



Protection sociale des salariés et non salariés

La Prévoyance dans l'Entreprise

Jean-Michel Antonelli
Inspecteur Vie
Quatrem

Pour l'entreprise

Prévoyance obligatoire

- Convention collective des Cadres
- Autres Conventions collectives

Assurance « Homme Clé »

Assurance des emprunts

Retraite « chapeau » article 39
à prestations définies

Indemnités de départ en retraite

Indemnités de licenciement.

Pour les Hommes

Prévoyance complémentaire

- Rentes de conjoint
- Rentes d'orphelins
- Arrêt de travail
- Invalidité
- Complémentaire maladie

Retraite collective article 83

Retraite individuelle article 82

Rachat des comptes courants
d'associés

Plafond Annuel de la Sécurité Sociale

Salaire de référence qui sert de base au calcul
des cotisations et des prestations

29 184 €
par an en 2003

2.432 €
par mois

LA CONVENTION COLLECTIVE DES CADRES

Première grande Convention Collective interprofessionnelle.

Elle date de 1947.

Trois de ses orientations nous intéressent :

- Les critères qui définissent la position de cadre dans l'entreprise.
- Pour l'employeur une obligation d'affiliation de ses cadres à un régime spécifique de retraite relevant d'un organisme spécifique : l'AGIRC.
- Une obligation d'assurance en cas de décès au profit des ayants droit du cadre.

LA PREVOYANCE DES CADRES

Qu'impose la Convention collective ?

L'entreprise doit **obligatoirement affecter une cotisation de 1,5% du salaire plafonné** à la souscription d'une assurance collective en cas de décès soit auprès d'une compagnie d'assurance, d'une mutuelle agréée ou d'une institution de prévoyance.

Cette cotisation est à charge exclusive de l'employeur.

Faute de cette souscription, en cas de décès d'un cadre l'entreprise est redevable sur ses propres deniers d'un capital égal à 3 plafonds annuels de la Sécurité Sociale, soit en 2003 :

87 552€

Pour l'entreprise, avec le maintien du salaire du cadre pendant les trois premiers mois d'un arrêt de travail, il s'agit des seules obligations de prévoyance.

DE L'OBLIGATOIRE AU REEL

Dans la pratique, les régimes collectifs de prévoyance des cadres vont beaucoup plus loin en étendant leur couverture décès à la totalité du salaire avec des garanties supplémentaires telles que :

- 1 - Le doublement du capital en cas de décès par accident.
- 2 - Un capital de prédécès du conjoint ou d'un enfant.
- 3 - Le double effet qui permet au conjoint survivant d'être assuré gratuitement tant qu'il conserve des enfants à charge.

DE L'OBLIGATOIRE AU REEL

s vont plus loin également en ajoutant des prestations qui si elles ne sont pas obligatoires sont néanmoins nécessaires, voire indispensables comme :

- 1 - Les rentes de conjoint qui visent à compenser le manque à gagner de la réversion retraite.
- 2 - Les rentes relais qui permettent au conjoint de recevoir un complément de ressources en attendant de pouvoir prétendre à la réversion de la retraite.
- 3 - Les rentes éducation qui accompagnent les orphelins jusqu'à 21 ans voire 25 en cas de poursuite d'études.
- 4 - Les garanties de maintien de salaire en cas d'arrêt de travail.
- 5 - Les rentes d'invalidité qui maintiennent le revenu jusqu'à l'âge de la retraite.
- 6 - La garantie complémentaire des frais médicaux dont l'étendue des prestations n'a cessé d'augmenter depuis des décennies.

Et des demandes nouvelles apparaissent comme par exemple :

- 1 - Le maintien d'une garantie décès au delà de l'âge de la retraite.
- 2 - Des prestations de dépendance dont la nécessité est d'autant plus évidente que la durée de l'existence augmente.

UN CAS PARTICULIER : LES MANDATAIRES SOCIAUX

A l'exception des PDG de SA et Gérants Salariés de SARL, les mandataires sociaux ne sont pas considérés comme salariés au sens de la législation du travail.

Sauf toutefois s'ils ont également un contrat de travail antérieur au mandat social.

