

La plupart des entreprises comprennent des avantages extralégaux dans leur enveloppe de rémunération. L'instauration d'un plan cafétéria permet aux travailleurs d'avoir un certain degré de participation quant à la constitution de leurs avantages extralégaux. C'est précisément cette plus grande liberté de choix qui génère non seulement une participation accrue des travailleurs au plan cafétéria mais également une plus grande satisfaction.

Qu'est-ce qu'un plan cafétéria?

Comme dans une cafétéria, le travailleur peut composer son menu à son gré, parmi une offre variée. Certains se contentent du menu standard, disons le plat du jour que tout le monde aime bien. D'autres sont plus exigeants et désirent manger à la carte.

Un isolé sans enfants n'est généralement pas fort intéressé par une couverture décès. Il se focalisera plutôt sur le capital pension. Et tandis que les personnes de plus de 55 ans souhaitent limiter leur couverture décès pour que leur capital pension augmente plus vite – surtout lorsqu'ils sont encore en bonne santé – cette même couverture décès est cruciale pour un jeune travailleur ayant deux enfants. La possibilité de choisir implique également que le travailleur doit pouvoir modifier son choix initial. En effet la logique du concept de cafétéria veut que les affiliés puissent placer des accents différents en fonction des changements survenant dans leur vie privée.

Est-ce que le plan cafétéria est l'instrument idéal?

La décision d'instaurer ou non un plan cafétéria n'est prise qu'après avoir formulé certaines considérations. En tant qu'employeur vous examinez quelles garanties vous souhaitez offrir. Est-ce que vous vous limitez à un plan de pension ou avez-vous l'intention d'étendre le plan de pension à une assurance décès, invalidité et/ou hospitalisation?

Le plan de pension peut être constitué selon deux systèmes différents. Vous avez le choix entre un plan à prestations définies et un plan à contributions définies. Ce dernier se caractérise par le fait que la prime versée annuellement par l'employeur et/ou le travailleur est fixée au préalable. Le système à prestations définies, par contre, vise à verser aux travailleurs affiliés un capital déterminé en fonction d'un certain nombre de paramètres, par exemple leur dernière rémunération annuelle et la durée de leur carrière. Si vous envisagez d'instaurer un plan cafétéria, vous devrez par définition partir d'un système à contributions définies.

Employee Benefits	accident		maladie
	travail	privé	
retraite	plan de pension et plan de décès		
décès	plan de pension et plan de décès		
incapacité de travail	régime incapacité de travail		
frais médicaux	plan frais médicaux		

Les affiliés peuvent placer des accents différents en fonction des changements survenant dans leur vie privée

A partir du moment où vous aurez décidé quel plan de pension vous retenez, vous devez encore choisir l'instrument financier par le biais duquel vous allez financer le plan de pension: soit par le biais d'une assurance 'groupe', soit par le biais d'un fonds de pension. Vous devrez ensuite choisir entre un plan de pension traditionnel – couvertures distinctes par risque – ou un plan cafétéria.

Si vous avez tranché et que vous souhaitez instaurer un plan cafétéria, vous devez encore prendre en compte trois facteurs.

- Primo, il faut tenir compte des limitations légales qui sont d'application (e.a. les limitations résultant de la Loi sur les Pensions complémentaires), par exemple lorsque vous souhaitez différencier la contribution définie en fonction de l'âge.

- Secundo, vous devez faire une estimation du coût financier. Il s'agit non seulement du coût lié à la gestion du plan d'assurance, mais également des dépenses administratives complémentaires et des frais de communication (p.ex. une réunion informative lors du lancement, l'organisation et le traitement du choix annuel, l'établissement des Personal Benefits Statements). Il est important de conclure des accords clairs avec le courtier ou le consultant. Qui prendra quelles tâches en charge? Est-ce vous qui allez prendre en charge la communication envers les travailleurs ou est-ce le courtier?
- Tertio, nous ne pouvons pas perdre de vue les aspects fiscaux. Il faut en effet vérifier si la formule choisie ne compromet pas les avantages fiscaux pour vous-même ainsi que pour vos travailleurs. Pensons par exemple à la règle des 80% et des 100%.

Dans les plans d'assurance traditionnels, c'est vous, l'employeur, qui décidez quelles couvertures d'assurance vous offrez à vos travailleurs, comment et par qui celles-ci sont accordées et le coût de tout cela. Les plans cafétéria permettent toutefois une participation accrue des travailleurs sans que le caractère maîtrisable du budget en souffre. Avec le concept de cafétéria, vous n'assurez pas des risques distincts, mais vous offrez un certain package de garanties dans un budget déterminé. C'est au travailleur de décider quelles sont les garanties les plus importantes pour lui. Vous limitez vos activités à la détermination du budget et des risques assurés. Vous permettez ainsi à vos travailleurs de choisir, jusqu'à un certain point, les couvertures qu'ils désirent souscrire.

Comment réaliser un plan cafétéria?

La réalisation d'un plan cafétéria peut être comparée à un puzzle. Un puzzle n'est achevé que lorsque toutes les pièces sont assemblées. Si, par exemple, les travailleurs ne sont pas suffisamment impliqués dans l'instauration du plan, il y a une pièce du puzzle qui manque. Si l'employeur et le travailleur ne peuvent pas se mettre d'accord sur certains aspects, le puzzle ne pourra pas être achevé. Il est dès lors évident que la réussite d'un plan cafétéria dépend de la communication rationnelle entre l'employeur et les travailleurs. Le succès d'un plan cafétéria dépend même entièrement de cette communication.

Les travailleurs souhaiteront en effet être bien informés afin de pouvoir choisir en toute connaissance de cause. Un manque de communication peut mener à des réactions désagréables. Si, par contre, les travailleurs reçoivent suffisamment d'informations sur les possibilités de choix, vous resterez à l'abri de surprises désagréables. Etant donné que les travailleurs peuvent régulièrement adapter leur menu, la communication ne peut jamais faiblir. Une explication aussi claire que possible sur le contenu du plan – en accentuant la liberté de choix offerte – justifie dès lors pleinement l'investissement de temps et d'argent.



Comment Vanbreda Risk & Benefits peut vous aider?

Les possibilités de choix offertes par le plan cafétéria ont évidemment des répercussions sur la conception, l'exécution et la gestion du plan. Le plan cafétéria concerne un plus grand nombre de parties que le plan d'assurance classique. Notre connaissance du marché et notre expérience actuarielle nous permettent de vous conseiller et de vous assister dans la réalisation d'un plan cafétéria.

Contactez-nous

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