

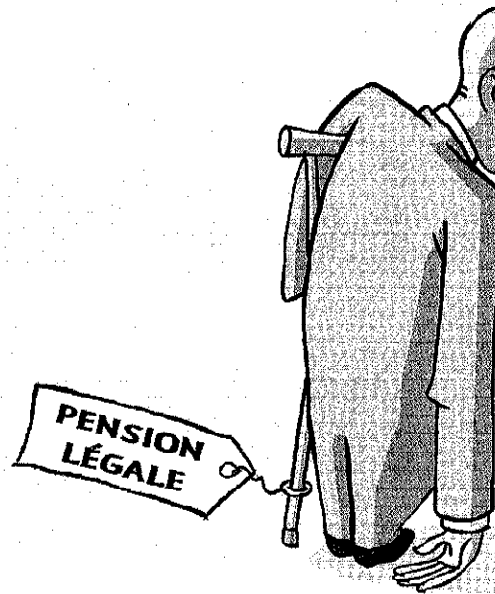


SÉRIE 1<sup>RE</sup> PARTIE

**L'ASSURANCE DE GROUPE**

Cash vous a concocté une série de trois articles consacrés à l'assurance de groupe. Dans ce numéro, nous revenons sur les questions pratiques de base. Qu'est-ce qu'une assurance de groupe ? Quelles opportunités présente-t-elle ? Dans les deux prochains numéros, nous répondrons à plusieurs questions : Comment lire le relevé d'une assurance de groupe ? Que se passe-t-il si vous changez d'employeur ? Nous examinerons aussi la possibilité d'utiliser l'assurance de groupe pour acquérir un bien immobilier.

De plus en plus d'employés se voient offrir par leur employeur une assurance de groupe. Pourtant, ils ne savent pas toujours précisément pour quoi ils sont assurés. Dans cet article, nous répondons à plusieurs questions concrètes.



**Quels sont les**

Dans cet article, nous nous attardons sur le cadre général de l'assurance de groupe. Qu'est-ce qu'une assurance de groupe ? Quelles garanties présente une assurance de groupe ? Cette étape est nécessaire parce qu'il s'avère que de nombreux employés ne connaissent pas vraiment les avantages que leur offre leur assurance de groupe. C'est dommage, car l'assurance de groupe ne constitue pas seulement un salaire postposé, c'est aussi un complément essentiel à la pension légale.

L'assurance de groupe fait partie de ce que l'on appelle le **deuxième pilier des pensions**. On désigne par là le complément à la pension légale dont l'initiative est prise par l'employeur. En d'autres termes, l'assurance de groupe est un plan collectif introduit par l'employeur au profit de tous ses employés ou d'une certaine catégorie d'employés.

**Quelles garanties ?**

Une assurance de groupe « standard » comprend deux garanties, à savoir un volet **décès** et un volet **vie**. Le capital décès est destiné à protéger les membres de la famille proche en cas de décès. Le volet vie a

pour objectif de constituer un capital pension. D'autres garanties peuvent venir s'ajouter à celles-ci, comme un revenu de remplacement en cas d'incapacité de travail (la **rente d'invalidité**) et le remboursement des **frais médicaux** (en cas d'hospitalisation ou de maladie grave).

Dans un système de pension d'entreprise classique, le contrat prévoit habituellement les mêmes garanties pour tous les collaborateurs (ou tous les collaborateurs d'une catégorie particulière). Dans le cadre d'un « **plan cafétéria** » en revanche, chaque employé peut décider lui-même quelle partie de l'enveloppe individuelle lui étant attribuée par son employeur il va affecter aux différents types de couvertures prévues par le plan.

Observons de plus près les diverses garanties.

