

Comment **optimiser** la
rémunération de vos
employés ?

Par ici la visite ! →

1 Mot d'introduction par Hugues Bocquet 03



2 Les défis RH en 2024 04

a - Attractivité & rétention des talents 05

b - Ranking des mécanismes d'optimisation salariale par attractivité fiscale 06

3 Les 3 indispensables pour optimiser la rémunération
de vos employés grâce aux assurances .. 07

a - L'assurance santé 09

b - L'assurance groupe 11

c - Les bonus 11

4 Les 5 conseils pour bien choisir son courtier 20

5 Conclusion 21

6 A propos de Yago 22

Chèques-repas, frais de télétravail, voiture de société... Cela vous dit quelque chose ?

Tous ces avantages permettent de rémunérer vos employés de façon optimale tout en contrôlant vos coûts employeurs. **Et si les assurances avaient, elles aussi, un rôle à jouer ?**

Les entreprises du monde entier font face à une importante **pénurie de talents**. La compétitivité est rude sur le marché de l'emploi. Dès lors, il devient d'autant plus important d'améliorer l'attractivité et la rétention des employés. Alors que les entreprises reconnaissent le rôle essentiel que joue la satisfaction des employés dans la performance globale, l'interdépendance entre la culture d'une main-d'œuvre satisfaite et l'optimisation salariale devient plus évidente.

Ce livre blanc se penche sur les avantages qu'offre l'assurance en terme d'optimisation salariale, et plus particulièrement via **l'assurance santé, l'assurance groupe et le plan bonus**.



A handwritten signature in black ink.

Hugues Bocquet, Co-CEO

Les défis RH en 2024

Depuis le début de la pandémie du Covid-19 et la conséquente Grande Démission qui a suivi, les entreprises font face à une importante **pénurie de talents**. Dès lors, elles doivent répondre aux exigences des travailleurs pour rester compétitives sur le marché de l'emploi.



a - Attractivité & rétention des talents

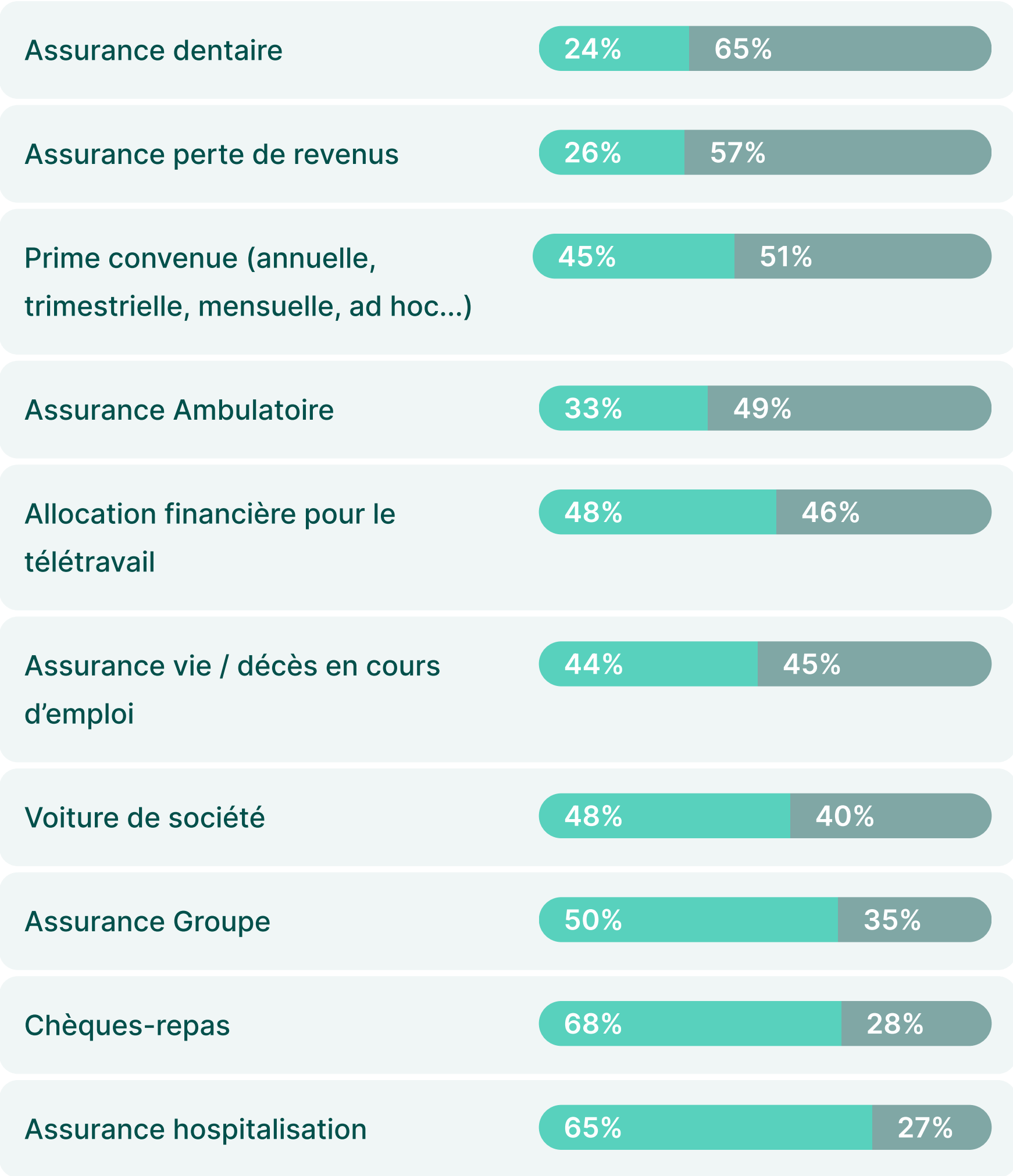
💡 Le saviez-vous ?

