

L'ASSURANCE DE GROUPE

Pour la majorité des travailleurs, le régime légal de la pension ne leur permettra pas de maintenir un niveau de revenus suffisant pendant leur retraite. C'est pourquoi de nombreuses entreprises mettent en place un plan de pension complémentaire, souvent en utilisant la technique de l'assurance de groupe.

Il s'agit d'un contrat d'assurance conclu en faveur de l'ensemble 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 de survie en cas de décès et/ou des prestations en cas d'invalidité, en sus des prestations légales.

Le plan de pension peut être financé soit uniquement par le biais des cotisations patronales, soit par le biais de cotisations tant patronales que personnelles (financement mixte).

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" dans le cadre desquels l'organisateur prend l'engagement de verser périodiquement une prime fixe ou un pourcentage fixe du salaire du travailleur dans le plan de pension complémentaire. La prestation allouée sera le résultat de la capitalisation de ces primes versées (rendement minimum garanti).

Un plan de pension de type "prestations définies" est un plan de pension où l'employeur s'engage à allouer une prestation déterminée, en rente ou en capital. Les primes à payer dans ce type de plan de pension sont déterminées en fonction des prestations à assurer.

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 le paiement des cotisations mais également un rendement déterminé sur ces cotisations. Par exemple, un capital de pension correspondant à la valeur capitalisée à 5 % d'un montant annuel égal à 3 % du salaire annuel.

Il convient de porter attention au fait que la matière des pensions complémentaires a subi un complet remaniement tant dans ses aspects sociaux que fiscaux depuis l'adoption de la nouvelle Loi sur les Pensions Complémentaires du 28 avril 2003 ("loi Vandebroucke" ou "LPC"). Ainsi, notamment, pour les plans de type "contributions définies" et "cash balance", un rendement minimum garanti est prévu sur les cotisations patronales.

I ASPECTS FISCAUX

Le présent exposé se limite à donner une vision d'ensemble des nouvelles règles en la matière. Les principes repris ci-dessous sont en tout état de cause applicables pour les engagements effectués après le 31 décembre 2003. Pour les engagements effectués avant cette date, des dispositions transitoires sont prévues en matière fiscale.

1 Traitement fiscal des cotisations

1.1 Cotisations payées par la société

1.1.1 *Déductibilité pour la société*

Les cotisations versées par la société dans le cadre d'une assurance de groupe constituent en principe des frais professionnels fiscalement déductibles. Cette déduction est toutefois soumise à la réunion des conditions suivantes:

- 1° elles doivent être versées à titre définitif à une entreprise d'assurance établie dans un Etat membre de l'Espace Economique Européen (EEE);
- 2° les prestations légales et extralégales en cas de retraite exprimées en rentes annuelles ne peuvent pas dépasser 80 % de la dernière rémunération brute annuelle normale et doivent tenir compte d'une durée normale d'activité professionnelle¹;
- 3° l'employeur doit produire les éléments justificatifs dans les formes et délais déterminés par le Roi;

¹ En ce qui concerne les conventions qui ne sont pas de type « prestations définies », les cotisations extralégales qui en dépendent sont déterminées en tenant compte des caractéristiques de la convention, des réserves acquises en vertu de la convention et des paramètres suivants:

- le pourcentage d'augmentation des rémunérations, indexations comprises;
- le pourcentage de capitalisation qui doit être appliqué aux réserves acquises;
- le pourcentage de la participation aux bénéfices.

4° les cotisations doivent être versées en exécution du règlement d'assurance de groupe répondant aux conditions déterminées par la réglementation en vigueur.

Pour les assurances de groupe conclues au profit des dirigeants d'entreprise, la condition supplémentaire suivante doit être remplie:

5° les allocations doivent se rapporter à des rémunérations allouées ou attribuées 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.

1.1.2 Imposition dans le chef du bénéficiaire

Le paiement des *cotisations* par la société à la compagnie d'assurances ne constitue en principe pas un avantage de toute nature imposable dans le chef du bénéficiaire.

Pour les dirigeants d'entreprise, cette exonération est soumise à la condition que les primes se rapportent à des rémunérations qui sont allouées ou attribuées 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 période².

1.1.3 Taxes assimilées au timbre

Une taxe assimilée au timbre 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 (par exemple en cas de décès et/ou d'invalidité), trois conditions doivent être remplies pour bénéficier de la taxe de 4,4 %, à savoir: (1) le plan de pension ne peut être discriminatoire, (2) aucune exclusion ne peut résulter d'un examen médical et (3) le plan de pension doit être géré de manière différenciée. Si le régime de pension est un régime social de pension au sens des articles 10 et 11 de la LPC, la taxe de 4,4 % n'est pas due pour autant que les engagements soient gérés de manière différenciée tant en ce qui concerne le traitement des cotisations ou primes que des prestations.