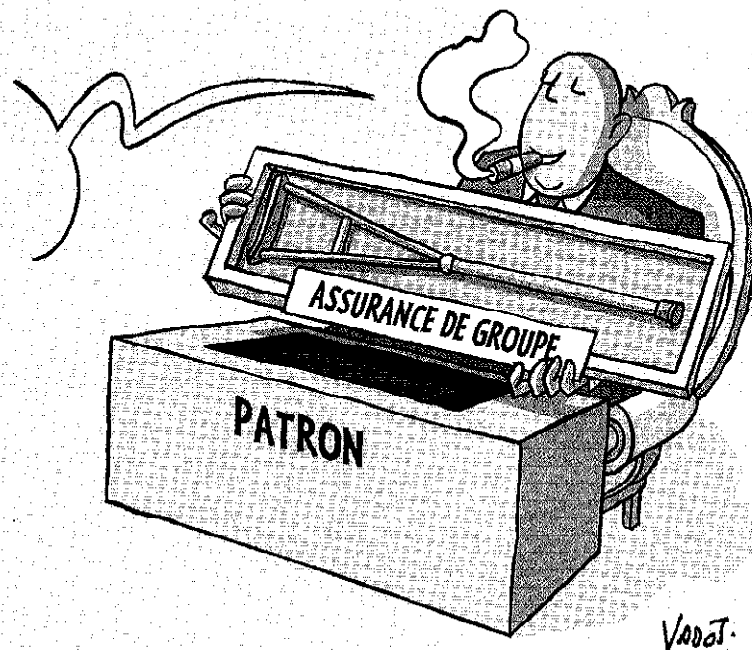
**1. Capital décès**

La couverture décès standard correspond en principe au versement unique du salaire annuel. Si vous décédez avant l'échéance du contrat, vos héritiers recevront une fois un montant équivalent à votre salaire annuel. Avec une assurance de groupe du type plan cafétéria, vous

pouvez, en tant qu'employé, déterminer vous-même l'ampleur du capital décès que vous désirez assurer. Par exemple, vous pouvez opter librement pour la couverture décès minimale, conformément à vos besoins ou à votre situation familiale. Il est également possible de fixer dès le début une couverture décès de 50.000 EUR par exemple. De cette façon, vos héritiers sont protégés si vous décédez peu après la signature du contrat. A ce moment-là, la réserve (c.-à-d. les primes versées plus les intérêts) est en effet encore mince. Attention, cette couverture décès a un prix ; cela se fait au détriment de votre capital pension. Plus votre capital décès sera élevé, moins vous pourrez constituer de capital pension.

Il est important de souligner que l'assurance de groupe envisage certaines exclusions concernant la garantie décès. Ainsi, un suicide n'entre en principe pas en compte. Méfiez-vous aussi du saut en parachute et du saut à l'élastique. Un décès découlant de la pratique de ces sports n'est généralement pas couvert par l'assurance de groupe. Il convient de lire tous les détails de votre police dans le règlement de l'assurance de groupe dont vous recevez une copie au moment où

Un  
petit  
complément  
Fourni par  
la maison.



## avantages de l'assurance de groupe ?

vous entrez en service chez un employeur qui vous octroie une assurance de groupe ou au moment où l'assurance de groupe est souscrite.

### 2. Capital vie

Outre le volet décès, l'assurance de groupe comporte un volet vie. Combien recevrez-vous à la fin du contrat (en principe à 65 ans et pas avant 60 ans) ? Cela dépend des primes versées, du taux d'intérêt garanti et de la couverture décès choisie.

En ce qui concerne le paiement des primes, il existe différentes possibilités. Soit l'employeur paie seul les primes, soit l'employeur et l'employé paient conjointement les primes.

On distingue deux systèmes de versement des primes par l'employeur. Le plus courant est celui des **primes fixes**. Il implique que l'employeur paie un certain pourcentage (3 à 5 %) du salaire annuel de l'employé sous la forme de primes pour l'assurance de groupe, et ce indépendamment du salaire de l'employé.

Le deuxième système est celui de l'**objectif à atteindre**. Dans la pratique, cette

option n'est plus souvent utilisée. Elle signifie, en effet, que l'employeur doit adapter les primes pour atteindre le capital pension prévu (par exemple, 125.000 EUR à 65 ans). Autrement dit, l'employeur est responsable. Si le taux d'intérêt garanti baisse, il devra payer plus de primes pour arriver au même résultat.

### Vous trouverez tous les avantages que vous offre votre assurance de groupe dans son règlement.

Le paiement de la prime par l'employeur est quoi qu'il en soit toujours régi par la règle des 80 %. En bref, cette règle stipule qu'un employeur ne peut déduire fiscalement les primes d'une assurance de groupe que quand les primes versées ne dépassent pas une certaine limite. Cette dernière est calculée en fonction du capital pension (légal + extralégal) des employés en question. L'assureur se charge de ce calcul.