Selon Gallup, leader mondial dans le suivi des équipes et l'analyse de leurs performances, l'engagement est défini comme : "l'implication et l'enthousiasme des salariés dans leur travail et sur leur lieu de travail".

Les employés engagés sont plus susceptibles d'exceller dans leur travail et de rester plus longtemps dans l'entreprise. L'étude de Gallup (2023) révèle que **les équipes avec un meilleur taux d'engagement voient leur taux d'absentéisme diminuer de 81% et leur turnover de 43%**. En outre, les employés qui ont le sentiment que leur voix est entendue sont 4,6 fois plus susceptibles de donner le meilleur d'eux-mêmes.

En veillant à améliorer le bien-être de vos employés, vous augmentez automatiquement leur productivité et réduisez l'absentéisme. Le Guide des Salaires de Robert Half (2024) présente les avantages salariaux appréciés par les employés en Belgique. Notons que les avantages concernant la santé sont les plus valorisés : **65% des employés souhaitent bénéficier d'une assurance dentaire et 49% d'une assurance ambulatoire.** Par ailleurs, **51% aimeraient recevoir des bonus, qu'ils soient annuels, trimestriels, ou encore mensuels.**

Avantages extra-légaux



■ Ce que les employeurs offrent le plus ■ Ce que les employés souhaitent le plus en outre de leurs avantages existants

Source : Guide des Salaires, Robert Half, 2024

b - Ranking des mécanismes d'optimisation salariale par attractivité fiscale

La taxation sur le salaire en Belgique est parmi les plus élevées d'Europe. Les entreprises cherchent des manières alternatives d'optimiser la rémunération de leurs employés, via des avantages peu ou pas taxés. Elles peuvent également compenser une pension trop basse via des plans d'assurance groupe par exemple. Les employés belges bénéficient généralement d'un mélange d'avantages traditionnels et modernes conçus pour répondre aux différentes facettes de leur vie professionnelle et personnelle. Il existe de nombreuses possibilités, plus ou moins avantageuses pour l'employeur. Le tableau suivant reprend quelques-uns de ces avantages, classés par attractivité fiscale (net employé vs coût employeur).

Les assurances offrent des solutions appréciées pour améliorer le salaire des employés à moindre coût pour l'employeur. Parmi elles, on retrouve : **l'assurance santé, l'assurance groupe et le plan bonus.**

Avantages	Pourcentage d'employés bénéficiaires en Belgique en 2022	% net pour l'employé (vs coût employeur)	Montant maximum octroyable par an
Tickets repas	78%	100%	152€ / mois (déduction faite de la quote-part employé)
Frais de télétravail	56%	100%	145€ / mois
Frais d'internet à domicile	56%	100%	20€ / mois
Assurance santé	69%	100%	/
Smartphone à usage privé	54%	ATN annuel de 36€	/
Plan de pension / Assurance groupe	64%	+ - 72%	Max. 15% du salaire annuel brut (après vérification de la règle des 80%)
Bonus salarial	74%	+ - 30%	Pas de limite
Bonus sous forme de warrants	74%	+ - 41%	Max. 20% du salaire annuel brut
Plan bonus groupe	74%	+ - 71%	Max. 15% du salaire annuel brut (après vérification de la règle des 80%)

Les 3 indispensables pour optimiser la rémunération de vos employés grâce aux assurances



a. L'assurance santé

En Belgique, chaque citoyen doit être affilié à une mutuelle. Celle-ci est indispensable car elle permet d'obtenir les remboursements minimums pour les soins de santé et des indemnités en cas d'incapacité de travail par exemple. Cependant, elle ne couvre pas tous les traitements et ne propose qu'une intervention limitée sur certains frais.

Les dépassements d'honoraires (partie non conventionnée d'une intervention), ne sont pas non plus remboursés par la mutuelle. **C'est pourquoi, il est recommandé d'avoir une assurance santé complémentaire,** permettant une meilleure protection financière et garantissant l'accès à des services santé de qualité.

Les employeurs jouent un rôle important dans la facilitation de l'accès à l'assurance santé pour leurs employés ; en souscrivant à des polices d'assurances collectives. Cela contribue au bien-être général des employés, créant un sentiment de sécurité en réduisant la pression financière associée à de potentiels problèmes médicaux inattendus. **Enfin, ces assurances santé collectives sont très avantageuses en termes de couvertures, de flexibilité et de tarif - jusqu'à 50% moins chère qu'une assurance individuelle.**



L'histoire d'Elise

Pour son opération et son hospitalisation, Elise, 30 ans, est restée 6 nuits à l'hôpital, en chambre individuelle. Elise bénéficie d'une assurance hospitalisation via son employeur.

