

Un grand nombre d'entreprises disposent d'un plan de pension pour leurs travailleurs garantissant, d'une part, une prestation à l'âge de la pension et, d'autre part, une prestation en cas de décès au cours de la carrière. Ces plans de pension ont pour but d'offrir un supplément au-delà des prestations légales qui sont calculées sur base d'un salaire plafonné. C'est pour cette raison que le plan de pension est de plus en plus considéré comme composante importante du package salarial total. A quoi devez-vous faire attention lors de la conception d'un tel plan?

Pension complémentaire

Au moment de concevoir un plan de pension complémentaire, il convient de vous poser un certain nombre de questions fondamentales:

Est-ce que je souhaite garantir un capital pension complémentaire à mes travailleurs ou plutôt fixer un budget annuel en vue de constituer un capital pension?

Le grand avantage d'un capital pension complémentaire garanti, également appelé 'plan à prestations définies', est la valeur stable du capital. Dans ce système, le capital pension est déterminé en fonction du salaire final du travailleur ainsi que du nombre d'années de service au sein de l'entreprise. Le travailleur est donc certain d'obtenir une pension complémentaire qui sera liée, à l'âge de sa retraite, au salaire qu'il touche à ce moment-là. Ce système contient évidemment un risque possible pour l'employeur. Pendant les périodes d'inflation galopante, les salaires augmentent plus vite, de façon que le capital pension complémentaire augmente également. Il résulte de ce qui précède que le coût de financement de ce plan augmente plus vite que prévu. L'employeur ne connaît pas le coût réel future en fonction de la masse salariale.

Si vous, en tant qu'employeur, préférez ne pas avoir ce risque d'inflation à votre charge, vous faites bien d'opter pour un 'plan à contributions définies', dans lequel un certain pourcentage fixe du salaire est annuellement consacré au plan. Il peut s'agir d'une contribution de, par exemple, 5% du salaire total ou d'une contribution consistant en deux parties, par exemple, 3% de la partie du salaire en dessous du plafond de la pension légale et 12% de la partie du salaire au-delà de ce plafond.

Cette division se fait couramment étant donné qu'une pension légale est déjà constituée pour la partie du salaire en dessous du plafond et que le complément pour cette partie peut donc être moins grand. Ces contributions ont pour but de constituer un capital pension. Ce système vous permet de connaître en tant qu'employeur le coût annuel exact de votre plan de pension en fonction de la masse salariale et de répercuter le risque éventuel d'inflation sur vos travailleurs. Ce système a pour désavantage qu'il est impossible de dire à l'avance en quelle mesure le travailleur pourra maintenir son pouvoir d'achat.

Si vous optez pour un 'plan à prestations définies', la question suivante est primordiale:

Est-ce que je souhaite à l'avenir compenser le détricotage éventuel de la sécurité sociale?

En cas de réponse affirmative à cette question, nous vous conseillons d'opter pour un 'système off-set' dans lequel vous allez garantir un but global déterminé, par exemple 70% du dernier traitement pour une carrière complète, sous déduction de la pension légale. Ce système fut souvent appliqué dans le passé. Il part du principe d'un complément à la pension légale car celle-ci ne suffit pas pour maintenir le niveau de vie d'avant la mise à la retraite.

De tels systèmes contiennent toutefois un risque pour l'employeur en cas de diminution de la pension légale. Dans ce cas le complément extralégal augmente et devient par conséquent plus cher.

L'incertitude de l'employeur créée par ces systèmes off-set implique que l'on opte de plus en plus pour un 'système step rate'. La pension légale est dans ce cas remplacée par un pourcentage fixe du traitement brut plafonné pour ainsi faire une estimation de la pension légale. Il en résulte une formule garantissant un certain pourcentage du traitement (p. ex. 10%) en dessous du plafond et un pourcentage plus élevé (p. ex. 70%) au-delà du plafond.

Plan décès

La garantie décès est généralement un 'système à prestations définies' et peut être scindée en une garantie de base pour le partenaire ou le bénéficiaire désigné, d'une part, et une garantie complémentaire en faveur des enfants, d'autre part.

Dans la garantie de base il peut être fait une distinction entre les mariés (ou cohabitants légaux) et les isolés. En règle générale, on garantit pour les isolés un versement d'un capital correspondant à une fois le salaire annuel. On offre en principe une garantie plus étendue aux mariés ou cohabitants légaux (généralement un capital correspondant à 2 à 4 fois le salaire annuel). Il est souvent prévu une prestation supplémentaire pour les orphelins. En cas de paiement d'un capital, il s'agit souvent de la moitié d'un salaire annuel par enfant. En cas de paiement d'une rente annuelle, celle-ci varie entre 3% et 5% du salaire annuel par enfant. Cette rente est payée jusqu'à l'âge de 21 ans, ou jusqu'à l'âge de 25 ans si l'orphelin poursuit des études. Cette rente peut être doublée pour les orphelins de père et de mère.

Comment Vanbreda Risk & Benefits peut vous aider?

Il convient de bien réfléchir aux risques que vous voulez ou non prendre en charge en tant qu'employeur. Vous devrez en outre répondre à toute une série de questions sur la détermination de l'âge de la retraite, le niveau des garanties prévues et les catégories de travailleurs pour lesquelles vous souhaitez organiser un plan de pension.

Nous pouvons vous aider à faire un choix judicieux et à concevoir avec vous un plan de pension à la mesure de votre entreprise.



Contactez-nous

Vanbreda Risk & Benefits
Employee Benefits
Plantin en Moretuslei 297
2140 Antwerpen
Tél. 03 217 55 91
www.vanbreda.be