

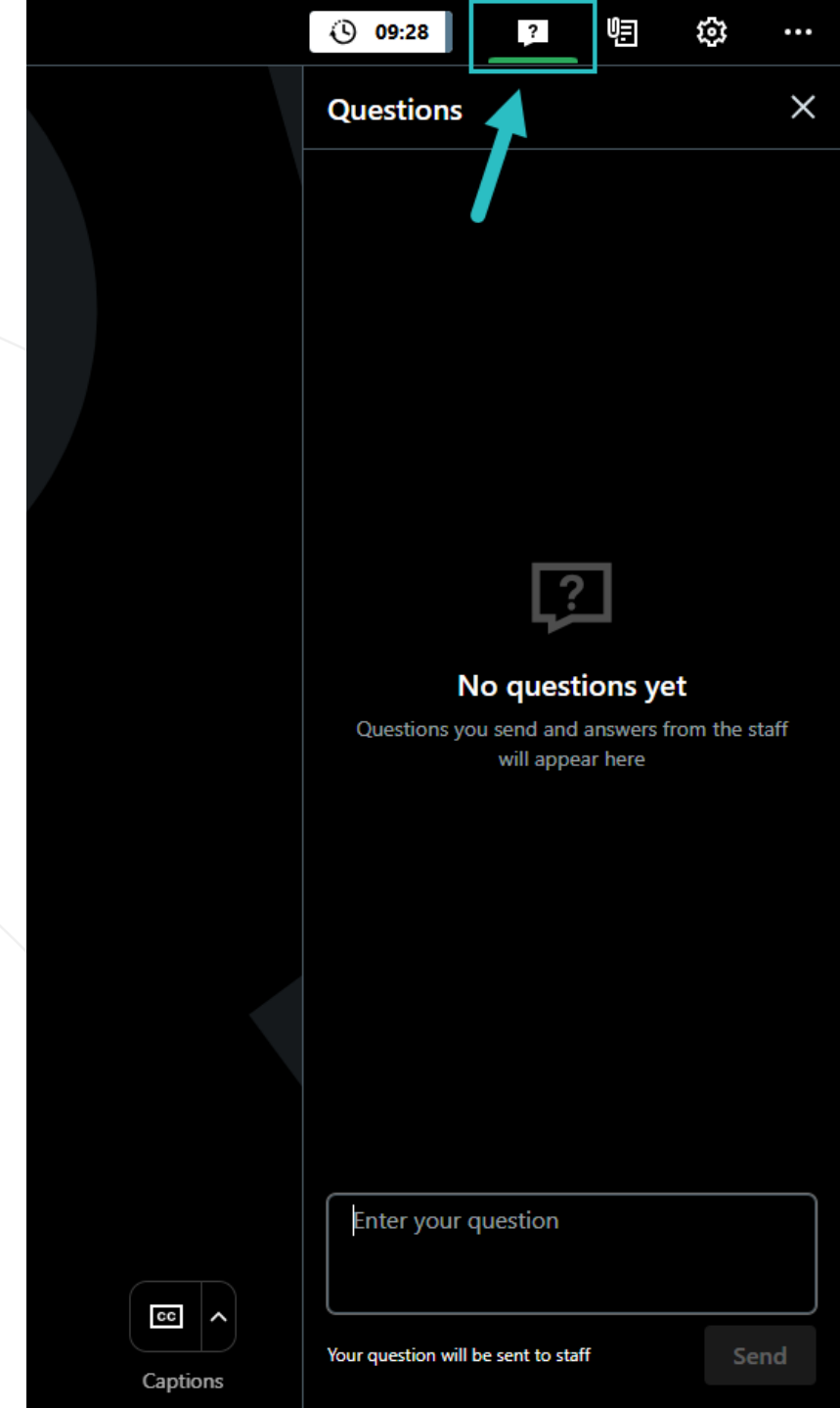


Webinar

Réformes des pensions : pourquoi
l'assurance groupe devient essentielle ?

Informations pratiques

- Posez vos **questions dans l'onglet « Questions »**, nous y répondrons à la fin du webinar ou dans quelques jours
- Ce webinar vous donne droit à une **attestation** de catégorie A si :
 - Vous répondez aux deux questions d'attention qui seront posées
 - Vous répondez au test qui s'ouvre automatiquement à la fin (sinon, vous recevez une attestation de catégorie B)
 - Vous n'êtes pas absent plus de 15 minutes au total durant le webinar
- Dans 1h, vous recevrez un **e-mail automatique** contenant une attestation de participation si vous n'avez pas été absent plus de 15 minutes
- Vous recevez le **PowerPoint** et l'enregistrement du webinar dans les 7 jours ouvrables
- Votre attestation ITAA est chargée sur la plateforme **dans les 7 jours ouvrables**



09:28

Questions

No questions yet

Questions you send and answers from the staff will appear here

Enter your question

Your question will be sent to staff

Send

Captions

Agenda



1. Système de pension en Belgique
2. Réforme des pensions 2025- 2029
3. L'assurance groupe: principes
4. Conclusion

A circular inset image showing four business professionals in a meeting. A woman in the center is gesturing with her hand while speaking to a man on her left. Another man on her right is looking at a tablet. A woman on the far left is partially visible. The background is a bright office with windows.