Montant de la facture d'hospitalisation : 10 877 €

Remboursement de la mutuelle : - 3 544 €

Montant restant à sa charge : 7 333 €

Ce qu'Elise a finalement payé : 8€

Un employeur peut proposer 3 types de couvertures pour ses employés :

Hospitalisation

Elle couvre les coûts associés **aux séjours à l'hôpital, aux traitements médicaux et aux dépenses liées à une hospitalisation** qui ne sont pas prises en charge par la mutuelle. Aujourd'hui, le prix moyen d'une hospitalisation varie en fonction des soins perçus ; avec des **tarifs entre 292 et 2408€ par jour**.
L'assuré bénéficie du **tiers payant** ; il n'a pas de frais à déboursier en avance, tout est directement pris en charge par l'assurance..

 Le saviez-vous ?

Une hospitalisation en chambre individuelle coûte jusqu'à **5 fois plus chère** qu'en chambre commune ! Avec une assurance hospitalisation, vous pouvez profiter du confort d'une chambre individuelle.

Dentaire

Elle couvre les **frais dentaires, d'orthodontie, de parodontie, les prothèses dentaires, etc.** Ces frais peuvent être très élevés et ne sont que partiellement remboursés par la mutuelle.

 Exemple : pour un implant dentaire

Coût moyen des prestations	1600€
Remboursement de la mutuelle	232€
Montant restant à votre charge (sans assurance complémentaire)	1368€

Ambulatoire

Elle couvre les **frais ambulatoires (médecin, pharmacie, etc.)** jusqu'à un certain plafond. Les coûts des soins ambulatoires peuvent augmenter rapidement et certains frais sont peu remboursés par la mutuelle (lunettes, ostéopathie, etc.).

 Exemple : pour des lunettes

Coût moyen des prestations	695€
Remboursement de la mutuelle	156€
Montant restant à votre charge (sans assurance complémentaire)	539€

Pour aider vos employés à faire face à ces coûts, vous pouvez souscrire pour eux une assurance santé collective.

À noter qu'une assurance hospitalisation (hors frais ambulatoires & dentaires) coûte à partir de **25€ par mois et par collaborateur**. La prime est calculée sur base de l'âge et de la localité de vos employés ou de l'entreprise.

💡 Le saviez-vous ?

Les employés peuvent également souscrire, à leur charge, l'assurance santé pour les **membres de leur famille** (conjoint(e) et enfants) via leur employeur. Ainsi, toute la famille bénéficie des avantages de l'assurance santé collective.

Les conseils Yago pour vérifier votre couverture d'assurance :
Vous êtes déjà assurés ? Il est crucial de revoir ou de faire revoir régulièrement vos contrats.

- ✓ **Sélectionner les plafonds adaptés pour les différentes couvertures**
 - **Quels sont les montants maximum couverts par l'assurance pour les frais ambulatoires ?** Nous recommandons d'avoir un plafond minimum de 1250€. Il est également possible d'augmenter ce plafond à 2500€ par an pour plus de confort.
 - **Quel est le plafond d'intervention en hospitalisation ?** 100 %, 200 %, 300 % ou illimité ?
- ✓ **Faire attention aux franchises appliquées**

Quels montants seront pris en charge par l'assurance ? Il est recommandé de ne pas avoir de franchise pour l'assurance soins ambulatoires. En hospitalisation, en général, la franchise est entre 150€ et 300€ en chambre individuelle (et 0€ en chambre double).
- ✓ **Vérifier l'étendue de la couverture**

L'assurance couvre-t-elle seulement les soins en Belgique ? En Europe ? Dans le monde entier ?
- ✓ **Analyser les détails du contrat**

Pouvez-vous choisir librement l'hôpital et le type de chambre ? Les traitements alternatifs (acupuncture, ostéopathie...) et les médicaments non remboursés par la mutuelle sont-ils inclus dans la couverture ?
- ✓ **Spécifier les différences de couvertures souhaitées entres catégories de collaborateurs**

