

A partir du moment où le 'design' du plan de pension extralégal est définitif, vous devez décider quel instrument de financement est le plus approprié pour réaliser les dispositions prévues dans le plan de pension. En Belgique, ce financement peut s'opérer par le biais d'une assurance groupe conclue auprès d'une compagnie d'assurances ou par le biais d'un propre fonds de pension d'entreprise ou I.R.P. (Institution de Retraite Professionnelle).

Assurance groupe

L'instrument de financement le plus courant est l'assurance groupe. La plus connue est l'assurance groupe classique conclue dans la branche 21 garantissant un rendement minimum annuel pendant la durée du contrat. Avant 1999, ce rendement minimum s'élevait à 4,75%. A partir de 1999 la plupart des compagnies ont ramené ce pourcentage à 3,25%. Depuis 2013 les taux d'intérêt ont continué à baisser et se situent chez la plupart des compagnies entre 0% et 1%.

Outre le rendement minimum annuel garanti, il est généralement accordé une participation bénéficiaire en fonction du rendement sur les placements effectués par la compagnie d'assurances.

Il existe également, outre l'assurance groupe classique conclue dans la branche 21 avec un rendement garanti et une participation bénéficiaire, une assurance groupe 'branche 21' avec un fonds cantonné. Celle-ci garantit non seulement un rendement minimum, mais accorde également une participation bénéficiaire liée aux résultats d'un fonds distinct composé spécifiquement. Ceci résulte généralement en un rendement plus élevé que la participation bénéficiaire classique.

L'assurance groupe de la branche 23 permet de réaliser des rendements plus élevés à plus long terme

Dans les assurances groupe développées au sein de la branche 23, les primes sont capitalisées au rendement réalisé par le portefeuille d'investissement choisi, sans garantie de rendement minimum. Le fait qu'aucun rendement minimum n'est encore garanti permet de réaliser des rendements plus élevés à plus long terme.

L'I.R.P. (Institution de Retraite Professionnelle)

Comme alternative à l'assurance groupe, vous pouvez également opter pour la création d'une I.R.P. (Institution de retraite professionnelle). L'I.R.P. doit être créée sous la forme d'une personne juridique distincte, à savoir un O.F.P. (Organisme de Financement de Pensions).

L'I.R.P. joue le rôle d'une 'compagnie d'assurances', mais elle est gérée par un Conseil d'Administration composé de représentants de l'entreprise et des travailleurs. Quoiqu'il n'existe aucun lien juridique entre l'entreprise et l'I.R.P., cette dernière peut en pratique être considérée comme une rallonge de l'entreprise en vue de réaliser le plan de pension.

Comment choisir?

Le choix entre une assurance groupe et une I.R.P. dépend en grande partie de la réponse aux questions ci-après: Combien d'affiliés y a-t-il? A combien s'élève la prime annuelle? A combien s'élèvent les réserves? S'agit-il d'un plan extralégal nécessitant une lourde administration ou d'un plan facile à gérer?

Pour mieux comprendre l'impact des questions précitées, nous analysons brièvement les éléments les plus importants dans la comparaison entre l'assurance groupe et l'I.R.P.

Si vous souscrivez une assurance groupe, les risques de décès et d'invalidité sont à charge de la compagnie d'assurances. Si vous créez une I.R.P., ces risques sont à charge de l'I.R.P. – et donc indirectement de l'entreprise. C'est pour cette raison que la plupart des I.R.P. réassurent (partiellement) le risque de décès et d'invalidité. Pour ce faire, elles peuvent s'adresser au marché de réassurance belge ou international qui offre des tarifs plus avantageux que le marché (direct) des assurances.

Frais de gestion

La gestion d'un plan de pension extralégal entraîne un certain nombre de frais: le plan doit être mis en œuvre, des calculs doivent être faits chaque année, les affiliés doivent recevoir chaque année un relevé de leurs avantages, les primes versées doivent être placées d'une façon optimale. En cas d'une nouvelle affiliation, il y a des formalités administratives à remplir, etc.

La prime totale d'une assurance groupe classique comprend un pourcentage fixe de frais destiné à couvrir les frais administratifs de la compagnie d'assurances. Dans le cas d'une I.R.P., le Conseil d'Administration doit veiller à ce que les tâches administratives requises soient exécutées, soit par le personnel de l'O.F.P., soit par l'externalisation à des consultants. Les frais de gestion à charge de l'entreprise étant en grande partie des coûts fixes, ils sont moins tributaires du volume de prime.