Systeme de pension en Belgique

Pension: les 4 piliers

1^e pilier

- Pension légale: régime légal
- Pour tous: employés, indépendants et fonctionnaires
- **L'État organise**: mypension.be

2^e pilier

- Pension complémentaire que les travailleurs salariés et indépendants constituent **eux-mêmes** pendant leur activité professionnelle.

3^e pilier

- Pension complémentaire basée sur un choix individuel, soutenue par des avantages fiscaux.
- Épargne-pension & épargne à long terme.

4^e pilier

- Épargne et investissement libres individuels : tout ce que vous épargnez sans avantage fiscal.
- Aussi immobilier

Avantage
fiscale



Âge légale de la pension?

Date de naissance	Âge légal de la pension
Né(e) avant le 01.01.1960	65 ans
Né(e) entre le 01.01.1960 et le 31.12.1963	66 ans
Né(e) à partir du 01.01.1964	67 ans

Comment le montant de votre pension (salarié) est-il calculé ?

Les étapes du calcul de votre pension

Pour chaque année de votre **carrière**, nous calculons un revenu de pension :

Étape 1 : Nous additionnons les **salaires** réels, fictifs et forfaitaires (= le salaire total) sur base annuelle.

Étape 2 : Nous comparons le salaire total sur base annuelle avec le **plafond salarial** ; si votre salaire total sur base annuelle est supérieur au **plafond salarial**, nous limitons votre salaire total à ce plafond.

Étape 3 : Nous **revalorisons** le salaire total sur base annuelle.

Étape 4 : Nous divisons chaque année par 45 (durée de carrière normale comme salarié).

Étape 5 : Nous multiplions par 60 %.


Nous additionnons les revenus de pension **de chaque année**. C'est la **pension** que vous percevrez **chaque année**.

Le plafond salarial ? : limitera la pension et ce n'est pas: le plus que je gagne le plus que j'aurais du pension!!

Tableau récapitulatif

Catégorie	Quel salaire ?	Plafond salarial	Valeur en 2025 pour une année complète
Jours travaillés	Salaire réel	Normal	82 608,94 EUR
Jours assimilés - plafond normal (par ex. maladie)	Salaire fictif normal	Normal	82 608,94 EUR
Jours assimilés - plafond bas (par ex. chômage après 58 ans)	Salaire fictif bas	Différencié	74 513,68 EUR
Jours assimilés - plafond minimum (par ex. chômage - 3e période à partir de 2012)	Salaire fictif limité	Minimum	32 764,09 EUR



The background of the slide is a photograph of four people in a meeting. A woman in a grey sweater is pointing at a tablet held by a man in a white sweater. Another man in a blue shirt is looking at the tablet. A woman with blonde hair is partially visible on the left. The scene is set in a bright, modern office with large windows in the background.

Réforme des pensions 2025-2029:

Vue d'ensemble des nouvelles mesures pour la pension légale

Nouvelles mesures pour la pension



Le 06 mars 2026, le Conseil des ministres est parvenu à un accord sur la réforme des pensions lors de la 3e lecture de la loi sur les pensions,.

Attention: cet accord doit encore être examiné et voté au Parlement, et ce qui suit dans la présentation est donc sous réserve de son approbation et publication.

Les principales modifications :

Mesures ayant un impact sur la date de la pension : retraite anticipée / pension après une carrière longue

Mesures ayant un impact sur le montant de la pension : malus de pension / bonus de pension / restrictions dans le calcul de la pension / limitation de l'indexation des pensions élevées

Un aperçu de toutes les informations (provisoires en attente approbation- publication) :

Salariés / fonctionnaires / carrière mixte : [Réforme des pensions 2025-2029 | Service fédéral des Pensions](#)

Indépendants : [Réformes des pensions 2025-2029 | INASTI](#)



Réforme des pensions 2025- 2029:

Mesures ayant un impact sur
la date de la pension

Pension avant l'âge légal : pension anticipée

➤ Qu'est-ce qui ne change pas ?

- L'âge légal de la pension
- Le nombre de jours de travail effectif requis pour les indépendants (2 trimestres en principal)
- La durée de carrière

Âge et durée de carrière exigés

Âge et durée de carrière minimaux pour pouvoir prendre votre pension anticipée

60 ans et 44 années de carrière

61 ans et 43 années de carrière

62 ans et 43 années de carrière

63 ans et 42 années de carrière

64 ans et 42 années de carrière

65 ans et 42 années de carrière



Pension avant l'âge legal : pension anticipée

➤ Qu'est-ce qui change ?

