

Protection sociale / Prévoyance

Les différents dispositifs couvrant le dirigeant

Publié le 22.01.2016

Écouter



Hervé Barthelemy, conseiller en gestion de patrimoine, Agora Conseil © DR

Par Hervé Barthelemy, conseiller en gestion de patrimoine, Agora Conseil

Il existe parfois une confusion entre les couvertures de prévoyance portant sur l'entreprise et celles du dirigeant

Éléments de rappel concernant les contrats Homme clé, Associé, Frais généraux, loi Madelin, article 83 ou Vie entière

Concernant le traitement des contrats de prévoyance couvrant le dirigeant, il est important d'éviter la confusion des genres : certains contrats protègent l'entreprise et d'autres le dirigeant. Eu égard à ce que l'auteur a pu entendre récemment, et parfois en clientèle, il se doit de clarifier le positionnement de chacun des contrats Homme clé, Associé, Frais généraux, loi Madelin, article 83 ou Vie entière

HOMME CLÉ ET FRAIS GÉNÉRAUX

Les contrats.

L'Homme clé et le contrat Frais généraux sont des contrats souscrits par l'entreprise pour se couvrir contre les conséquences de l'absence involontaire du dirigeant – absence temporaire, pour inaptitude de courte ou de longue durée, ou une absence définitive pour inaptitude permanente ou en raison du décès.

Dans le contrat Homme clé, le montant assuré sera en fonction de la perte subie par l'entreprise du fait de l'absence de son dirigeant. Cela peut être un pourcentage de la marge brute correspondant à l'implication directe du dirigeant dans la réalisation de celle-ci.

Dans le contrat Frais généraux, le montant assuré sera, en tout ou partie, égal aux charges fixes de l'entreprise (loyer, électricité, téléphone...). Il pourra également représenter le coût d'un remplaçant (salaire brut et charges). Ces indemnités journalières ou mensuelles sont versées sur une durée comprise entre 12 et 24 mois.

Les cotisations.

Les cotisations, évidemment payées par l'entreprise, sont déductibles comme n'importe quelle autre charge d'assurance (responsabilité civile, bâtiment...) au titre de l'article 39 du Code général des impôts (CGI).

Les prestations.

Quelles que soient les prestations perçues par l'entreprise, elles correspondent à un produit exceptionnel et feront partie du résultat imposable.

Le dirigeant.

Du côté du dirigeant, celui-ci ne payant aucune cotisation ni ne recevant aucune prestation, il n'y aura aucune incidence fiscale ou sociale.

LE CONTRAT ASSOCIÉ

Le contrat Associé n'est ni plus ni moins qu'un contrat de prévoyance décès « personnel » couvrant un des associés au profit du ou des autres associés pour leur laisser les moyens d'acheter les titres du défunt aux héritiers. Les cotisations généralement payées par l'entreprise pour en garantir le paiement seront incorporées à la rémunération des dirigeants. En dehors de cela, il n'y a pas à s'étendre sur le traitement de ce contrat purement individuel.

LA PRÉVOYANCE LOI MADELIN

Le contrat.

Si le ou les dirigeants possèdent (avec conjoint et enfants mineurs) plus de 50 % du capital d'une SARL, ils seront gérants majoritaires TNS affiliés au RSI. Le contrat de prévoyance « loi Madelin » est souscrit par le dirigeant même si souvent les cotisations sont, conventionnellement, mises à la charge de l'entreprise.

Ce contrat couvrira la perte de sa rémunération en cas de réalisation des risques d'incapacité temporaire ou d'invalidité définitive, totale ou partielle. L'entreprise, quant à elle, pourra faire l'économie de la partie de rémunération versée directement par l'assureur (sous condition de régularisation dans le procès-verbal d'assemblée générale). Le contrat peut également couvrir le

