

**Date :** Août 2015

**Sujet :** L'assurance de groupe

---

## I QU'EST UNE ASSURANCE DE GROUPE ?

Pour beaucoup de travailleurs, la pension légale ne suffira pas pour conserver un niveau de revenus suffisant pendant leur retraite. C'est pourquoi nombre d'employeurs instaurent un plan de pension complémentaire.

Une pension complémentaire ne peut pas être financée "par la caisse" de l'employeur. L'employeur doit confier la gestion de l'engagement de pension à une compagnie d'assurances ou à une Institution de Retraite Professionnelle (fonds de pension).

Ce sont principalement les grands (groupe d') employeurs qui choisissent l'option du fonds de pension. La plupart des employeurs belges choisissent quant à eux de confier leurs engagements à un assureur de groupe.

Une assurance de groupe est un contrat d'assurance conclu en faveur du personnel de l'entreprise ou d'une catégorie déterminée de celui-ci, dans le cadre duquel il est prévu une pension complémentaire de retraite et/ou une couverture décès et/ou des prestations en cas d'invalidité, en sus des prestations légales.

Le plan de pension est financé par le biais de contributions patronales, ou une combinaison de contributions tant patronales que personnelles. Lorsqu'un plan prévoit des contributions personnelles, un rendement de 3,75% doit être garanti sur ces contributions. Si le rendement obtenu par l'assureur est insuffisant, l'employeur est alors contraint d'apurer la différence.

Une distinction peut être faite entre différents types de plans de pension en fonction de la méthode de financement.

Ainsi, il existe des plans à "**contributions définies**" qui sont des plans dans lesquels l'employeur (et éventuellement le travailleur) verse périodiquement une prime fixe ou un pourcentage fixe du salaire du travailleur à l'assurance de groupe. La prestation allouée consistera dans les primes versées, augmentée du rendement et de l'éventuelle participation bénéficiaire. Dans la cadre de plans de pension à contributions définies, trouve également à s'appliquer une garantie de rendement minimum pour les contributions patronales. Cette garantie de rendement minimum s'élève à 3,25%.

Un plan de pension de type "**prestations définies**" est un plan de pension où l'employeur s'engage à allouer une prestation déterminée au moment de la pension. La formule de pension qui détermine cette prestation tient généralement compte de la durée de carrière et de la rémunération du travailleur.

Une troisième sorte de plan de pension consiste en une forme intermédiaire entre les plans de type "contributions définies" et les plans de type "prestations définies", il s'agit des plans "**cash balance**". Dans le cadre de tels plans, l'employeur garantit non seulement l'attribution des contributions mais également un

---

rendement déterminé sur ces contributions. Par exemple, un capital de pension correspondant à la valeur capitalisée à 5% d'un montant annuel égal à 3% du salaire annuel.

## **II ASPECTS FISCAUX**

### **1 Traitement fiscal des contributions**

#### **1.1 Contributions payées par la société**

##### **1.1.1 *Déductibilité pour la société***

Les contributions versées par la société dans le cadre d'une assurance de groupe constituent des frais professionnels déductibles. Cette déduction est soumise à la réunion de certaines conditions parmi lesquelles nous résumons ci-après les principales :

- L'assureur est établi dans l'Espace Economique Européen (EEE) ;
- 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 d'assurance de groupe 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).

##### **1.1.2 *Exonération pour les travailleurs***

Les contributions qui sont versées par la société à l'assureur ne sont pas un avantage imposable dans le chef des travailleurs.

##### **1.1.3 *Taxes d'assurance***

Une taxe sur les primes de 4,4% est due sur les primes que l'employeur verse à la compagnie d'assurances en vertu de la convention d'assurance de groupe. Si le plan de pension prévoit, outre une couverture en cas de vie, d'autres couvertures de risques (prestations en cas de décès et/ou d'invalidité), trois conditions doivent être remplies pour bénéficier de la taxe de 4,4% :

- le plan de pension ne peut être discriminatoire ;
- aucune exclusion ne peut résulter d'un examen médical ;
- les couvertures doivent être gérées de manière différenciée.

Cette dernière condition signifie qu'il doit pouvoir être indiqué clairement quelle prime s'applique à quel volet couvert. Lorsqu'il n'est pas satisfait à ces conditions, il est fait application d'une taxe de 9,25%.

## 1.2 Contributions payées par le travailleur

### 1.2.1 Réduction d'impôts au moment du paiement des contributions

Les contributions versées à la compagnie d'assurances par les travailleurs affiliés donnent droit à une réduction d'impôts au "*taux moyen amélioré*" de 30% moyennant le respect des conditions suivantes:

- elles sont retenues par la société sur la rémunération (nette) ;
- elles sont versées à un assureur de l'EEE ;
- elles sont versées en exécution d'un règlement d'assurance de groupe qui satisfait à la réglementation en vigueur ;
- la limite des 80% susmentionnée est respectée.

Le montant des retenues effectuées par la société/l'employeur doivent être mentionnées sur la fiche 281.10 dans le cadre n° 20.

## 2 Traitement fiscal des prestations

La plupart des plans de pension belges prévoient le paiement d'un capital. Les capitaux de pension ainsi versés sont imposables à un taux distinct (à augmenter des centimes additionnels communaux).

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, 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.

### **III ASPECTS DE SECURITE SOCIALE**

#### **1 Contributions versées par la société**

Les contributions payées par l'employeur à l'assurance de groupe ne constituent pas une rémunération soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. Cependant, les contributions patronales sont soumises à une cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86% au profit de l'ONP et payées par l'employeur auprès de l'ONSS.

En outre, à dater du 1<sup>er</sup> 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.

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

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 de 30.000 EUR/an est dépassé ou non.

Enfin, pour les régimes de pension qui sont financés collectivement, pour les contributions 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 nouvelle assiette de calcul a été reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

#### **2 Prestations**

Les prestations payées au bénéficiaire par la compagnie d'assurances, y compris les participations bénéficiaires, sont soumises à deux cotisations particulières collectées par l'ONSS :

1° une cotisation INAMI de 3,55% ;

2° une retenue de solidarité de 0 à 2%. Le montant de cette retenue 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 un chargé de famille.

*Claeys & Engels*  
[www.claeysengels.be](http://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.*

---