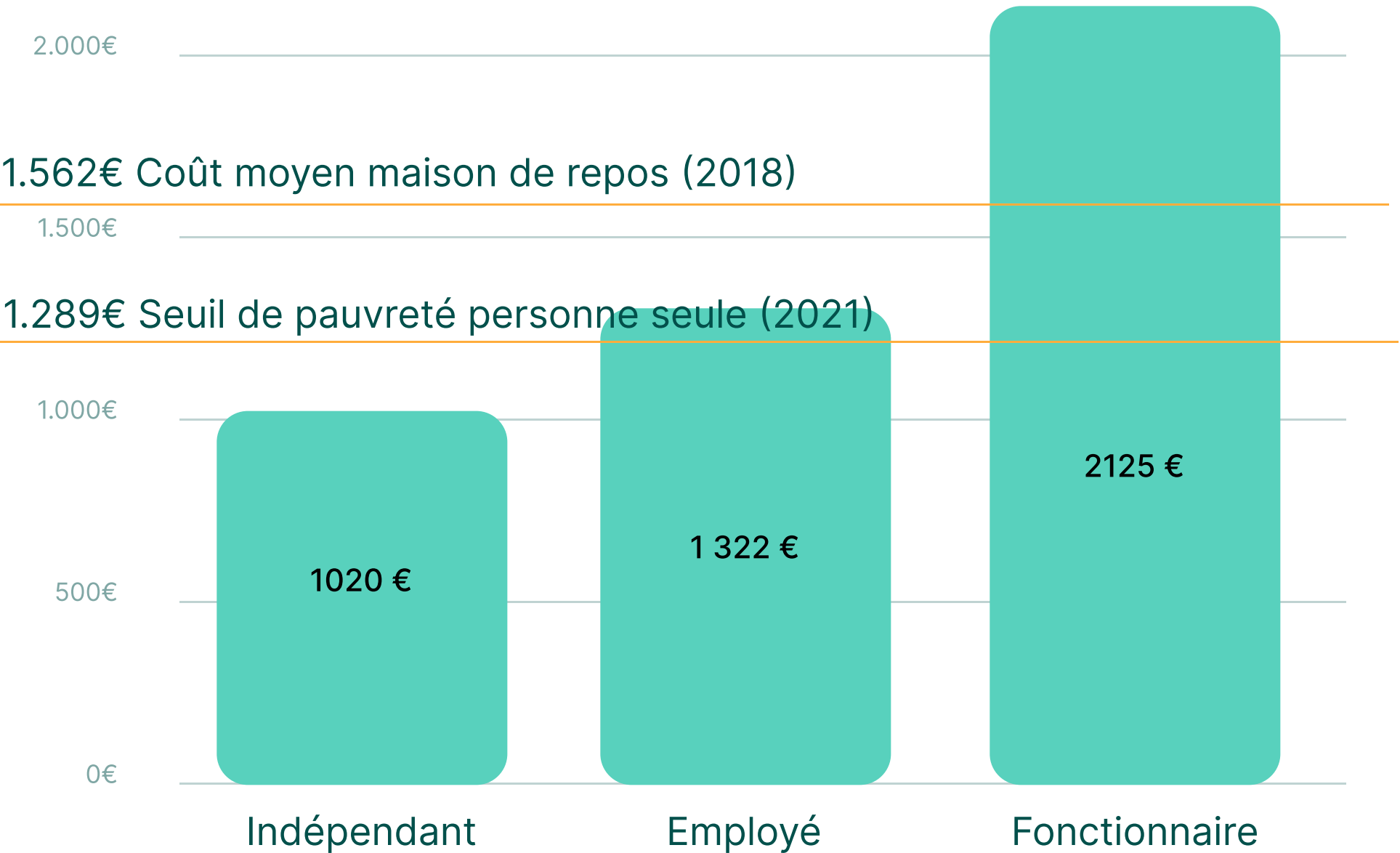
Pour les entreprises de plus de 20 personnes, il est possible d'offrir des avantages différenciés aux employés en fonction de leurs statuts. Par exemple : offrir l'assurance dentaire complémentaire pour la catégorie direction. Il doit y avoir minimum 3 personnes par catégorie et les catégories doivent être objectives et liées au contrat de travail.