Retour sur investissement et risque de placement

Etant donné que la gestion d'une I.R.P. entraîne des coûts fixes sur base annuelle, il s'avère que, lorsque le volume de primes n'est pas très élevé, l'assurance groupe sera l'instrument de financement le plus approprié. La mise en œuvre d'une I.R.P. peut être envisagée lorsqu'il s'agit d'un plan générant un volume de primes important.

Etant donné qu'un plan de pension extralégal est financé pendant une longue période (30 à 40 ans), le retour d'investissement annuel moyen est très important.

Dans le cas d'un plan à 'prestations définies', un retour d'investissement annuel supplémentaire de 1% (2%) sur une période de 40 ans implique une économie d'environ 20% (40%) sur les primes annuelles.

Dans le cas d'un plan à 'contributions définies', un retour d'investissement annuel supplémentaire de 1% (2%) sur une période de 40 ans engendre une augmentation des avantages de pension d'environ 25% (60%).

Etant donné que l'assurance groupe développée au sein de la branche 21 garantit un rendement minimum annuel, les compagnies d'assurances font généralement leurs placements d'une manière plutôt conservative: essentiellement des titres à revenus fixes. Les I.R.P. et les assurances groupe développées au sein de la branche 23 par contre font leurs placements d'une manière plus dynamique: un mélange de titres à revenus fixes, d'actions et de fonds de placement.

Ceci permet d'obtenir à long terme un retour sur investissement annuel moyen plus élevé. Nous constatons que les I.R.P. relativement grandes qui, grâce à leur volume, peuvent suivre une politique de placement dynamique contrôlée, réalisent un retour sur investissement annuel moyen supérieur au retour sur investissement annuel moyen réalisé dans les assurances groupe. La différence est moins grande dans les I.R.P. de plus petite taille.

La politique de placement plus dynamique a pour conséquence que le rendement annuel d'une I.R.P. ou d'une assurance groupe conclue dans la branche 23 connaît de plus grandes fluctuations que celui d'une assurance groupe classique en branche 21. Dans un plan à prestations définies, ces fluctuations peuvent être équilibrées par un plan de financement adéquat à long terme. Dans un plan à contributions définies cet équilibre peut être opéré en scindant le portefeuille total des placements en 'portefeuilles de génération'. La composition des portefeuilles de placement est déterminée par 'génération' distincte de travailleurs en fonction de la durée jusqu'à l'âge de la pension.

Impact du retour sur investissement

| Système 'but à atteindre' | |
|---------------------------|------------------|
| Carrière | de 25 à 65 ans |
| Capital pension | 47.112,41 EUR |
| Prime annuelle | |
| • à un rendement de 4% | 500 EUR (100%) |
| • à un rendement de 5% | 390 EUR (79%) |
| • à un rendement de 6% | 304,41 EUR (61%) |

| Système 'contributions définies' | |
|----------------------------------|----------------------|
| Carrière | de 25 à 65 ans |
| Contribution annuelle fixe | 500 EUR |
| Capital pension | |
| • à un rendement de 4% | 47.112,41 EUR (100%) |
| • à un rendement de 5% | 59.890,95 EUR (125%) |
| • à un rendement de 6% | 76.728,97 EUR (163%) |

Comment Vanbreda Risk & Benefits peut vous aider?

Faut-il opter pour une assurance groupe ou pour une I.R.P.? Nos account managers et nos consultants peuvent vous aider à faire le meilleur choix. Ils sont spécialisés en Employee Benefits et se feront un plaisir de vous assister dans la conception et l'implémentation de votre plan extralégal.

Notre département Vanbreda Pension Services est de surcroît spécialisé en solutions en matière de fonds de pension. En fonction de vos besoins et de vos souhaits, vous pouvez choisir de nous sous-traiter un ou plusieurs aspects de la gestion, ou même la gestion totale de votre I.R.P.



Contactez-nous

Vanbreda Risk & Benefits
Employee Benefits
Plantin en Moretuslei 297
2140 Antwerpen
Tel. 03 217 67 67
www.vanbreda.be