constater l'engagement par écrit et de le concrétiser dans le cadre d'une convention de pension ;
- obligation de confier l'exécution de l'engagement de pension à un organisme de pension, c'est-à-dire une entreprise d'assurances ou une institution de retraite professionnelle (un fonds de pension) ;
- obligation de communiquer annuellement à la FSMA le nombre d'engagements individuels par catégorie de travailleurs ainsi que la preuve de l'existence d'un régime de pension complémentaire pour tous les travailleurs dans l'entreprise.

II ASPECTS FISCAUX¹

1 Traitement fiscal des contributions

1.1 Déductibilité pour la société

1.1.1 Engagement conclu au profit d'un travailleur salarié

Les contributions versées par la société dans le cadre d'un engagement individuel de pension au profit d'un travailleur salarié constituent en principe des frais professionnels fiscalement déductibles. Cette déduction fiscale est toutefois soumise aux conditions et limites suivantes:

- L'assureur est établi dans l'Espace Economique Européen (EEE) ;

¹ La présente analyse part du postulat que les obligations sociales et prudentielles ont été correctement respectées.

- Les prestations respectent la « limite des 80% ». Cette règle revient à dire que les primes versées à l'assurance de groupe ne peuvent avoir pour conséquences que les pensions légales et complémentaires, exprimées en rentes annuelles s'élèvent à plus de 80% de la dernière rémunération brute annuelle normale. En cas de dépassement, le solde des primes n'est pas déductible comme frais professionnels ;
- Les contributions doivent être versées en vertu d'un règlement qui satisfait à la réglementation en vigueur ;
- Les données de pensions doivent être correctement introduites dans DB2P (une banque de données qui conserve les données relatives aux pensions du deuxième pilier).

En outre, le montant maximal déductible est limité.

Les contributions déductibles ne peuvent excéder un montant de 1.525 EUR par an (montant de base – 2.320 EUR pour l'exercice d'imposition 2015 - 2.330 pour l'exercice d'imposition 2016).

1.1.2 Engagement conclu au profit d'un dirigeant d'entreprise indépendant

Les contributions versées par la société dans le cadre d'un engagement individuel de pension conclu au profit d'un dirigeant d'entreprise indépendant sont soumises aux mêmes conditions que celles pour les travailleurs. La limite maximale de déductibilité de 2.320 EUR n'est cependant pas ici applicable.

Pour que ces contributions soient déductibles, il est par contre exigé qu'elles se rapportent à des rémunérations payées ou allouées régulièrement et au moins une fois par mois avant la fin de la période imposable au cours de laquelle l'activité rémunérée a été exercée et à condition que ces rémunérations soient imputées par la société sur les résultats de cette période.

1.2 Imposition dans le chef du bénéficiaire

1.2.1 Engagement conclu au profit d'un travailleur salarié

Le paiement des *contributions* par la société constitue un avantage social exonéré d'impôts dans le chef du salarié pourvu qu'il existe chez l'employeur un engagement collectif applicable aux travailleurs ou à une catégorie spécifique de ceux-ci de manière identique et non discriminatoire.

1.2.2 Engagement conclu au profit d'un dirigeant d'entreprise indépendant

L'avantage pour le dirigeant d'entreprise indépendant, découlant du paiement par la société des *contributions* fiscalement déductibles, constitue un avantage social exonéré d'impôts à la condition que les contributions se rapportent à des rémunérations qui sont payées ou allouées régulièrement et au moins une fois par mois avant la fin de la période imposable au cours de laquelle l'activité rémunérée y donnant droit a été exercée et à condition que ces rémunérations soient imputées sur les résultats de cette période.

1.3 Taxes assimilées au timbre

Une taxe assimilée au timbre d'en principe 4,4% est due lors du paiement des primes à l'organisme de pension.

2 Traitement fiscal des prestations

En ce qui concerne les engagements de pension individuels, attribués après le 1^{er} janvier 2012, le traitement fiscal des *prestations* est identique pour les travailleurs salariés et les dirigeants d'entreprise indépendants.

La plupart des engagements individuels de pension prévoient le paiement d'un capital. Les capitaux de pension sont imposables à un taux d'imposition distinct (à augmenter des centimes additionnels).

Le traitement fiscal de ces capitaux de pension peut être résumé comme suit :

- la base imposable est égale au capital diminué de la retenue INAMI et de la retenue de solidarité (voir ci-après) ;
- la participation bénéficiaire est exonérée d'impôt ;
- le tarif dépend du moment où le capital est versé et de la manière dont il a été financé ;
- les capitaux sont ensuite soumis aux impôts communaux.