Tableau de synthèse

	Homme clé	Frais généraux	Associé	Madelin	Art. 83	V.E Art 62-82
Objet	Couvrir l'entreprise contre la perte financière subie par la disparition du dirigeant	Couvrir les charges fixes de l'entreprise en cas d'incapacité du dirigeant	Apporter des capitaux à l'associé pour lui permettre d'acheter les titres de l'entreprise aux héritiers	Couvrir le revenu du dirigeant en cas d'incapacité ou d'invalidité et sa famille en cas de décès	Couvrir la famille du dirigeant cadre s'il décède. Compléter le salaire du cadre en incapacité ou invalidité	Prendre le relais de la prévoyance professionnelle et couvrir indéfiniment le décès du dirigeant
Souscripteur	L'entreprise	L'entreprise	Les associés	Le dirigeant	Le dirigeant	Le dirigeant
Payeur de primes	L'entreprise	L'entreprise	L'entreprise	Entreprise ou dirigeant	L'entreprise	L'entreprise
Cotisations	Charge	Charge	Revenu	Charge ou revenu	Charge sociale	Revenu
Fiscalité de l'entreprise	Déductible art. 39	Déductible art. 39	Revenu déductible 644	Revenu déductible 644 ou charge 646	Déductible 645	Revenu déductible 644
Fiscalité du dirigeant	Sans objet	Sans objet	Revenu imposable	Revenu imposable à cotisations déductibles = neutralité	Non imposable art. 83 CGI	Revenu imposable
Cotisations sociales	Sans objet	Sans objet	Oui revenu chargé	Oui	Exonération mais CSG - CRDS + forfait social	Oui revenu chargé
Prestations	Indemnité	Indemnité	Capital décès	Indemnité, rentes	Complément salaire	Capital décès
Fiscalité de l'entreprise	Produit imposable	Produit imposable	Sans objet	Sans objet	Produit imposable	Sans objet
Fiscalité du dirigeant ou bénéficiaire	Sans objet	Sans objet	Capital décès exo successions	Revenu imposable	Revenu imposable	Capital décès exo successions
Cotisations sociales	Sans objet	Sans objet	Sans objet	CSG & CRDS	CSG & CRDS	Sans objet

décès, auquel cas il sera payé sous forme de rente ; dans le cas contraire, cette partie du contrat sera exclue de la loi Madelin.

Les cotisations.

Soit les cotisations sont payées par l'entreprise (avec accord des associés en assemblée générale), et c'est une charge déductible du résultat comme les autres charges (cpte 646 Charges personnelles du dirigeant).

Soit la rémunération du dirigeant est augmentée du montant des cotisations qui seront payées personnellement par le dirigeant. Pour l'entreprise, cette rémunération est une charge (cpte 644 Rémunération de l'exploitant). Pour le dirigeant, il y aura neutralité de cette rémunération complémentaire puisque les cotisations payées au titre de la loi Madelin seront déduites du revenu imposable. L'avantage de cette solution est d'augmenter la rémunération, et donc d'augmenter le plafond global pour la retraite.

Socialement, que l'entreprise déclare un revenu supplémentaire et que le dirigeant paye ses cotisations personnellement, ou que l'entreprise paye directement les cotisations, cette cotisation sera ajoutée au revenu à déclarer au RSI dans la DSI de mai.

Les prestations.

Fiscalement, les prestations versées directement au dirigeant seront imposables (compensation de la déductibilité) comme un revenu (traitements et salaires, art. 62) s'il est en activité et comme une pension s'il a cessé son activité professionnelle. Les rentes décès versées aux bénéficiaires sont imposables dans la catégorie pensions mais ne sont pas soumises à succession.

Socialement, les prestations n'entrent pas dans l'assiette des cotisations RSI mais sont cependant soumises à la CSG et à la CRDS de 8 %. Elles seront à ajouter aux cotisations obligatoires (case xi de la DSI). Les rentes (invalidité, éducation, conjoint, décès Madelin) ou les indemnités journalières en cas de cessation d'activité professionnelle sont soumises à la CSG et la CRDS de 7,10 % au titre des pensions.

LA PRÉVOYANCE CADRE ARTICLE 83

Le contrat.

La particularité du contrat de prévoyance cadre article 83 est de garantir l'obligation conventionnelle qu'une entreprise a vis-à-vis de ses cadres et d'apporter des prestations tantôt à l'entreprise, tantôt au dirigeant ou à sa famille. Il faut également préciser que le dirigeant minoritaire de Sarl, le mandataire social de SA ou SAS, est rattaché au régime général des salariés et bénéficie du statut cadres. Sans lien de subordination et rarement lié à l'entreprise par un contrat de travail, il bénéficiera néanmoins des régimes collectifs mis en place par l'entreprise pour les salariés cadres de celle-ci. L'obligation conventionnelle est de cotiser, *a minima*, 1,5 % du salaire tranche A et de couvrir prioritairement le décès. A défaut, l'entreprise serait redevable de trois années de salaire aux héritiers du défunt.