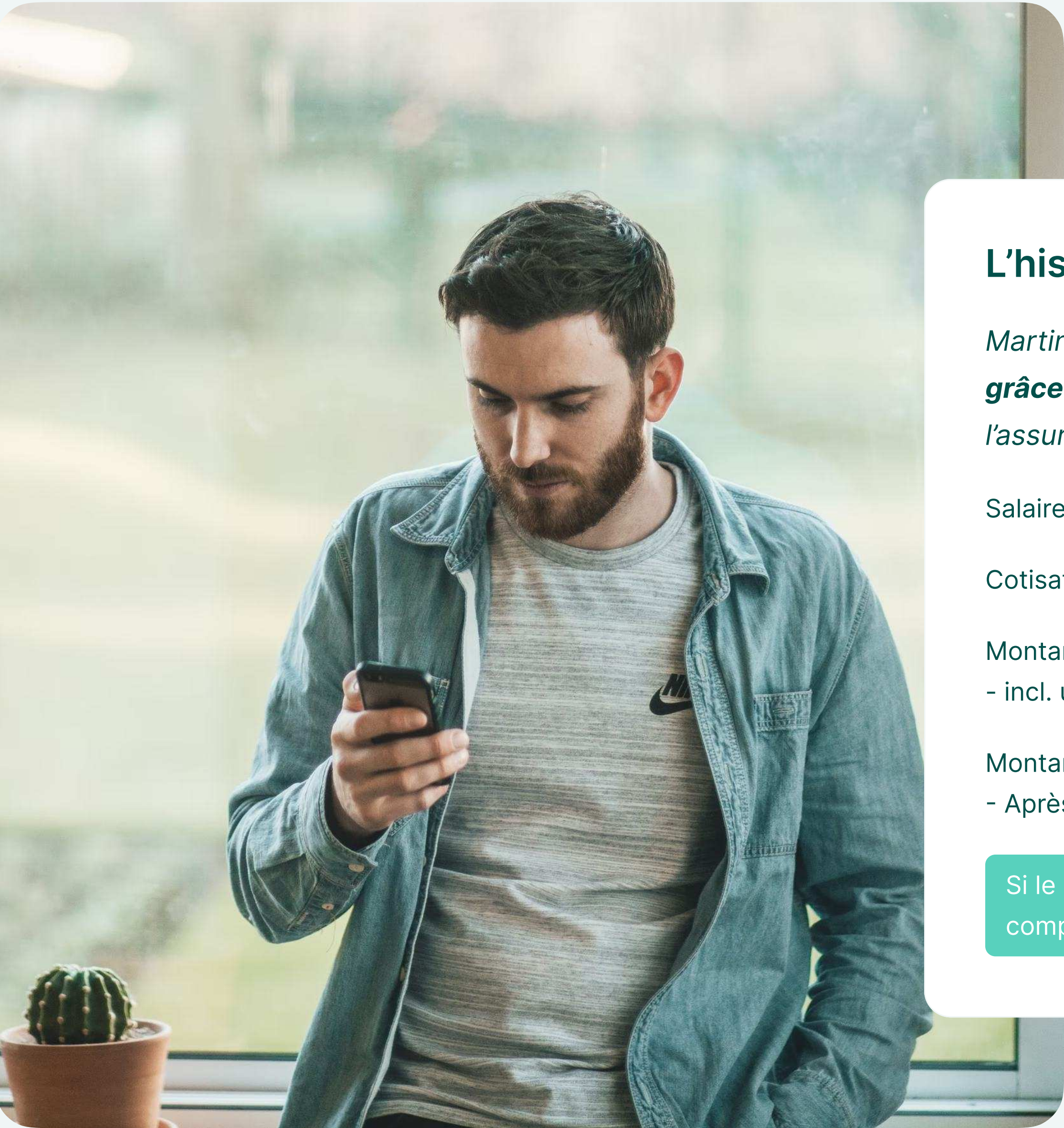
b - L'assurance groupe

Selon l'OCDE, en 2022, la **pension mensuelle nette d'un Belge représente environ 60,9% de sa dernière rémunération nette**. A titre de comparaison, le taux de remplacement (le montant de la pension par rapport au dernier revenu) est à 71.9% en France. En moyenne, un Belge perd donc environ 39% de son salaire à la retraite. Si nous prenons l'exemple d'un employé qui gagne le salaire moyen en Belgique, la perte représente plus de 1 000€ par mois.

Pour remédier à ce problème, vous pouvez opter pour des plans d'assurance groupe qui permettent d'avoir une épargne complémentaire pour la retraite - payée par l'employeur. **Cet avantage est offert par 67 % des entreprises en Belgique** (Robert Half, 2024). En plus de la partie pension, l'assurance groupe inclut généralement aussi une couverture **en cas de décès et en cas d'incapacité de travail**.

Pension moyenne NETTE en Belgique par type d'emploi (2022)





L'histoire de Martin

Martin, 30 ans, bénéficiera d'un **complément de pension mensuel d'environ 600 € grâce à son plan d'assurance groupe**. Chaque année, 4% de son salaire est placé dans l'assurance groupe à un taux de 2,5% avec des frais d'entrée de 2%.

Salaire brut annuel sur toute la durée du contrat 60 000 €

Cotisation annuelle (4% du salaire brut) 2400 €

Montant brut à la pension (67 ans)
- incl. un rendement annuel de 2,5% 150 018 €

Montant net estimé à 67 ans ; perçu en one shot
- Après taxation Inami, précompte et intérêts communaux 126 015 €

Si le capital est lissé sur 20 ans, cela équivaut à un
complément mensuel de pension de 616 € / mois

3. Les 3 indispensables pour optimiser la rémunération de vos employés grâce aux assurances

Vu l'importance de la création d'une pension complémentaire pour assurer le niveau de vie des Belges tout au long de leur vie ; l'État belge a rendu fortement intéressante la taxation sur l'assurance groupe. A titre de comparaison, comme le montre le tableau ci-après, à coût entreprise équivalent, l'assurance groupe permet une **rémunération nette 2x plus élevée qu'une augmentation en salaire net** (mais disponible seulement à la pension). Cependant, l'avantage fiscal est limité par la **“règle des 80%”**.

💡 **Le saviez-vous ?**

En vertu de la « **règle des 80 %** », la somme de vos pensions légale et complémentaire (exprimée en rente annuelle) au moment de votre départ à la retraite ne peut excéder 80% de votre dernière rémunération annuelle brute normale.

Le calcul tient compte de tous les plans de pension complémentaire auxquels vous êtes affiliés en tant que salarié ou indépendant (c'est-à-dire les capitaux du second pilier - en ne tenant pas compte des capitaux en épargne pension et épargne long terme qui font partie du 3e pilier de pension).

Investissement dans une augmentation de salaire		Investissement dans une assurance groupe	
Coût employeur	1995 €	Coût employeur	1699 €
ONSS patronal (33%)	495 €	Taxes (4,4%) & ONSS (8,86%)	199 €
Brut employé	1500 €	Brut employé	1500 €
ONSS Travailleur (13,07%)	196 €		
Frais professionnels	39 €		
Revenu net imposable	1265 €		
Impot des personnes physique (46%)	587 €		
Net annuel	678€	Net annuel	1500 €
		Capital brut après 15 ans invest	23781 €
		Inami (3,55%) & Solidarité (2%)	1320 €
		Impôts (10%)	2246 €
		Taxes communales sur l'impots (7%)	157 €
Capital net après 15 ans d'augmentation de salaire (placé à du 1,5%)	11488 €	Capital net après 15 ans d'investissement en ass. groupe	20058 €

En pratique, comment cela fonctionne ?

