



Plan bonus Pension@work

Caractéristiques produit

Description

- Assurance de groupe Pension@work
- Financement d'une pension complémentaire par des primes de pension qui sont versées par l'employeur. Le montant des primes de pension est calculé sur base de composantes salariales variables par ex. chiffre d'affaires, bénéfice, volume des ventes,...

Cible

PME avec maximum 50 travailleurs

Garantie

- Uniquement capital de pension
- Pas de couvertures de risque

Les avantages pour l'employeur

- Les dépenses pour la pension sont adaptées aux revenus de la société (bénéfice, chiffre d'affaires, volumes des ventes,...) et pas au paquet salarial :
 - Une bonne année → plus de prime
 - Une mauvaise année → moins de prime
- Grande flexibilité :
 - Différentes sortes de bonus déterminés objectivement sont possibles
 - Un plan bonus peut être attribué à des catégories spécifiques de travailleurs.
 - Des différenciations supplémentaires basées sur l'âge ou sur l'ancienneté sont envisageables
- Les primes patronales sont entièrement déductibles lorsque les conditions de déductibilité sont remplies (entre autres la règle des 80% et les règles sociales de la LPC⁽¹⁾).
- Pas de cotisations sociales ordinaires sur les primes patronales, mais uniquement la cotisation de sécurité sociale spécifique de 8,86%.
- Le financement s'effectue uniquement par des primes patronales → l'employeur dispose du droit exclusif de modifier le plan conformément aux dispositions de la LPC et sous les limitations du droit social

Les avantages pour les travailleurs

- Constitution d'une pension complémentaire, payée par l'employeur
- Partant d'un même coût brut pour l'employeur, la prime bonus nette est environ 1/3 plus importante que le bonus cash net.
- La possibilité existe dans le chef des travailleurs d'obtenir sous certaines conditions des avances sur les prestations de pension à des fins de financement immobilier

Des caractéristiques spécifiques comparés avec un bonus salarial

- Le capital de pension n'est disponible qu'à partir de 65 ans (sauf utilisation pour financement immobilier)
- La prime bonus ne compte pas pour le calcul de l'indemnité de préavis, le pécule de vacances et la pension légale.

Comment introduire un plan bonus ?

- Un règlement bonus interne distinct doit être rédigé par l'employeur
- Le règlement bonus en tant que tel n'est pas repris dans le règlement de pension

Des points d'attention

- La LPC est d'application
- Les conditions d'adhésion et d'attribution du plan de pension bonus ne peuvent pas être décrites de manière telle qu'une distinction illicite est créée entre les travailleurs
- La prime bonus doit être définie objectivement et attribuée en fonction d'éléments objectifs et mesurables
- La prime bonus ne peut pas dépendre d'une décision supplémentaire de l'employeur

Les différentes étapes pour introduire un plan bonus

Etape 1 : Déterminer la (les) catégorie(s) de personnel

- La (les) catégorie(s) de travailleurs doit (doivent) être objective(s), ouverte(s) et non-discriminatoire(s)

Etape 2 : Déterminer le financement du plan bonus

- Financement égal pour tous les travailleurs d'une même catégorie
- Déterminer la prime: les conditions sous lesquelles le bonus est attribué et l'importance du bonus doivent être déterminées de manière explicite dans le règlement de pension.
- Période de mérites versus paiement de la prime
- Période d'incapacité de travail
- Transformation d'une composante salariale

Etape 3 : Déterminer la garantie

Etape 4 : Déterminer les droits acquis

Etape 5 : La procédure LPC⁽²⁾ doit être appliquée dans le cas d'une modification du règlement bonus interne

Fiscalité

- Le respect des dispositions sociales de la LPC comme condition de déductibilité fiscale
- Respect de la règle des 80%
- Pas de cotisations sociales normales, uniquement la cotisation de sécurité sociale spécifique de 8,86%

Rédaction d'un règlement bonus interne

- AG Insurance met à disposition des exemples de clauses que vous pouvez utiliser :
 - Clause notion de bénéfice
 - Clause chiffre d'affaires
 - Clause période de mérite versus paiement de la prime
 - Clause période d'incapacité de travail

(1) LPC : La Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale

(2) Les règles sociales selon la procédure LPC : ces règles sont décrites dans le "mémento dispositions sociales" qui est disponible chez votre courtier

Votre plus, c'est votre courtier.

Votre courtier est un **spécialiste** qui maîtrise parfaitement tous les aspects de l'assurance et des placements. Fort d'une solide formation et d'une large expérience, il connaît son métier comme personne.

Votre courtier est un **indépendant** qui collabore avec plusieurs compagnies. Il peut comparer (prix, qualité, service) et vous proposer la solution qui vous convient le mieux.

Votre courtier **habite dans votre région**. Vous le connaissez, il vous connaît, souvent depuis des années. Cela facilite incontestablement le contact et le dialogue.

AG Insurance collabore étroitement avec les courtiers et dispose du réseau de courtiers le plus dense du pays. Il y en a toujours un près de chez vous.