La grande majorité des contrats de prévoyance des cadres englobe les mandataires sociaux travaillant effectivement dans l'entreprise et bénéficiant de la Sécurité Sociale.

Mais il existe encore sur le marché quelques contrats qui excluent les mandataires sociaux du champ de leurs prestations. Ce point mérite peut-être une vérification !

Attention toutefois au régime fiscal des cotisations en principe non déductibles.

LA PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES

On constate, l'emprise des conventions collectives est beaucoup plus importante.

Chaque branche d'activité ou presque à sa propre convention.

C'est bien entendu nécessaire pour les descriptions de fonctions et leur classification.

Pour la prévoyance un peu d'harmonie aurait sans doute été plus simple.

Il n'est pas rare que des accords nationaux par branche impose une institution précise comme c'est le cas par exemple pour le bâtiment, la boulangerie, automobile, etc...

Les conventions collectives des salariés ont souvent été très exigeantes sur le maintien du salaire à court terme avec les accords de mensualisation des années 70, mais ont trop souvent fait l'impasse sur des risques essentiels comme le décès ou l'invalidité.

LA PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES

Les régimes de prévoyance proposés par les assureurs pour les non cadres procèdent aujourd'hui du même esprit que les offres cadres.

- Capital en cas de décès.
- Rentes d'orphelins ou de conjoint
 - Indemnités journalières d'arrêt de travail.
 - Complémentaire frais médicaux

Seule restriction, il faut souvent tenir dans des budgets plus restreints qui se traduisent par des niveaux de prestations un peu moindres.

LA PREVOYANCE INDIVIDUELLE DANS L'ENTREPRISE

L'ASSURANCE « HOMME CLÉ »

Qui est « Homme Clé » dans l'entreprise ?

Le dirigeant principal bien sur, mais aussi un technicien dont le savoir est primordial, un commercial qui amène une grande partie du chiffre d'affaire, Cette liste est non limitative.

Deux risques sont essentiels en cas de disparition d'un homme clé :

- Le coût de la recherche et de la mise en place du remplaçant.
- Le risque de désengagement des partenaires financiers.

L'assurance homme clé est une garantie en cas de décès souscrite par l'entreprise à son propre profit sur la tête de l'homme clé.

Les cotisations sont fiscalement déductibles mais attention l'indemnisation constitue un profit exceptionnel pour l'entreprise. Il conviendra d'en tenir compte dans la détermination des capitaux à assurer.

LA PREVOYANCE INDIVIDUELLE DANS L'ENTREPRISE

L'ASSURANCE DES EMPRUNTS

Toute entreprise est périodiquement amenée à emprunter et le coût de l'assurance emprunteur est un élément non négligeable dans l'approche financière.

Tous les organismes prêteurs proposent cette couverture.

Mais une approche individuelle de l'assurance emprunteur permet souvent de bénéficier de tarifs plus favorables, d'avoir des formules mieux adaptées ne prévoyant par exemple que la garantie décès seule, d'avoir accès si nécessaire à des plafonds de souscriptions plus élevés.

Un avantage particulier pour les entrepreneurs individuels : la clause séquestre

Ils peuvent demander la mise en place d'une clause séquestre.

Qu'est ce qu'une clause séquestre ?

- ✚ Elle est faite obligatoirement avec l'accord de l'organisme prêteur.
- ✚ L'assuré désigne son conjoint ou ses enfants comme bénéficiaires.
- ✚ L'assureur conserve l'obligation de remettre les fonds directement à l'organisme financier pour faire face à la créance au jour du décès.

Mais entre-temps les capitaux sont devenus des fonds propres des bénéficiaires avec l'incidence que l'on devine sur les droits de succession.

Pour toute opération professionnelle, les cotisations restent déductibles.

INDIVIDUEL

L'expérience nous conduit au constat que l'entrepreneur individuel est toujours moins bien protégé que le dirigeant salarié.

Les organismes de prévoyance obligatoires offrent le plus généralement des prestations dérisoires.

Le capital décès auquel peut prétendre la veuve d'un artisan est de
-20% du PASS + 5% par enfant à charge. 1
-soit **8755€** avec 2 enfants à charge.