1

Lors de la mise en place d'un plan d'assurance groupe, il y a 3 grands principes à respecter :

- **Catégorisation** : un employeur peut souscrire une assurance groupe pour tous ses travailleurs ou pour une partie déterminée - appelée catégorie - de son personnel. Cette catégorie ne peut jamais être discriminatoire (par exemple uniquement pour les femmes, ou uniquement pour les travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée...). Les catégories les plus souvent utilisées sont : 'les employés', 'les ouvriers', 'les cadres'...
- **Investissement long terme** : vous investissez jusqu'à la pension ; avec un horizon de temps à long terme. La logique n'est donc pas une gestion active - boursière - avec des modifications régulières mais plutôt un investissement long terme dans des actifs sûrs. L'avantage de l'assurance groupe est d'abord fiscal.
- **Droit acquis** : au niveau du droit du travail, la jurisprudence récente considère l'assurance de groupe comme un élément essentiel du contrat de travail, qui ne peut donc pas être modifié de manière unilatérale.

La mise en place d'un plan d'assurance groupe est facile à souscrire et très modulable ; pour chaque catégorie d'employés, vous pouvez proposer un package différent. Chez Yago, les plans mis en place proposent généralement entre 3 et 4 % du salaire annuel brut investi en assurance groupe pour les employés et les ouvriers, entre 5 et 6 % pour les cadres et entre 7 à 10 % pour les dirigeants (dans le respect de la règle des 80%).

2

L'employeur doit choisir le type de plan qu'il souhaite mettre en place. Il existe deux types de plans de pension :

- **Le régime à cotisations définies** (le plus fréquent) : un pourcentage prélevé sur les salaires de vos employés est affecté à leur régime de retraite.
- **Le plan avec un objectif à atteindre** : l'employé et l'employeur cotisent pour atteindre un montant défini que l'employé doit recevoir dès qu'il prend sa retraite.

3

Ensuite, l'employeur détermine la part qu'il souhaite investir en branche 21 et en branche 23. Ces deux types de fonds impliquent des gestions différentes, mais également des risques différents :

Branche 21

En branche 21, vous serez en gestion individuelle ou collective avec un taux garanti. Le taux au moment du versement de la prime reste garanti jusqu'au terme du contrat (dans le cadre d'une gestion horizontale des primes), chaque cotisation est soumise au taux en vigueur au moment de son échéance et en cas de baisse des taux, les anciens versements sont garantis. L'employeur est tenu de combler le gap si le rendement garanti n'est pas atteint. La branche 21 vous garantit une sécurité sur vos investissements.

Branche 23

En branche 23, vous serez en gestion collective, sans taux garanti. Les taux d'intérêts sont appliqués sur les versements et la réserve déjà constituée, tant que le taux d'intérêt technique n'est pas revu. En cas de modification de ce dernier, les primes futures, ainsi que la réserve déjà constituée seront soumises au nouveau taux. La branche 23 offre potentiellement un meilleur rendement mais vous expose à des risques plus élevés.

Il est également possible d'investir dans un **mix de branche 21 et de branche 23** pour allier sécurité et rendement.

Yago compare et sélectionne les meilleurs assureurs pour vous. Nous mettons constamment à jour notre évaluation des cinq assureurs avec lesquels nous travaillons, afin de proposer le plan le plus adapté et le plus rentable à votre entreprise.

💡 Le saviez-vous ?

Avec une assurance groupe, vous pouvez offrir à vos collaborateurs la possibilité de prendre une avance sur leur capital de pension complémentaire. Cette option leur permet d'utiliser, avant leur pension, une partie de la réserve déjà constituée pour financer l'achat ou la rénovation d'un bien immobilier ou le remboursement d'un emprunt hypothécaire.



Les conseils Yago pour vérifier votre couverture d'assurance :

Vous êtes déjà assurés ? Il est crucial de revoir ou de faire revoir régulièrement vos contrats.

✓ **Est-ce que la compagnie d'assurance choisie a une bonne solvabilité ?**

Étant donné que l'assurance groupe représente un investissement sur le long terme, il est important d'étudier la solvabilité de la compagnie choisie. Est-ce que la compagnie d'assurance peut survivre à une crise financière ? Est-ce que la compagnie sera toujours en activité dans 5 ans ?

✓ **Quel est le rendement offert sur 5 ans ?**

Quels sont les rendements moyens sur 5 ans en branche 21 ? Et en branche 23 ?

✓ **A combien s'élèvent les frais d'entrée, de gestion et de sortie du plan ?**

Certaines compagnies imposent des frais très élevés, en particulier les banques.

✓ **Les plans de pension sont-ils facilement modulables ?**

Pouvez-vous facilement personnaliser votre plan pour chaque catégorie d'employés ?

✓ **L'assureur propose-il un système de gestion et de suivi performant ?**

Existe-t-il une plateforme digitale facile à utiliser pour permettre aux employés de visualiser leur montant de pension complémentaire et d'avoir accès à leurs documents ?