- Le nombre de jours requis par année pour qu'elle soit prise en compte dans la carrière d'un salarie pour une pension anticipée : à partir du 1.1.2027 :
- Première année de carrière = la première année avec au moins 104 jours de travail
- A partir du deuxième : une année de carrière compte si au moins ~~104~~ ➔ **156 jours de travail**. (5 jours de réserve)

Cette mesure pourrait signifier que vous ne pourrez prendre votre pension qu'à une date ultérieure

Exemples : [Réforme des pensions 2025–2029 | Service fédéral des Pensions](#)



Pension anticipée

Exemple :

Patricia est née en 1964 et aura donc 61 ans en 2025.

Elle souhaite prendre sa pension anticipée en 2027, à 63 ans.

Pour ce faire, elle doit avoir une carrière de 42 années d'au moins 156 jours de travail effectif ou assimilés.

À ce moment-là, Patricia a :

- 40 années de carrière d'au moins 156 jours de travail effectif ou assimilés
- 2 années de carrière de 104 jours de travail effectif ou assimilés. Les 5 jours de réserve ne suffisent pas à compléter ces années à 156 jours.

Selon les nouvelles règles, elle ne peut pas prendre sa pension anticipée en 2027, car elle ne remplit pas les conditions requises de 42 années de carrière d'au moins 156 jours de travail effectif ou assimilés.

Elle ne pourra le faire qu'en 2029, à 65 ans, soit 2 ans plus tard.

Cependant, Patricia ayant déjà 61 ans en 2025, une mesure transitoire s'applique. Cela signifie que son âge de départ à la pension sera reporté d'un an au maximum au lieu de deux. Elle pourra donc prendre sa pension en 2028, à l'âge de 64 ans.

Nouveauté : pension à partir de 60 ans après une carrière longue

- A partir du 1.1.2027 vous pouvez prendre votre pension à **60 ans** si vous avez au moins **42 années de carrière** **ET si**
- Indépendant : au moins trois trimestres en principal/par année de carrière
- Salarié: au moins **234 jours de travail**/par année de carrière
- **Jours de travail?** Jours de travail effectif , chômage temporaire (forme de chômage où le travailleur reste lié par un contrat de travail, par exemple le chômage technique, pour cause de force majeure, etc.), congé de maternité (congé prénatal et postnatal, y compris les pauses d'allaitement et les absences du travail pour examens médicaux prénataux), service militaire, jours de lock-out, jours passés en tant que juge aux affaires sociales ou membre d'une commission d'application de la législation sociale, jours de détention provisoire sans condamnation, périodes de mission syndicale





Réforme des pensions 2025- 2029:

Mesures ayant un impact sur
le montant de la pension

Un nouveau bonus pension

Introduction d'un nouveau bonus de pension

Le bonus de pension évolue à partir du 1.1.2026 et s'adresse aux personnes qui prendront leur pension à partir du **1.1.2027**.

Conditions pour avoir droit au bonus de pension :

- Prendre la pension **après** l'âge légal de la pension ET
- Avoir au moins 35 années de carrière avec au moins 156 jours effectivement prestés (2 trimestres) ET
- Avoir presté 7020 jours effectivement (90 trimestres) ET
- Ne pas avoir encore perçu de pension belge.

Certaines périodes sont assimilées à des jours effectivement prestés: comme le congé de maternité (et le congé de paternité), le congé de soins, le service militaire et le chômage temporaire sont reconnus comme périodes assimilées.

Qu'en est-il du bonus existant ? La constitution cesse au 31.12.2025. Il sera alors payé en une seule fois lors de la prise effective de la pension.



Un nouveau bonus pension

Le versement unique (ancien système) sera remplacé par une **majoration en pourcentage du montant de votre pension** pour chaque année de report et en fonction de votre année de naissance

Année de naissance	Bonus par année reportée
1962 ou avant	2 %
Entre 1963 et 1972	4 %
À partir de 1973	5 %



Le nouveau bonus de pension

Exemple : Marie reporte sa pension après sa date de pension légale. A-t-elle droit à un bonus ?

Oui.

Marie est née en octobre 1961. Elle atteindra l'âge légal de la pension en novembre 2027. Elle reporte sa pension de 3 ans, jusqu'en novembre 2030.

Étant née en 1961, elle a droit à un bonus de 2 % par année de report. Vu qu'elle reporte sa pension de 3 ans, elle a droit à un bonus de 6 % (3 x 2 %).

Nouveau: malus pension à partir de 2027



Dans quelles conditions y aura-t-il un malus?

- **Pensions anticipée** ET ne pas remplir les 2 conditions suivantes:
- une **carrière de 35 années** comportant chacune au moins 156 jours de travail effectif ET
- **7 020 jours de travail** effectif sur l'ensemble de votre carrière.

les jours de travail effectif pour le malus : le congé de soins (les congés thématiques, les crédits-temps avec motif, les congés d'adoption, les congés pour parents d'accueil, etc.), le congé de maternité (congé prénatal et postnatal, pauses d'allaitement et absences du travail pour examens médicaux prénataux), le congé de paternité, le service militaire, les périodes de maladie et d'invalidité, le chômage temporaire (forme de chômage où le travailleur reste lié par un contrat de travail, par exemple le chômage technique, pour cause de force majeure, etc.), le chômage occasionnel des dockers, trieurs de poisson, déchargeurs de poisson et pêcheurs maritimes, pêcheurs maritimes, travailleurs des arts, les jours de lock-out, les jours passés en tant que juge aux affaires sociales ou membre d'une commission d'application de la législation sociale, les périodes de mission syndicale, les jours de détention provisoire sans condamnation

Nouveau: malus pension à partir de 2027

Que se passe-t-il si vous ne remplissez pas la double condition ?