### 3. Garanties complémentaires

Une assurance de groupe peut également comprendre une **assurance complémentaire incapacité de travail**. Elle entre en jeu en cas d'accident (de travail) ou de maladie (professionnelle). On assiste soit à une dispense du paiement des primes (ce qui signifie que l'assureur paie les primes à la place de l'employeur ou de l'employé pendant la période de l'incapacité), soit à l'attribution d'une rente d'invalidité. Une bonne assurance de groupe prévoit une rente indexée, c.-à-d. une rente qui évolue avec la hausse des prix. L'assurance intervient sur la base du degré d'incapacité de travail de l'employé. En principe, il n'est pas question d'intervention si ce degré d'incapacité est inférieur à 25 %. Une autre donnée importante : le délai de carence, soit la période qui commence au début de l'incapacité de travail et pendant laquelle il n'y a pas de couverture.

Vous trouverez dans le règlement de l'assurance de groupe quels sont les cas pour lesquels l'assurance incapacité de travail n'entre pas en compte (les exclusions). Ainsi, les maladies des suites de l'abus d'alcool ou de stupéfiants sont exclues. La plupart du temps, les sports

Une bonne communication entre l'employeur, l'employé et l'assureur est primordiale si l'on veut mettre en avant les avantages et l'importance d'une assurance de groupe.



PG

dangereux, comme la boxe, le bobsleigh, le deltaplane, les compétitions automobiles et de moto, le sont aussi.

La **garantie hospitalisation** est une deuxième couverture complémentaire possible. L'assureur prend alors en charge les frais liés à une hospitalisation ou à une maladie grave, souvent jusqu'à un plafond déterminé, avec ou sans franchise.

### Quelle couverture ?

Afin de déterminer ce pour quoi vous êtes assuré, il importe de regarder quels documents vous recevez en tant qu'assuré.

#### 1. La fiche de pension

L'assureur est légalement contraint de fournir annuellement une fiche de pension individuelle (Employee Benefit Statement) à l'employé. Outre vos données personnelles, vous y trouverez, par garantie, un relevé clair et détaillé :

- des prestations financées par les contributions de l'employé et de l'employeur, ainsi que des participations aux bénéfices ;
- des droits à pension que vous avez

- acquis à cette date en tant qu'employé ;
- des contributions prises en charge par l'employeur et par l'employé par type de garantie.

La fiche de pension a donc pour objectif que vous ayez une vision claire de la constitution de votre pension complémentaire et de vos couvertures de risques.

#### 2. Le règlement de l'assurance de groupe

Vous y trouverez tous les détails. Il contient toutes les dispositions du contrat qui déterminent les conditions du plan de pension complémentaire. Il comprend tant les « dispositions générales » que les « dispositions spéciales ». Il existe une subtile différence entre les deux : les dispositions spéciales décrivent les règles applicables à tous les employés affiliés à l'assurance de groupe et les dispositions générales reprennent les principes et les modalités de fonctionnement en vigueur pour toutes les assurances de groupe souscrites chez l'assureur. Les dispositions générales et spéciales forment un tout. Les dispositions spéciales, même si elles peuvent

être différentes des dispositions générales, priment.

Quelles informations y trouve-t-on ?

#### ■ Qui est l'assureur ?

Le règlement mentionne avant toute chose le nom de la compagnie auprès de laquelle l'assurance de groupe est souscrite. C'est cet assureur qui s'engage à verser les garanties prévues dans l'assurance de groupe et qui vous fournit annuellement un aperçu des prestations assurées.

#### ■ Etes-vous obligés de vous affilier ?

Si vous entrez en service chez un employeur qui a déjà une assurance de groupe, vous n'avez pas le choix. Tous les membres du personnel faisant partie d'une certaine catégorie (par exemple, tous les employés, tous les cadres, tous les travailleurs...) sont contraints de s'affilier à une assurance de groupe existante. D'autres distinctions ne sont pas permises : ainsi, on ne peut établir de distinction entre les employés liés par un contrat à durée déterminée ou indéterminée par exemple. Pour les employés de moins de 25 ans, il est parfois possible de prévoir une période d'attente.

Par contre, si vous êtes déjà en service chez un employeur au moment où celui-ci décide de souscrire une assurance de groupe pour son personnel, vous n'êtes pas obligés de vous affilier. Vous pouvez renoncer à l'assurance de groupe, mais il faut en faire expressément le choix. Il s'agit là d'une possibilité hypothétique, car pourquoi refuseriez-vous l'avantage que représente une assurance de groupe ?

#### ■ L'âge de la pension

Le règlement stipule également l'âge auquel l'assurance de groupe prend fin. En principe, c'est 65 ans.