² Nouvel article 38, 19° CIR 1992.

1.2 Cotisations payées par le travailleur

1.2.1 Réduction d'impôts au moment du paiement des cotisations

Les cotisations versées à la compagnie d'assurances par les travailleurs ou dirigeants d'entreprise affiliés donnent droit à une réduction d'impôts au "*taux moyen amélioré*" (minimum 30 %, maximum 40 %), moyennant le respect des conditions suivantes:

- 1° les cotisations doivent être payées à l'entreprise d'assurance à l'intervention de l'employeur ou de la société, par voie de retenues sur les rémunérations du bénéficiaire concerné;
- 2° elles doivent être versées à titre définitif à un entreprise d'assurance établie dans un Etat membre de l'Espace Economique Européen (EEE);
- 3° elles doivent être versées en exécution d'un règlement d'assurance de groupe qui répond aux conditions déterminées par la réglementation en vigueur;
- 4° la limite des 80 % susmentionnée doit être respectée.

2 Traitement fiscal des prestations

Les *prestations* versées par l'entreprise d'assurance au bénéficiaire suivent le traitement fiscal suivant:

- 1° les participations bénéficiaires sont en principe exonérées d'impôts;
- 2° les prestations peuvent être payées directement sous la forme d'une *rente* (celle-ci est imposée, comme toute pension, aux taux progressifs d'imposition et bénéficie, le cas échéant, d'une réduction d'impôts propre à ce type de revenu);
- 3° les prestations peuvent être payées sous la forme d'un *capital*.

Dans ce cas, les prestations formées par les cotisations patronales sont imposées:

- au taux distinct de 16,5 %, si le capital est payé au bénéficiaire à un moment favorable, à savoir: lors de sa mise à la retraite, à partir de ses 60 ans ou lors du décès de la personne dont il est l'ayant droit;

- au taux distinct de 10 % lorsque le capital est payé au bénéficiaire au plus tôt lorsqu'il atteint l'âge légal de la pension³ et si le bénéficiaire est resté actif jusqu'alors⁴;
- au taux normal progressif lorsque le capital est payé à un autre moment (non favorable).

Les prestations formées par le biais des cotisations personnelles et payées sous la forme d'un capital sont imposées:

- au taux distinct de 10 % lorsque les prestations sont versées à un moment favorable, à savoir: lorsque le bénéficiaire accède à la retraite, lorsqu'il atteint l'âge de 60 ans ou en cas de décès de la personne dont il est l'ayant droit. Les prestations formées par les cotisations personnelles versées avant 1993 sont cependant taxées à 16,5%;
- au taux distinct de 33 % lorsque les prestations sont liquidées en dehors des circonstances favorables visées ci-dessus (ou au taux marginal pour les prestations constituées par des primes versées avant 1993).

Ces taux doivent également être majorés des centimes additionnels communaux;

4° enfin, le bénéficiaire a la possibilité, après la liquidation du capital taxé à 16,5 % ou à 10 % (*cf.* point 3°), 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.

³ Pour les hommes et pour les femmes, l'âge légal de la retraite est fixé, en principe, à 65 ans. Certaines professions bénéficient d'un âge de retraite inférieur (p. ex. les ouvriers mineurs de fond/de surface ou le personnel volant de l'aviation).

⁴ A cet égard, l'administration fiscale dispose que le bénéficiaire de capitaux doit avoir été actif de manière ininterrompue durant les trois dernières années qui précèdent immédiatement l'âge de sa pension légale. Le critère « effectivement actif » ne comprend pas uniquement les périodes d'activité mais également d'autres périodes d'inactivité ou d'activité réduite (càd les *périodes assimilées*). Cela concerne notamment la prépension à mi-temps ou les interruptions de carrière, le travail à temps partiel et même certains cas de chômage involontaire. Par ailleurs, l'administration a exclu certaines périodes d'inactivité ou d'activité réduite. Cela concerne notamment le crédit-temps à temps plein ou les autres cas de diminution de carrière (source: Avis aux employeurs - à consulter sur le site internet du SPF Finances: www.fiscus.fgov.be).

II ASPECTS DE SECURITE SOCIALE

1 Cotisations versées par la société

Les cotisations payées par l'employeur à l'assurance de groupe ne constituent pas une rémunération soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. Cependant, les cotisations 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.

2 Prestations

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

- 1° une retenue de 3,55 % au profit de l'INAMI;
- 2° une retenue progressive de 0 à 2 % au profit de l'ONP. 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
Juin 2011
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.