Généralement, ce contrat couvre également les risques d'incapacité et d'invalidité définitive, et parfois des rentes éducatives et/ou de conjoint.

Les cotisations.

La part conventionnelle de 1,5 % tranche A est obligatoirement prise en charge totalement par l'entreprise. Le complément éventuel, régulièrement souscrit pour améliorer le régime, peut être réparti en part salariale et en part patronale.

Fiscalement, la part patronale des cotisations constitue, pour l'entreprise, une charge déductible du résultat (645 Charges sociales). Cette part patronale, bien que représentant un avantage supplémentaire pour le salarié, n'entre pas dans l'assiette imposable du cadre (article 83 du CGI). La part salariale constitue une charge de salaire déduite, comme les autres charges salariales, du salaire brut pour constituer le salaire net imposable.

Socialement (article L242-1 du Code de la Sécurité sociale), les cotisations versées sont exclues de l'assiette des cotisations sociales. Le salarié devra néanmoins s'acquitter de la CSG-CRDS de 8 % sur la part patronale et l'employeur (si plus de 10 salariés) du forfait social à 8 %.

Les prestations.

Tant que le cadre est maintenu dans ses fonctions, les prestations d'incapacité sont payées à l'entreprise qui continue d'assurer le salaire (au moins sur la partie prévoyance s'il n'y a pas de subrogation pour la partie indemnités journalières de Sécurité sociale). Si le cadre est démis de ses fonctions ou dans le cas d'une invalidité définitive, les indemnités lui seront versées directement par l'assureur. Dans le cadre d'un décès, les rentes ou capitaux seront versés aux bénéficiaires désignés. En l'absence de désignation, les capitaux sont versés au conjoint, à défaut aux enfants. Attention : les clauses par défaut de certains anciens contrats ne précisent pas la définition du conjoint (ex. : non séparé et n'ayant pas entamé une procédure de divorce...)

Fiscalement, les prestations incapacité sont du salaire imposé comme tel tant que le cadre est en activité. Les rentes (invalidité, éducation...) ou les indemnités versées après la cessation d'activité sont imposées dans la case pensions. Les capitaux décès versés aux bénéficiaires ne sont pas soumis aux droits de mutation à titre gratuit.

Socialement, le complément de salaire versé par l'entreprise sera soumis aux charges salariales et patronales. Lorsque le dirigeant n'est plus indemnisé par l'entreprise mais par l'assureur directement (cessation d'activité, invalidité), ces prestations sont soumises à la CSG-CRDS à 7,10 %. Il en est de même pour les rentes éducation et les rentes de conjoint.

LA VIE ENTIÈRE ARTICLE 62 OU ARTICLE 82

Le contrat.

Le contrat Vie entière permet de cotiser sur une durée définie et de rester assuré pour le décès quelle qu'en soit la date. Cette garantie peut permettre le relai de la prévoyance cadre ou Madelin qui cesse à la retraite ou quelques années après celle-ci. Le dirigeant peut avoir intérêt de cotiser

via l'entreprise.

Les cotisations.

Pour le dirigeant TNS, cette cotisation est une sur-rémunération (art. 62) et un sur-salaire (art. 82) pour le dirigeant cadre.

Fiscalement et socialement, cette cotisation sera imposable et chargée comme la rémunération ou le salaire du dirigeant.

Les prestations.

Les capitaux décès versés aux bénéficiaires désignés ne subissent aucune fiscalité ni aucun prélèvement, c'est un contrat personnel.

Sur l'ensemble de ces dispositifs, voir le **tableau de synthèse**.

LA PAROLE DES PROFESSIONNELS

“Les innovations auxquelles nous croyons sont celles qui ont un sens dans la durée”

Le défi de la transformation sociale

Big Data: de la rupture technologique à la thématique d'investissement

Artisans, commerçants, professions libérales...Protégez-les !

MIFID 2 entraîne des effets indésirables en matière de distribution

L'ISR, un moteur de performance sur le long terme