L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL DE PENSION (EIP)

POUR L'INDÉPENDANT DIRIGEANT DE SOCIÉTÉ

Jusqu'en 2004, une société pouvait financer un plan de pension pour un dirigeant d'entreprise indépendant de deux manières différentes : par une assurance dirigeant d'entreprise ou par une assurance groupe.
L'assurance dirigeant d'entreprise avait le désavantage d'être souscrite par la société qui était propriétaire du contrat avec tous les inconvénients en cas de vente de la société ou de faillite. Dans le cas de l'assurance groupe, c'est le dirigeant qui est propriétaire mais le souci venait du fait que ce contrat devait être conclu par la société en faveur d'une catégorie du personnel. Cela ne permettait pas de tenir compte de la diversité de situation des différents dirigeants indépendants d'une société. C'est pour cela que le législateur a créé l'Engagement Individuel de Pension.

DÉFINITION

Un Engagement Individuel de Pension (EIP) est un plan de pension sur mesure organisé par la société pour un dirigeant précis afin de lui constituer un capital pension complémentaire. Quand il y a plusieurs dirigeants, la société peut mettre en place différents contrats EIP, un pour chaque dirigeant. Chaque dirigeant assuré est propriétaire de son propre contrat.
Le contrat EIP est financé par des cotisations de la société. Chaque année, la société peut fixer le montant de la prime qu'elle souhaite verser et le verse en une ou plusieurs fois (versement(s) mensuels/trimestriels/annuel).
Le dirigeant reçoit chaque année un avenant reprenant la nouvelle situation de son contrat.

PRIME MAXIMALE

Le montant maximum déductible par la société est limité et calculé chaque année en appliquant la règle connue sous le nom de "règle des 80%". Cette règle se base sur le montant de la rémunération régulière du dirigeant, quelle qu'en soit la forme : appointement, avantages de toute nature, ...

En plus de la prime annuelle, l'EIP permet le versement d'un "Backservice". Ce dernier correspond aux primes que la société aurait pu verser (et déduire) pour son dirigeant dans le passé mais qu'elle n'a pas versées. Cela concerne les années d'activité du dirigeant dans la société mais aussi, à certaines conditions, une partie de sa carrière antérieure.

SÉCURITÉ SOCIALE

Les primes versées sur le contrat EIP ne sont pas considérées par la sécurité sociale comme un salaire. Elles ne sont pas soumises à la cotisation ONSS de 8,86% ni reprises dans le montant sur lequel le dirigeant indépendant doit payer des cotisations sociales (20,5%). Elles sont simplement soumises à une taxe sur les primes de 4,40%.

FISCALITÉ

Comme les primes versées ne sont pas considérées comme une rémunération, elles ne sont pas taxables dans le chef du dirigeant.

A la fin du contrat, différents prélèvements sont effectués :

- Retenue de 3,55% (Cotisation INAMI) sur le capital et les participations bénéficiaires ;
- Cotisation de solidarité de 0 à 2% selon le niveau de la pension ;
- Taxation du capital (pas de la participation bénéficiaire) à un taux de 16,50% majoré des additionnels communaux. Ce taux est ramené à 10% si le capital est payé à l'âge de la pension légale et si le dirigeant d'entreprise est resté professionnellement actif (éventuellement à temps partiel) sans interruption pendant les 3 dernières années. En cas de paiement du capital avant son 62ème anniversaire, celui-ci est taxé à un taux plus élevé que le taux de 10 ou de 16,5%. La taxation se monte à respectivement 20 et 18% (à augmenter des additionnels communaux) pour les capitaux perçus à 60 et 61 ans.

AVANCE SUR POLICE

Le dirigeant d'entreprise peut utiliser l'épargne constituée sur son contrat EIP pour financer l'achat ou la rénovation d'un bien immobilier dans l'Union Européenne.

DROITS DE SUCCESSION

En cas de décès, les droits de succession sont dus sur le capital versé.