- **% moins de pension** pour chaque année d'avance sur l'âge légal de la pension et en fonction de l'année de naissance



Année de naissance	Malus par année d'anticipation
1960 ou avant	0 %
Entre 1961 et 1965	2 %
Entre 1966 et 1974	4 %
À partir de 1975	5 %

Nouveau: malus pension à partir de 2027

Exemple : Jean prend sa pension 4 ans avant l'âge légal et a droit à 1 800 euros bruts. Il ne remplit pas les conditions. Quel montant de pension recevra-t-il ?

Il justifie de :

- 36 années de carrière avec au moins 156 jours de travail effectif ;
- 6 580 jours de travail effectif sur les 7 020 jours requis pour l'ensemble de sa carrière.

Il ne remplit qu'une seule des deux conditions et sera donc impacté par le malus.

Il est né en 1975. Sa pension sera réduite de 20 % (4 années d'avance x 5 %). Sa pension s'élèvera donc à 1 440 euros brut (1 800 - 360 (= 20 % de 1 800 euros))

Indexation des pensions

- Pour toutes les pensions: indexation **3 mois après** le dépassement de l'indice-pivot
- l'indexation des pensions plus élevées (à partir de 5,182,64€) sera limitée ou même pas appliquée

Sur l'indexation des pensions: [Indexation | Service fédéral des Pensions](#)



les périodes de chômage et de fin de carrière pèseront moins pour le calcul des pensions

- Application du plafond salarial pour le calcul
- Pour les périodes de chômage et fin de carrière: **salaire fictif** sera limité au plafond salarial minimum ces périodes rapporteront moins de pension !

Jours assimilés - plafond bas (par ex. chômage après 58 ans)	Salaire fictif bas	Différencié	74 513,68 EUR
Jours assimilés - plafond minimum (par ex. chômage - 3e période à partir de 2012)	Salaire fictif limité	Minimum	32 764,09 EUR



Résumé

Bien que le premier pilier prévoie une pension, celle-ci peut être insuffisante pour vivre confortablement

Un salaire plus élevé ne garantit pas automatiquement une pension plus élevée (plafond salarial !).
Travailler moins (longtemps) signifie souvent une pension moindre.

Il est donc essentiel d'épargner pendant la période active de votre vie professionnelle afin de pouvoir vivre décemment après l'âge de la pension.

Le marché du travail est confronté à la « guerre des talents » : un package salarial n'est plus complet ni attractif sans une pension extralégale étendue.

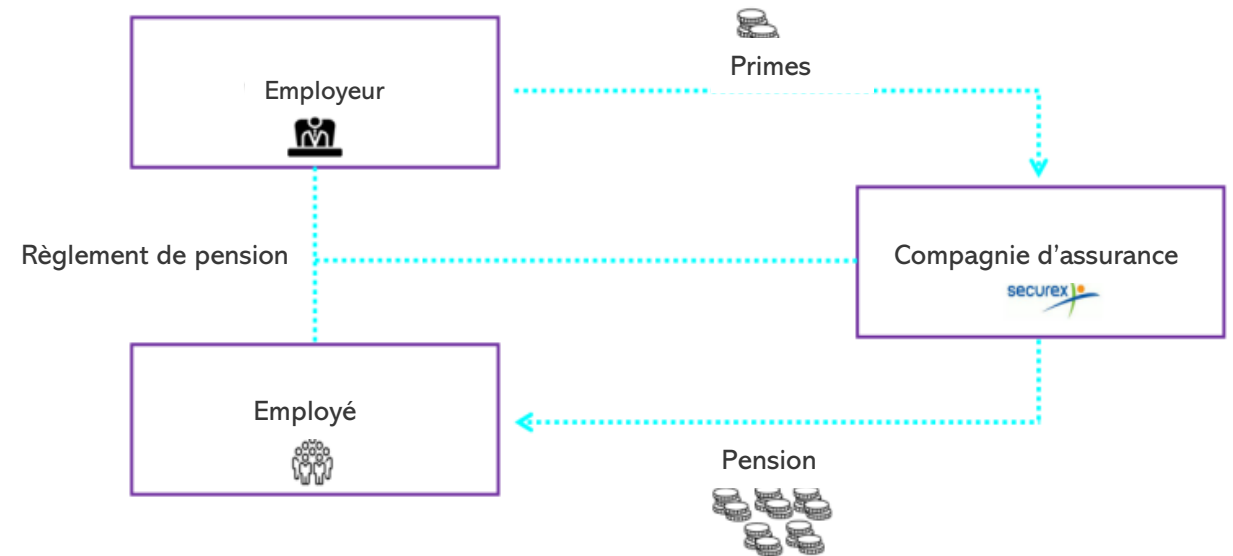
Le deuxième et le troisième pilier sont donc indispensables pour les employés, les indépendants et les employeurs !!