	Paiement avant la pension légale		Paiement au moment de la pension légale (ou 65)	
	Partie contributions du travailleur	Partie contributions de l'employeur	Partie contributions du travailleur	Partie contributions de l'employeur
60	Partie constituée avant 1993: 16,5% Partie constituée après 1993: 10%	20%	Partie constituée avant 1993: 16,5% Partie constituée après 1993: 10%	16.5%
61	Idem	18%	Idem	16.5%
62-64	Idem	16.5%	Idem	16.5%
65	-	-	Idem	10% si effectivement actif jusqu'à 65 ans.

Chaque affilié a la possibilité, a la possibilité, après la liquidation du capital taxé à 20%, 18%, 16,5% ou à 10%, d'abandonner ce capital à un organisme de pension en vue de financer le paiement d'une rente. Le bénéficiaire est imposé à un taux forfaitaire de 15 % sur une rente qui est considérée comme correspondant à 3% du capital abandonné.

Enfin, il existe encore des plans de pension (ils sont très peu nombreux) qui prévoient le paiement d'une rente. Dans cette situation, la rente est imposée à des tarifs progressifs d'imposition (avec réduction d'impôts pour pension).

III ASPECTS DE SECURITE SOCIALE

1 Contributions payées par la société

Les contributions payées dans le cadre d'un engagement individuel de pension conclu au bénéfice d'un travailleur salarié ne constituent pas une rémunération soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. Cependant, elles sont soumises à une cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86% au profit de l'ONP. Les dirigeants d'entreprise indépendants ne sont pas soumis à cette cotisation spéciale de 8,86%.

En outre, à dater du 1^{er} janvier 2012, une cotisation spéciale de sécurité sociale supplémentaire de 1,5% peut être due lorsque la constitution de la pension dépasse une certaine limite en base annuelle. Pour les employeurs, cette cotisation spéciale s'ajoute à la cotisation de 8,86%. La cotisation spéciale de 1,5% ne doit toutefois être payée que lorsque, lors de la constitution d'une pension complémentaire, l'on dépasse certains seuils. Cette cotisation vaut tant pour les engagements de pension faits à des travailleurs salariés qu'à des dirigeants d'entreprise indépendants.

La cotisation spéciale de sécurité sociale de 1,5% est uniquement due sur la partie des contributions de *l'employeur/la société* qui, sur une base annuelle, dépasse le montant de 30.000 EUR (à indexer annuellement). Ce seuil doit être vérifié chaque année par employeur/société pour chaque travailleur /dirigeant d'entreprise indépendant.

Pour la détermination du seuil de 30.000 EUR/an, il convient de tenir compte des contributions 'vie' (volet pension) et des contributions 'décès' (si une couverture décès est prévue). Il convient également de tenir compte des éventuelles contributions personnelles pour vérifier si le seuil des 30.000 EUR/an est ou non dépassé². Pour les dirigeants d'entreprise indépendants, les contributions versées dans le cadre de la Pension Libre Complémentaire pour Indépendants (PLCI) ne sont par contre pas prises en compte.

Enfin, pour les régimes de pension qui sont financés via des contributions collectives qui ne sont pas individualisables, il sera tenu compte d'une contribution "théorique" afin d'examiner dans quelle mesure le seuil de 30.000 EUR est dépassé ou non.

Il est prévu que cette cotisation spéciale de sécurité sociale soit évaluée en 2016 et qu'ensuite une autre assiette de calcul soit introduite. L'introduction d'une autre assiette de calcul a été reportée au 1^{er} janvier 2017.

2 Prestations

Les prestations payées tant aux travailleurs salariés qu'aux dirigeants d'entreprise indépendants, en ce compris les éventuelles participations bénéficiaires, sont soumises à deux cotisations spéciales :

1° une cotisation de 3,55% au profit de l'INAMI ;

² Le texte de loi peut être sujet à interprétation à cet égard mais il nous a été confirmé par de bonnes sources que l'objectif était d'également tenir compte des contributions personnelles. Si cela devait s'avérer nécessaire, une loi de réparation pourrait être adoptée.

2° une retenue de solidarité de 0 à 2% au profit de l'ONP. Le montant de cette contribution varie en fonction du montant brut total de la pension complémentaire et en fonction du fait que le bénéficiaire de cette pension est un isolé ou a une famille à charge.

Claeys & Engels
www.claeysengels.be

Ce document est destiné à donner une information générale sur les aspects fiscaux et de sécurité sociale du sujet traité. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, ce document ne contient aucune analyse juridique ou avis et ne peut en aucun cas engager la responsabilité de Claeys & Engels.