✓ **La règle des 80% est-elle respectée ?**

Le montant d'assurance groupe qui dépasse la règle des 80% sera soumis à l'impôt des sociétés.

c - Les bonus

Vous pouvez également offrir des **avantages financiers (bonus)** à vos employés. Ceux-ci peuvent être rémunérés de plusieurs manières :

- **Programmes de primes** : bonus salariaux qui s'ajoutent au salaire d'un employé. Les bonus peuvent être liés aux résultats ; par exemple, un système de primes collectives, lié aux résultats de votre entreprise. Cette rémunération est peu avantageuse car le salarié touche seulement 30% du bonus brut.
- **Participation aux bénéfices** : cela consiste à reverser un pourcentage des bénéfices réalisés par l'entreprise à vos employés.
- **Options sur action (warrants)** : votre entreprise accorde des options sur action à ses employés.
- **Plan bonus (groupe)** : assurance groupe complémentaire.

Ici, nous allons aller plus en détails sur les deux dernières formes de rémunération : les warrants et le plan bonus.

Warrants

Les warrants constituent un instrument financier qui **donne aux salariés le droit d'acheter des actions d'une société à un prix prédéterminé**. Grâce aux warrants, vos salariés peuvent acheter des actions de votre entreprise ou d'un fonds d'investissement dans un certain délai et au prix en vigueur à l'instant t. Ils peuvent ensuite choisir de conserver ces actions ou de les vendre (dans un délai d'un an).

En principe, **l'avantage offert par des warrants peut s'élever à un maximum de 20 % du salaire annuel brut total** de vos employés (salaire mensuel brut x 13,92). En tant qu'employeur, selon la nature des actions proposées à vos employés, vous ne pourriez payer qu'une commission administrative et des frais bancaires (qui s'élèvent à plus ou moins 5 %).

Plan bonus via assurance groupe

Un plan bonus est une assurance groupe complémentaire. La prime annuelle est déterminée sur base d'objectifs individuels et/ou collectifs. L'assurance groupe bonus est taxée à 13,3% et est exonérée de frais. En outre, les primes versées à l'assurance groupe bonus sont déductibles de l'impôt sur les sociétés. Cependant, vos travailleurs reçoivent le produit de leur assurance groupe bonus seulement à l'âge de la pension - il y a donc un **équilibre à trouver entre besoin de trésorerie et les calculs de taxation.**

Finalement, **les travailleurs se retrouvent avec un avantage net bien plus élevé qu'avec des warrants ou un bonus salarial.**

💡 Le saviez-vous ?

- Comme pour l'assurance groupe, il est possible d'utiliser l'argent dans le cadre immobilier. Avec le plan bonus, vous pouvez offrir à vos collaborateurs la possibilité de prendre une avance sur leur capital de pension complémentaire. Cette option leur permet d'utiliser, avant leur pension, une partie de la réserve déjà constituée pour financer l'achat ou la rénovation d'un bien immobilier ou le remboursement d'un emprunt hypothécaire.
- Il est possible de structurer une approche de bonus en combinant les warrants et le plan bonus. Cela peut être fait en fonction de l'âge de la personne ; une personne proche de la soixantaine voudra mettre le maximum en plan bonus, et un jeune voudra avoir plus de rémunération via warrants. Yago vous permet de combiner le meilleur des deux mondes à travers un plan combinant Warrants & Plan Bonus.



L'histoire de Pauline

Pauline, 40 ans, reçoit un bonus brut de 1000€ de la part de son employeur. Dans le tableau de la page suivante, on a comparé le coût employeur et le net employé pour les différentes options de rémunérations : via une prime salariale, via des warrants et via un plan bonus.

Cet exemple montre que l'assurance groupe reste la meilleure option, pour vous et vos employés.

	Bonus salarial	Warrants	Plan bonus (groupe)
Budget brut employé	1000€	1000€	1000€
Frais		5,00%	
Taxes & ONSS patronal	25%		13,3%
Cout brut employeur	1250€	1050€	1133€
% du cout vs bonus salarial	/	-16,0%	-9,4%
Budget brut employé	1000€	1000€	1000€
ONSS Employé	13,07%		
Taxe boursière		0,35%	
Frais de courtage moyens		1%	
Frais de gestion moyens			2,50%
Brut imposable	869€	987€	975€
IPP (53,5% = taux max)	53,5%	53,5%	
Impot communal sur IPP	7%	7%	
Capital net travailleur	372€	422€	975€
Inami & solidarité			5,55% (=54€)
Précompte & communal			10,7% (=98€)
Capital net au terme (avant capitalisation)	372€	422€	823€
% net additionnel vs bonus salarial		+13,4%	+121,2%
% net additionnel vs warrants			+95,0%
Net employé vs budget employeur	29,7%	40,2%	72,7%

Les 5 conseils pour bien choisir son courtier

Chaque entreprise a besoin d'un assureur qui comprend les subtilités de son métier et d'un contrat sur mesure. Un courtier devra être capable de sélectionner une couverture entre celles de compagnies généralistes ou spécialisées.

Voici les critères importants pour choisir un courtier :

✓ Une évaluation de vos risques / flexibilité

Tous les employeurs n'ont pas la même appétence au risque. Vos contrats d'assurances doivent donc être adaptés en fonction de vos besoins. Quels contrats souscrire ? Quelles garanties inclure ? Avec quelles franchises et plafonds pour correspondre à vos exigences particulières ? Votre courtier est là pour vous conseiller !