A circular inset image showing four business professionals in a meeting. A woman in a grey sweater is pointing at a tablet held by a man in a blue shirt. A man in a white sweater is looking towards her. A woman with blonde hair is partially visible on the left. The background is a bright office with bookshelves.

Assurance groupe

Assurance groupe : définition

L'Assurance groupe est un contrat d'assurance vie qu'un employeur conclut pour ses salariés. Avec l'Assurance groupe, l'employeur épargne pour la pension complémentaire de ses salariés. Cette assurance est l'un des avantages extralégaux les plus importants pour un salarié.



Assurance groupe :

- L'employeur met en place un engagement de pension pour les salariés appartenant à une catégorie pour laquelle il souhaite mettre en place une pension complémentaire ou une protection supplémentaire.
- La catégorie doit être **ouverte et objective** .
- L'adhésion à l'Assurance groupe est **obligatoire** dès qu'une personne remplit les conditions de la catégorie. Il n'est pas permis de fixer un âge minimum.
- Les réserves de pension accumulées reviennent toujours au salarié.

- **Jusqu'au 31/12/2014** : Les différences historiques entre ouvriers et employés étaient admises
- **Depuis le 01/01/2015** : Les nouvelles polices d'Assurance groupe ne peuvent plus faire la distinction entre ouvriers et employés.
Pour les plans existants : Les différences existantes peuvent persister temporairement, aucune nouvelle différence ne peut être introduite !
- **Période de transition** (prolongée) date limite initiale : 2025 -> Maintenant 01/01/2030 Toute distinction basée entre ouvriers et employés devient une discrimination > une harmonisation complète est obligatoire.
- **À partir du 01/01/2027** : l'employeur doit soumettre un plan d'action
Note : dépendant de l'accord sectoriel

Assurance groupe : paiement de la prime

- **Règlement de l'entreprise** : prime payée par l'employeur.
- **Règlement personnel** : prime payée par le travailleur.
- ➔ La prime est déduite du salaire net du travailleur.
- ➔ L'employeur transfère la prime à la compagnie d'assurance.



Assurance groupe : Budget

- Déterminé par l'employeur :
 - Peut être une prime forfaitaire (avec ou sans indexation)
 - Peut être un % des salaires (salaires mensuels x 12 ou 13 ou 13,92)
 - Une combinaison des deux est également possible
- Le budget : doit être le même pour toutes les personnes qui sont dans la même catégorie
- La distinction basée sur l'ancienneté est possible

Assurance groupe : garanties

Choix des couvertures :

- Constitution de pension (basée sur un taux d'intérêt d'un an)
- Décès (plusieurs formules possibles)
- Décès par accident
- Rente d'invalidité en cas de maladie / accident vie privée/professionnelle
- Exonération de prime

Plan cafétéria dans l'Assurance groupe :

L'employeur offre plusieurs options au salarié. Ce dernier sélectionne celles qui correspondent le mieux à ses besoins et préférences .

Assurance groupe : Plan bonus

Les bonus peuvent également être versés dans une police d'Assurance groupe :

- Cela peut se faire chez Securex sans un plan de base
- Très intéressant d'un point de vue fiscal
- Couramment utilisé chez les cadres et les commerciaux.
- Le budget peut varier selon les affiliés ici !! Dans la mesure où l'attribution et le calcul de la prime sont déterminés à l'avance dans le règlement interne de l'employeur
- Ce sont des primes uniques
- L'employeur peut proposer la possibilité de ne verser qu'une partie du bonus dans l'Assurance groupe
- Cela pourrait aussi être intéressant en plus des warrants (warrants limités -> 20 %)

Assurance groupe : Remboursement LPC

Le législateur a imposé **un rendement minimum** sur les réserves.

La garantie du rendement minimum relève de la responsabilité de l'employeur. Et ce rendement minimum s'applique à la fois aux cotisations de l'employeur et personnelles.

- Si le rendement est inférieur au bout du contrat, l'employeur doit compenser la différence.
- Si la différence est plus élevée, vous obtenez le rendement total.

Rendement minimum actuel : 2,5 %.

Assurance groupe : Départ

- Lorsque le contrat de travail est résilié, l'Assurance groupe cesse d'exister.
- Plus de primes à payer
- L'affilié reçoit les documents de résiliation avec des options
 - Réserves conservées auprès de l'assureur actuel (avec ou sans couverture décès)
 - Transfert vers le nouvel employeur de l'AG

! Attention au rendement!!



Augmentation de salaire ou Assurance groupe ?

