

## FINANCEMENT DU CAPITAL PENSION DE VOS EMPLOYÉS

### CONTEXTE

Comme employeur, si vous souhaitez attribuer un avantage supplémentaire à un employé, vous êtes confronté au coût que cela représente, en comparaison avec l'avantage net qu'en retire l'employé.

La différence vient des cotisations sociales (employeur 27% et employé 13%) et du pré-compte professionnel élevé appliqué sur cette rémunération.

Le rapport entre le coût salarial et le salaire net atteint très rapidement 3 pour 1, ce qui incite à chercher des solutions plus avantageuses.

### SOLUTION

La pension est devenue un sujet d'attention pour beaucoup de belges et inclure une participation à la constitution du capital pension dans un package salarial est désormais considéré comme positif par beaucoup de (candidats) employés.

Classiquement, le système utilisé pour accorder une rémunération différée est l'assurance de groupe. Malheureusement, la législation sur l'assurance de groupe en faveur des employés est assez complexe ce qui rend ce type de contrat très difficile à utiliser dans les (très) petites entreprises que sont les pharmacies, qu'elles soient exploitées en personne physique ou en société.

Depuis plus de 20 ans maintenant Curalia propose un système simple et flexible, très avantageux pour employeur et employé, qui comporte deux volets :

- Financement par l'employeur du contrat Pension Complémentaire (pharmacien employé) ;

- Financement par l'employeur du contrat épargne Pension ou épargne à long terme (tout le personnel).

### **FINANCEMENT DU CONTRAT PENSION COMPLEMENTAIRE**

Un pharmacien employé qui a adhéré à la convention INAMI a la possibilité de déduire de ses revenus jusque 4.562,82 EUR (2024) versés sur un contrat Pension Complémentaire avec solidarité Curalia, quel que soit son employeur et son activité. Le montant déductible est limité à 9,40% du revenu professionnel imposable.

Ce versement peut être effectué par l'employeur soit comme partie de la rémunération fixe, soit comme mode de paiement d'un bonus ou prime de fin d'année.

### **Quels sont les avantages de ce système pour l'employeur?**

1. Les cotisations sociales se limitent à 8,86% du montant versé.
2. Le montant versé et les cotisations sont totalement déductibles fiscalement.
3. Il n'y a pas de taxe sur les primes versées (4,40% pour l'assurance de groupe).
4. L'employeur est libre d'accorder un montant différent à chaque employé. Ce montant peut être déterminé sur base de critères aussi bien quantitatifs (prestations,...), que qualitatifs (par exemple évaluation personnelle, ...).
5. Sauf si le versement fait partie de la rémunération mensuelle, il n'y a pas d'engagement de l'employeur qui peut déterminer chaque année le montant qu'il paie.
6. Les formalités administratives sont nettement moins lourdes que pour une assurance de groupe.

### **FINANCEMENT DU CONTRAT EPARGNE PENSION ou EPARGNE A LONG TERME**

Chaque contribuable belge peut déduire de ses revenus 1.020 EUR ou 1.310 EUR (2024) versés sur un contrat Epargne Pension et jusque 2.450 EUR versés sur un contrat épargne à long terme Curalia.

L'employeur peut effectuer ces versements à la place de son employé, par exemple au titre de prime de fin d'année ou de prime récurrente prévues par la convention collective de travail.

### **Quels sont les avantages de ce système pour l'employeur?**

1. Les cotisations sociales se limitent à 8,86% du montant versé.
2. Le montant versé et les cotisations sont totalement déductibles fiscalement.
3. Il n'y a pas de taxe sur les primes versées sur un contrat Epargne pension et la taxe est de 2% sur les primes versées sur un contrat épargne à long terme (4,40% pour l'assurance de groupe).
4. Le système est très flexible:
  - L'employeur peut faire varier son versement de personne à personne et d'une année à l'autre.
  - L'employeur et l'employé peuvent par exemple convenir d'un paiement de la prime en partie sous forme de salaire et en partie sous forme de versement sur le contrat épargne pension.
5. Ce système est applicable à tous les membres du personnel: assistant(e)s pharmaco-techniques, assistant(s) administratif(s) et même pharmacien(s).
6. Les formalités administratives sont nettement moins lourdes que pour une assurance de groupe.

### **TRAITEMENT ADMINISTRATIF DU VERSEMENT**

Le montant versé doit être déclaré comme avantage de toute nature sans quoi il risque d'être taxé, comme commission secrète (103%), dans le chef de l'employeur.

Une note technique explique la manière dont le versement effectué doit être traité administrativement.

*N'hésitez pas à la demander  
ou à la consulter sur [www.curalia.be](http://www.curalia.be)*

<b>Comparaison du devenir d'un budget de 100 EUR payés par un employeur au profit d'un employé</b>	
<b>POSSIBILITÉS:</b>	
1. Augmentation du salaire brut	
2. Versement sur un contrat à objectif Pension Curalia	
<b>AUGMENTATION SALAIRE</b>	
Augmentation	100
Cotisations patronales	- 21, 26
Salaire brut	78, 74
ONSS travailleur 13,07%	- 10, 29
Base imposable	68, 45
Impôts (50%)	- 34, 23
<b>SALAIRE NET</b>	<b>34, 22</b>
<b>CONTRAT à objectif PENSION</b>	
Versement	100
Cotisation patronale (8,86%)	- 8, 139
<b>PRIME NETTE</b>	<b>91, 861</b>

**EN CONCLUSION:**

Pour le même coût pour l'employeur, l'employé obtient environ trois fois plus en cas de versement sur son contrat à objectif pension.

Soyons clair : dans le premier cas, l'employé reçoit de l'argent liquide, dans le second cas, le montant est placé sur son contrat Curalia à objectif pension. Mais son épargne sera nettement plus élevée que s'il l'avait constituée lui-même.