Crowe

Connexions #17

La newsletter du réseau Crowe France

La protection sociale du dirigeant

Comment bien se protéger ?
Focus sur 3 contrats clés.

Bâtir une stratégie
de retraite cohérente.

Concilier mobilité internationale
et protection sociale.

Smart decisions. Lasting values.

Jean-François Cottin
Associé Crowe Fideliance

Edito

Pourra-t-on un jour prévoir l'avenir ?

De tout temps, l'homme a envisagé qu'il pourrait être, un jour, capable de prédire l'avenir. Mais il n'y est pas encore arrivé, donc mieux vaut prévoir que prédire ! La prévoyance est un sujet important pour le monde économique. Faire preuve de prévoyance, c'est anticiper et prendre des dispositions en conséquence. Techniquement, cela vise à travailler sur les différentes protections sociales existantes : régimes de prévoyance, de retraite, assurance homme-clé... et s'assurer qu'elles fonctionnent à tout moment de la vie du chef d'entreprise ou de ses équipes, qu'il soit en France ou en déplacement. Ces problématiques sociales sont au cœur des relations que nous tissons avec nos clients. Notre métier, au croisement de l'économique, du social et du juridique, nous permet de les éclairer afin qu'ils optent pour les meilleures solutions, et ce tout au long de leur vie. Notre rôle est aussi d'analyser les évolutions réglementaires, comme la réforme des retraites en cours qui soulève beaucoup de passions, pour faire bouger les lignes quand cela devient nécessaire. Les valeurs de notre réseau Crowe soutiennent également cette absolue nécessité pour les dirigeants, celle de prendre soin de soi, de ses équipes, de son entreprise, en anticipant. Nous sommes tous les jours à leurs cotés pour les y aider. C'est pourquoi nous avons consacré ce numéro de Connexion à la protection sociale. Grâce à nos partenaires et nos associés, il apporte des clés pour anticiper la mise en place de couvertures sociales appropriées.

Bonne lecture !

Sommaire #17

p3..... Comment bien se protéger ? Focus sur 3 contrats clés.
p4..... Contrat de prévoyance, les points de vigilance.
p5..... Bâtir une stratégie de retraite cohérente.
p6..... L'expert-comptable, le conseil naturel du dirigeant en matière de protection sociale.
p7..... Concilier mobilité internationale et protection sociale.
p8..... Actualités.

Connexions est la revue trimestrielle de Crowe France.
Comité de rédaction de ce numéro : Jean-François Cottin, Julien Benatar, Fabrice Henry, Pierre Yves Chanut, Margot Berge Hours, Cécile Maestri, Claudia Häge, Juan Carlos Lara
Conception, création : OneSelf
Crédits photos : Médiathèque Crowe, 123 RF

Suivez nos actualités sur
@CroweFrance
crowe.com/fr

Comment bien se protéger ?

Focus sur 3 contrats clés : le contrat de prévoyance, l'assurance homme-clé, le mandat posthume.

Fabrice Henry
Conseiller en Gestion de Patrimoine,
Président de Strategis Patrimoine

Près d'un indépendant sur deux n'a pas de couverture prévoyance alors qu'un accident ou un arrêt de travail prolongé peuvent mettre leur entreprise et leur patrimoine personnel en péril. Les chefs d'entreprise sont souvent moins bien couverts que leurs salariés contre l'incapacité de travail, l'invalidité et le décès. D'où la nécessité de s'assurer. Pour souscrire un contrat adapté à sa situation, il faut commencer par faire un inventaire de ce qu'offre le régime obligatoire dont on relève. Le niveau de couverture est extrêmement variable d'une profession à l'autre, et selon que l'on est assimilé salarié ou non. Il faut ensuite évaluer ses besoins en tenant compte de sa situation de famille (les enfants sont-ils encore jeunes ? etc.), de son activité (est-on seul ou y a t-il des salariés ?), de ses frais généraux (quel est le montant des frais fixes à couvrir tous les mois ? etc.). En fonction de ses risques et de ses objectifs, plusieurs solutions pourront être envisagées.

Le contrat de prévoyance
La prévoyance couvre les risques liés à la personne : décès, invalidité, incapacité, maladie. Le dirigeant assimilé TNS (travailleur non salarié) ne peut pas bénéficier d'un contrat collectif comme le dirigeant salarié (ou assimilé salarié) et ses salariés. Or, en cas d'arrêt de travail, son régime de base prendra en charge au mieux la moitié de ses revenus habituels sur une durée limitée, alors que ses frais professionnels et ses besoins personnels continueront à courir. Sa couverture prévoyance sera donc essentiellement individuelle et assurée par des contrats dits Madelin, assortis d'avantages sociaux et fiscaux spécifiques. En cas de décès, cette couverture financière peut être versée sous forme de capital, de rente ou d'un mix des deux.

L'assurance homme-clé
C'est une assurance décès contractée par l'entreprise sur la tête d'un ou plusieurs de ses dirigeants ou collaborateurs. Par exemple, un ingénieur avec un savoir-faire spécifique ou toute personne salariée ou associée ayant un rôle déterminant dans le fonctionnement de l'entreprise. Objectif : couvrir le préjudice que causerait à l'entreprise le décès d'une personne clé par le versement d'un capital permettant à l'entreprise de continuer son activité le temps de se réorganiser. C'est également une solution en cas de décès d'un des associés, pour financer le rachat des parts à ses héritiers par les associés restants. Seules 20% des entreprises sont couvertes par ce type de contrat. Outre la méconnaissance du produit au sein des chefs d'entreprise, il est difficile d'estimer la valeur d'une personne associée ou salariée. Il est donc important de se rapprocher de ses conseils habituels (expert-comptable, conseiller en gestion de patrimoine) aux fins d'estimer au plus juste le montant à assurer.