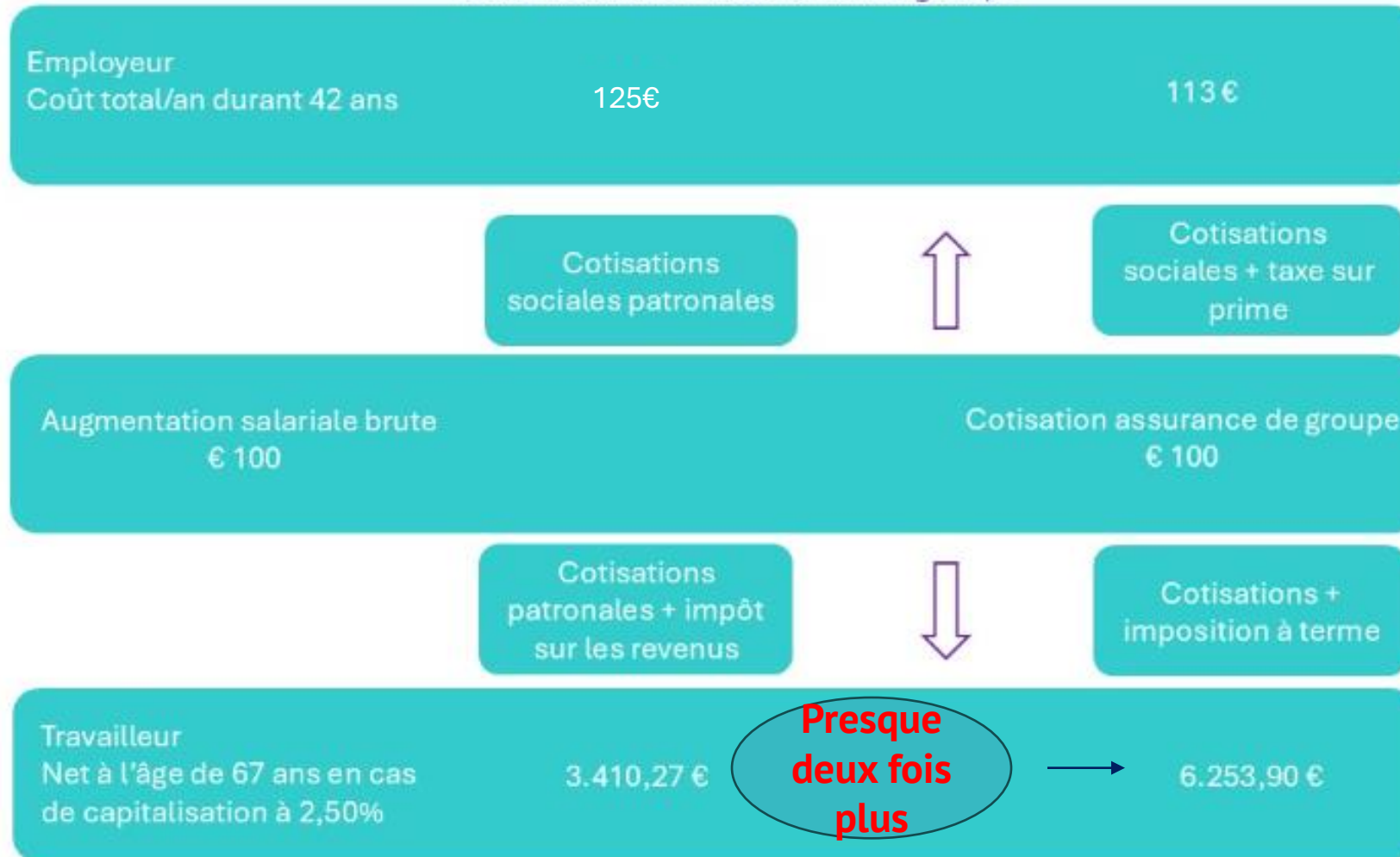
L'Assurance groupe est **intéressante** à la fois pour l'employeur et pour le travailleur :

- L'employeur verse moins de cotisations à la sécurité sociale : 8,86 % dans le cas d'une Assurance groupe tandis que 25 % en cas d'augmentation de salaire.
- Le travailleur reçoit plus du double du montant net en comparaison avec une augmentation de salaire classique.



Un exemple

100 € augmentation salariale ou
100 € cotisation assurance de groupe



Assurance groupe : Fiscalité

Vérification de la règle des 80 %

- Bien que les pensions complémentaires soient soutenues par des incitants fiscaux, des limites ont été introduites.
- Un montant maximal de contribution déductible est déterminé en appliquant la règle des 80 % : la pension statutaire et la pension complémentaire ensemble ne peuvent pas dépasser 80 % du dernier salaire « normal ».
- La base de données des pensions Sigedis contribue à l'audit du cadre fiscal.

=> Contrôle social de la loi sur les pensions complémentaires (LPC) par la FSMA.