#### ■ Paiement d'un capital ou d'une rente ?

Un des rares choix que vous ayez en tant qu'assuré est celui du paiement à la fin du contrat : vous pouvez opter pour le versement d'un capital unique ou pour le versement sous la forme d'une rente à vie. Le versement sous forme de rente à vie comporte certains risques. Exemple : un employé a 65 ans et reçoit un capital pension de 150.000 EUR. Il opte pour le système de la rente à vie en prenant en compte une indexation an-

## MOINS D'IMPÔTS GRÂCE AU PACTE DE SOLIDARITÉ ENTRE LES GÉNÉRATIONS

L'assurance de groupe est caractérisée par son côté fiscalement intéressant, tant pour l'employeur que pour l'employé.

Les primes payées par l'employeur sont **déductibles** de son bénéfice imposable, du moins si les primes payées ne donnent pas lieu à un capital pension supérieur à 80 % du capital pension total (légal + extralégal) de l'employé assuré. Pour l'employeur, les charges sociales sur une assurance de groupe comprennent une taxe de 4,4 % et une cotisation sociale de 8,86 %. C'est beaucoup moins que les charges patronales d'environ 35 % liées au salaire direct.

Les primes payées par l'employé entrent en ligne de compte pour une **réduction d'impôts**. De cette façon, il réalise une économie d'impôts de 30 à 40 % des primes payées (plus la taxe communale). Il est intéressant de noter que les primes payées par l'employé pour son assurance de groupe et les primes qu'il paie pour une assurance-vie individuelle ou le remboursement d'un prêt hypothécaire par exemple ne se chevauchent pas. En d'autres termes, il n'y a pas de maximum prévu pour les primes de l'assurance de groupe qui entrent en compte pour une réduction d'impôts (de 30 à 40 %) dans le chef de l'employé.

Le nouveau Pacte de solidarité entre les générations exerce une influence positive sur l'imposition du capital pension d'une assurance de groupe au moment du versement de celui-ci, et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006. En ce qui concerne la partie du capital pension constituée à partir des primes de l'employé, rien ne change : il faut seulement payer un impôt unique de 10 %. Ce qui change à partir de 2006, c'est qu'il ne faudra plus payer que 10 % sur la partie du capital constituée à partir des primes de l'employeur, contre 16,5 % auparavant. Une condition est toutefois liée à cet avantage : il faut que l'employé reçoive le capital à l'âge de la pension légale (en principe 65 ans), et non avant, et qu'il ait effectivement travaillé jusqu'à cette date.



nuelle (disons 2 %). A l'âge de 66 ans, il décède des suites d'un cancer. Le paiement de la rente est arrêté à ce moment et les héritiers ont perdu une part importante du capital. Ce problème peut être résolu si l'on choisit une rente transmissible. Dans ce cas, si l'assuré décède, la rente est payée à vie à hauteur de 80 % au conjoint de l'assuré ou à son cohabitant légal au moment du décès.

#### **■ Quelles sont vos obligations ?**

L'employé assuré est dans l'obligation de faire connaître à l'assureur dans les 30 jours chaque élément qui est susceptible de modifier le risque. Ceci est nécessaire afin que l'assureur puisse procéder à une évaluation correcte du risque à assurer. On pense ici par exemple à un changement d'activité professionnelle, à un changement de domicile, etc. Si l'aggravation du risque n'a pas été communiquée et qu'un sinistre survient, l'assureur ne paiera un dédommagement que sur la base de son estimation initiale du risque. Cette obligation vaut par ailleurs aussi pour une diminution du risque concerné.

#### **■ Combien rapportent les primes ?**

Les primes versées dans le cadre de la constitution d'un capital pension ont un rendement garanti. Il existe une différence entre les primes payées par l'employeur et celles payées par l'employé. Les primes versées par l'employeur doivent, à l'heure actuelle, rapporter au minimum 3,25 % par an. Pour les primes payées par l'employé, il s'agit de 3,75 % par an. En principe, c'est l'employeur qui est obligé de garantir ces rendements et, dans la pratique, c'est donc l'assureur qui s'en charge. Ces taux d'intérêts sont garantis pendant toute la durée du contrat. Une modification de taux ne s'appliquera que sur les versements effectués après la date de la modification. En outre, une participation aux bénéfices peut parfois (ce n'est donc pas certain) venir s'y ajouter. Cela dépend des prestations de l'assureur (de ses bénéfices) et du montant qu'il est disposé à y consacrer. A ce sujet, notons qu'il existe des assureurs qui, en tant qu'« assureurs indépendants », n'ont pas d'actionnaires et qui peuvent donc donner plus à leurs assurés. C'est par exemple le cas des Assurances fédérales et d'Ethias. ■