La rente d'invalidité servie à un commerçant : 2
-6358€/an

Les indemnités journalières de l'entrepreneur individuel 3
-De 16 à 40€ par jour du 8^{ème} au 90^{ème} jour

cela vous paraît-il suffisant ?

LA PREVOYANCE DE L'ENTREPRENEUR INDIVIDUEL

Un bon régime de prévoyance lui serait-il moins indispensable ?

Bien au contraire, les conséquences d'un décès sont souvent plus tragiques financièrement que pour un dirigeant salarié en raison de la confusion entre les patrimoines, professionnel et personnel.

Les clients ne se précipitent pas pour régler leurs factures, par contre les créanciers semblent eux plus pressés !

La prévoyance décès doit en tenir compte et couvrir à la fois les besoins professionnels et les besoins familiaux.

L'effort individuel est d'autant plus indispensable.

Heureusement la loi MADELIN a ouvert depuis 1994 des perspectives réelles

LA LOI MADELIN

Initiative et entreprise individuelle

OBJECTIF

Permettre aux Travailleurs Non Salariés (TNS) et à leur conjoint collaborateur, de bénéficier de garanties **RETRAITE** et **PREVOYANCE** complémentaire grâce à la déduction de leur revenu professionnel, des cotisations versées sur des contrats d'assurance de groupe destinés à cet effet.

BENEFICIAIRES DE LA LOI « MADELIN »

ARTISANS INDUSTRIELS
COMMERCANTS

*TNS imposés
au titre des BIC*

PROFESSIONS
LIBERALES

*TNS imposés
au titre des BNC*

*TNS dirigeants
de société*

- ⇒ *Gérants majoritaires de SARL*
- ⇒ *Gérants associés de sociétés en commandite par actions*
- ⇒ *Associés des sociétés de personnes*
- ⇒ *Associés des sociétés en nom collectif (SNC)*
- ⇒ *Associés d'EURl'entreprises unipersonnelles à responsabilité limitée*
- ⇒ *Associés des sociétés en commandite simple*
- ⇒ *Associés des sociétés civiles professionnelles*
- ⇒ *Associés des sociétés en participation*

Un cadre fiscal privilégié pour les TNS

Plafonds de déductibilité

1 Limite globale

19 % de 8 fois le PASS

44.360 €

Plafonds de déductibilité

2 Limite prévoyance

3 % de 8 fois le PASS

7 004 €

Plafonds de déductibilité

3 Limite perte d'emploi

1,5 % de 8 fois le PASS

3 502 €

FISCALITE DES PRESTATIONS DE PREVOYANCE

Sauf pour l'assurance complémentaire maladie, les prestations sont toujours servies sous forme de rentes imposables.

Les prestations d'arrêt de travail et d'invalidité entrent dans la détermination du revenu imposable.

Cas particulier des cotisations décès

Quand il intervient pendant la période d'activité professionnelle, le décès est un événement exceptionnel qui nécessite une indemnisation exceptionnelle.

Afin d'éviter l'écueil d'une sortie en rente imposable, il est prudent de ne pas déduire les cotisations attachées à l'assurance décès en capital dans le cadre de la loi Madelin.

Les prestations conservent ainsi tous les avantages fiscaux de l'assurance décès.

Par contre, les cotisations attachées à des garanties décès sous forme de rentes de conjoint ou d'orphelins seront normalement admises dans le cadre de la loi Madelin

UN CAS PARTICULIER POUR TERMINER

LE GERANT MAJORITAIRE

Le gérant majoritaire d'une SARL ou le gérant d'une EURL assujettie à l'IS reçoivent une rémunération fixe qui peut pour l'assureur être assimilée à un salaire et qui constitue une base objective à la fois pour le calcul des prestations et pour celui des cotisations.

C'est pourquoi aujourd'hui beaucoup de sociétés d'assurance proposent au gérant majoritaire des régimes de prévoyance calqués assez précisément sur les régimes offerts aux dirigeants salariés.

Cette solution est souvent très avantageuse, car outre un niveau de prestation élevé, elles permettent une constance des cotisations dans le temps.

*Avant d'aller plus loin dans
cette présentation, avez-
vous des questions
concernant la première
partie ?*