	Prime de l'employeur	Prime personnelle
Incitation fiscale sur les primes	Prime déductible pour l'employeur	Avantage fiscal de 30% pour l'affilié
Prime maximale déductible	Règle des 80%	Règle des 80%
Taxe sur la prime	4,4%	4,4% (payé par l'employeur)
Contribution Wijninckx	12,5% (1)	-
Cotisations Sociales	8,86% sur la prime sans taxe	-

1) La nouvelle règle pour déterminer la contribution Wijninckx ne repose plus sur le paiement de primes annuelles, mais sur la croissance des réserves . Si la somme de la pension légale et de la pension complémentaire est supérieure au maximum de la pension légale pour les fonctionnaires, une contribution de 12,5 % est prélevée sur l'augmentation des réserves. Ce seuil maximal, appelé « objectif de pension », est actuellement de 99 499,24 € (gelé jusqu'en 2029)

Contribution Wijninckx

- À partir de 2026, la contribution Wijninckx passera de 3 % à 12,5 %, avec un impact fiscal majeur sur les réserves de pension
- La contribution s'applique lorsque les réserves de pension dépassent le seuil de la pension maximale des fonctionnaires, ajustée pour les carrières individuelles
- Cette contribution plus élevée oblige les entreprises et les entrepreneurs à gérer leurs réserves de pension complémentaires de manière plus stratégique



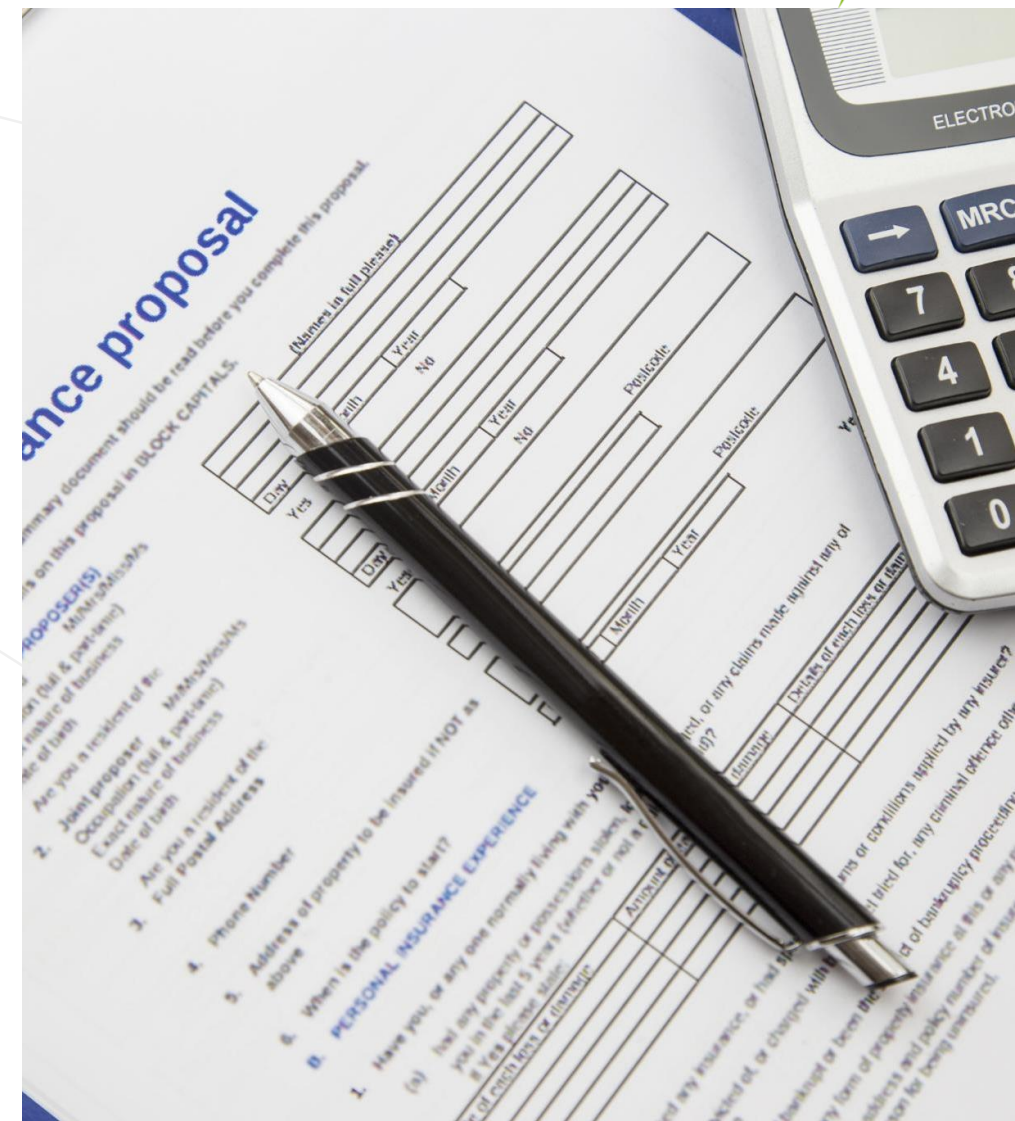
Fiscalité :

Liquidation

- Cotisations ONSS de 3,55% sur le montant brut, y compris la part constituée grâce aux contributions du bénéficiaire
- Contribution de solidarité : 2 %.
à partir de 07/2027, 4 % sur le capital > 150 000€
- L'impôt à payer (+ taxes communales) sur le montant brut, après déductions mentionnées ci-dessus, s'élève à : **16,5 %**.
Sauf pour les personnes actives jusqu'à 66 ans ou avec une carrière de 45 ans minimum : **10 %**.
- Sur les participations bénéficiaires (uniquement la contribution INAMI et la solidarité).