✓ Un large choix de produits et de fournisseurs

Avant de souscrire à une assurance, pensez à analyser les différents acteurs sur le marché. Les courtiers indépendants ne sont pas liés à une seule compagnie d'assurances. Ils peuvent donc vous proposer une gamme plus large de solutions d'assurance provenant de différentes compagnies et trouver celle qui répond le mieux à vos besoins spécifiques.

✓ Des conseils objectifs

Il est important que vous choisissiez un partenaire pour vos assurances qui saura vous donner des conseils objectifs. Les courtiers indépendants sont plus enclins à fournir des conseils objectifs et personnalisés, car ils ne sont pas poussés à promouvoir les produits d'une seule compagnie. Ils évalueront vos besoins et vos risques pour vous aider à trouver la couverture la plus appropriée.

✓ Une comparaison des tarifs

Avant de souscrire à une assurance, n'hésitez pas à comparer les tarifs et les couvertures des différentes compagnies. Chez Yago, nous observons jusqu'à 20% de différence de prix entre les mêmes garanties auprès de différents assureurs.

✓ Une relation à long terme

Les activités et la taille de votre entreprise sont susceptibles d'évoluer au fil du temps. Choisissez un partenaire qui pourra vous accompagner sur le long terme ; et dans les différentes étapes de votre développement.

Conclusion

Vos employés constituent la ressource la plus précieuse de votre entreprise. Pour faire face à la pénurie de talents, au désengagement des employés et à une taxation sur le salaire très élevée en Belgique, les entreprises cherchent des manières alternatives pour optimiser la rémunération de leurs employés. Les assurances offrent différentes solutions modulables et à faible coût pour l'employeur pour optimiser le salaire des employés. Parmi celles-ci, on retrouve **l'assurance santé, l'assurance groupe et le plan bonus**.

L'assurance santé est un avantage compétitif sur le marché du travail. Elle offre une couverture financière en hospitalisation et éventuellement en soins ambulatoires et soins dentaires. Les assurances santé collectives en entreprise sont très avantageuses en termes de couvertures, de flexibilité et de prix.

L'assurance groupe permet de pallier une pension trop basse en Belgique, en augmentant de manière substantielle la pension de l'employé. En plus de la partie pension, l'assurance groupe inclut généralement aussi une couverture **en cas de décès et en cas d'incapacité de travail**.

Les bonus sont très appréciés des employés. Il faut cependant faire attention au type de rémunération choisie pour distribuer ceux-ci. Comparé à un bonus salarial ou à des warrants, le plan bonus en assurance groupe offre une rémunération nette plus intéressante.

Enfin, n'oubliez pas qu'il est important de souscrire chez des **courtiers indépendants** qui ont l'avantage de travailler avec plusieurs compagnies d'assurances pour sélectionner et moduler la couverture qui convient à l'entreprise. Ainsi, comme ils ne sont pas liés à une compagnie en particulier, ils peuvent proposer une gamme plus large de solutions d'assurances, trouver le meilleur rapport qualité-prix, fournir des conseils objectifs et personnalisés sur le long terme et adapter les garanties, les franchises et les niveaux de couverture en fonction de vos besoins.

[Découvrir Yago](#)

A propos de Yago

Vos assurances entreprise, enfin simples.
Yago est le courtier en assurance qui simplifie la gestion de vos polices d'assurance et vous offre un service rapide en cas de sinistres.

- ✓ **Bénéficiez de l'expertise Yago**
Des assurances adaptées à votre entreprise et à vos besoins.
- ✓ **Libérez-vous de la paperasse grâce à votre espace My Yago**
Consultez et modifiez vos contrats en ligne & suivez vos sinistres en temps réel.
- ✓ **Profitez de votre conseiller dédié 100% à vos côtés**
Il connaît votre dossier, et répond à toutes vos questions dans les 4 à 8 heures ouvrables.



Réservez votre audit gratuit d'assurance.

Nous auditons vos contrats existants et identifions les optimisations possibles. Vous découvrez aussi les facilités de la plateforme Yago.

[Rencontrer mon conseiller Yago](#)

YAGO

Accueil

Mes assurances

Mon conseiller

Mon compte

Bonjour Tanguy 🙌

Bienvenue dans votre espace client Yago.

Ajoutez votre première assurance Yago

Auto, moto, habitation, ... Découvrez toutes nos assurances sur mesure.

Ajouter une assurance

Jusque -23%

Actions rapides

Mes assurances

Mes certificats d'assurance

Ajouter une assurance

Jusque -23%

Déclarer un sinistre

Mes documents

Restez informé



-23%



Bonjour 🙌

Bienvenue dans votre espace My Yago.

Découvrez toutes les assurances Yago

Auto, moto, habitation, ... Découvrez toutes nos assurances sur mesure.

Ajouter une assurance

Actions rapides

Mes assurances

Mes certificats d'assurance

Ajouter une assurance

Jusque -23%

Accueil

Mes assurances

Mon conseiller

Mon compte

Bienvenue dans votre espace client Yago.

Mes certificats d'assurance

Déclarer un sinistre

Mon conseiller

Mon compte

YAGO

yago.be