Uniformité de la contribution à la solidarité dans le deuxième pilier

- À partir de 2026, la contribution solidaire sur le capital du second pilier sera fixée uniformément à 2 %
 - En cas de pension ou de décès, la contribution est automatiquement déduite puis recalculée sur le montant total de la pension
- Ce changement simplifie le système et augmente la prévisibilité pour les employeurs et les affiliés
- La normalisation soutient la transparence et un traitement fiscal cohérent des produits du second pilier



Contributions supplémentaires à partir de 2027

- À partir de juillet 2027, une contribution supplémentaire pour les personnes ayant des réserves de pension élevées sera incluse dans le second pilier : il s'agit d'une contribution solidaire de 2 % sur la partie du capital de pension > 150 000 €
- La contribution ne s'applique pas en cas de décès et se concentre sur le capital de pension différé, et non sur les héritages

OBJECTIF : La mesure encourage une répartition équitable des prestations de pension et une réduction de la charge fiscale



Conclusion

Importance de l'Assurance groupe

La pension légale reste insuffisante pour maintenir le niveau de vie

- La constitution d'une pension complémentaire devient de plus en plus essentielle.

Une solution fiscalement avantageuse tant pour l'employeur que pour le salarié.



Avantages pour l'employeur

Atout important pour la politique RH	Motivation des employés existants + atout important dans le recrutement de nouveaux employés
Attractif	Moins de coûts pour l'employeur et une rémunération nette plus élevée pour les collaborateurs par rapport à une augmentation de salaire classique.
Intéressant sur le plan financier	Les primes sont fiscalement déductibles en tant que frais professionnels
Flexible	L'employeur peut mettre en place une assurance groupe à partir de 900 € par an et par travailleur, sans exigence de nombre minimum de travailleurs.
Gestion facile	Si une entreprise est également cliente de notre secrétariat social, il suffit de fournir les informations sur les employés une seule fois et les données nécessaires seront transférées en interne.



Avantages pour le travailleur

Constitution de pension complémentaire

Pour beaucoup, la pension légale est insuffisante pour maintenir le niveau de vie actuel, l'employeur paie les primes, donc le salarié n'a pas à s'inquiéter pour sa pension

Protection (financière) pour le salarié et ses proches

En plus de la constitution d'une pension complémentaire, l'assurance groupe inclut souvent un certain nombre de **garanties supplémentaires**

Un rendement attractif

Avantages pour les salariés grâce à un **rendement garanti** : les primes offriront toujours un rendement minimum légal.



Avantages pour le travailleur:

Intéressant sur le plan financier	La pension extralégale constituée via l'assurance groupe, est dans le régime fiscal actuel, nettement moins imposée que le salaire ordinaire.
Un bonus peut également être inclus dans l'assurance groupe	Sous certaines conditions, les bonus peuvent également être versés dans l'assurance groupe. Dans ce cas, il n'y a ni précompte professionnel ni retenues ONSS .
Un soutien dans la construction ou la rénovation	Le capital déjà constitué peut être utilisé comme avance pour l'achat ou la rénovation d'un bien immobilier, l'installation d'une nouvelle cuisine, d'une piscine, etc.




Avantages d'une Assurance groupe chez Securex

- One-stop-shop (en complément d'une assurance hospitalisation également possible)
- Flux automatique des données
- Faible coût
- Meilleurs résultats dans la branche 21
- Plan très flexible (possibilité aussi de plan cafétéria, plan bonus)
- Expertise et conseils

Année	Rendement
2020	1,75%
2021	2%
2022	2%
2023	2,5%
2024	2,5%
2025	2,75%
2026	2,75%

« Avec Securex, vous combinez des avantages fiscaux, une simplicité administrative et une pension attrayante pour vos salariés »

Assurance groupe : parlez-en avec vos clients

A man in a dark suit and white shirt stands in profile, pointing his right hand towards the left. He is surrounded by several teal speech bubbles containing text.

« C'est l'un des moyens les plus avantageux sur le plan fiscal pour récompenser les salariés. »

« L'Assurance groupe est la manière la plus avantageuse d'offrir davantage de net aux collaborateurs sans faire exploser les coûts salariaux. »

« Sur un marché du travail tendu, seuls ceux qui offrent plus qu'un salaire brut se démarquent. »

« Les salariés ne s'attendent pas à des cadeaux, mais à la sécurité. L'Assurance groupe offre exactement cela. »

Comparer les polices d'Assurance groupe : cinq points à considérer pour un choix judicieux | Securex



THANK YOU