Le mandat à effet posthume
En vigueur depuis 2007, cette solution permet, en cas de décès subit du chef d'entreprise, de garantir la continuité d'exploitation en confiant les clés de l'entreprise à un mandataire, le temps d'organiser la recherche et la nomination d'un nouveau dirigeant. Le mandataire peut être un héritier ou un tiers, une personne physique ou morale ayant impérativement accepté son mandat avant le décès sous peine de caducité. Il ne peut qu'effectuer des actes d'administration et non disposer des biens, céder ou nantir un patrimoine, ces pouvoirs appartenant aux héritiers eux-mêmes.

1/3 des petites entreprises ne survit pas à la disparition de l'homme clé.

Contrat de prévoyance, les points de vigilance.

Il y a autant de contrats que de compagnies d'assurance. Quel que soit celui que vous choisissez, voici une revue de détail des points auxquels être attentifs.

Pierre Yves Chanut
Associé Crowe Fideliance

Les couvertures prévues par les régimes obligatoires sont insuffisantes pour pallier aux conséquences financières d'un arrêt de travail prolongé, dû à une maladie ou un accident, d'une invalidité ou d'un décès. Souscrire un contrat de prévoyance offre une sécurité au chef d'entreprise en lui assurant des revenus complémentaires. Avant d'opter pour un contrat ou pour certaines garanties, une attention particulière doit être apportée sur certains points :

• Contrat indemnitaire ou forfaitaire ?
Lors de la souscription du contrat, le dirigeant peut s'assurer à hauteur de son revenu effectivement perçu ou choisir une indemnisation forfaitaire. La grande majorité des contrats sont indemnitaires.

• Contrat à l'âge à l'adhésion ou à l'âge atteint ?
Dans le premier cas, le coût du contrat reste fixe quelque soit l'âge, dans le deuxième cas, il évolue en fonction du vieillissement.

• Les franchises déclenchant la prise en charge.
Il existe des franchises en cas de maladie, d'accident et d'hospitalisation. Si la franchise maladie n'est pas forcément nécessaire (le chef d'entreprise travaille souvent, même malade), il faut être vigilent aux clauses concernant l'hospitalisation et l'accident. De nombreux contrats prévoient une indemnisation après 3 jours consécutifs d'hospitalisation alors que l'on reste de moins en moins longtemps à l'hôpital. Si le dirigeant est opéré en ambulatoire et que son contrat prévoit 72h d'hospitalisation, il ne sera indemnisé que sur la base maladie soit au bout d'un mois...Il est donc important de choisir un contrat avec une franchise réduite en cas d'accident ou d'hospitalisation, comprenant une prise en charge en cas d'hospitalisation en ambulatoire. Statistiquement, ces risques immobilisent le plus et le plus longtemps les dirigeants.

• L'invalidité.
S'il ne peut plus exercer son métier, une rente d'invalidité assurera au dirigeant un revenu jusqu'à sa retraite. De même, il est préférable de choisir un barème correspondant à sa profession, qui assurera une meilleure couverture. En effet, le barème de la Sécurité sociale ne prend pas en compte la spécificité de la profession pour évaluer l'incapacité d'exercer son métier.

• Les exclusions.
Certaines pratiques ou pathologies limitent l'accès à un contrat de prévoyance.

Une fois le contrat de prévoyance mis en place, la dernière précaution sera de le revoir périodiquement afin de vérifier que les garanties choisies restent d'actualité et collent à la réalité des besoins. Par exemple, une rente "orphelin" ne s'appliquera pas si les enfants sont devenus majeurs ou ont terminé leurs études.

Bon à savoir

Effectuer un audit de sa prévoyance permet de faire un état des lieux de ses risques, de leur couverture et du coût de la prévoyance. Dans huit cas sur dix, les dirigeants s'aperçoivent qu'ils sont mal protégés, les couvertures ne correspondant pas ou plus à leurs besoins. Adressez-vous à un courtier ou un conseiller en gestion de patrimoine qui n'est attaché à aucune société d'assurance. Il pourra trouver le meilleur rapport qualité-prix. Ce type d'audit est généralement gratuit.

Bâtir une stratégie de retraite cohérente

Certains produits d'épargne assurent un complément de retraite à vie tout en offrant une réduction d'impôt. Mais tous ne se valent pas.

Margot Berge Hours
Associée Crowe Ficorec

■ Les contrats Madelin offrent un complément de revenu sous forme de rente. Peuvent souscrire ce type de contrat les dirigeants non salariés (travailleurs indépendants, gérants majoritaires de SARL ou gérants de SAS). Ils sont déductibles des frais de votre société dans certaines limites et si vous êtes à jour du paiement de vos cotisations obligatoires.

■ Les plans d'épargne se déclinent en plusieurs produits : plan d'épargne entreprise PEE (blocage des fonds pendant cinq ans minimum), plan d'épargne pour la retraite collectif PERCO, plan d'épargne retraite populaire PERP (blocage jusqu'à la retraite). Les deux premiers sont déductibles des résultats de votre entreprise. Le dernier est souscrit individuellement mais fiscalement déductible du revenu net imposable. Ces sommes peuvent être débloquées dans des cas particuliers (invalidité, décès d'un conjoint, chômage..). Ce type d'épargne salariale est intéressant depuis la suppression du forfait social de 20 % pour les entreprises de moins de 50 salariés.

■ L'assurance vie permet une imposition réduite voir nulle sur les revenus perçus à terme. Passé le délai de huit ans, le capital épargné est récupérable en quasi franchise d'impôt.

■ L'investissement immobilier procure un complément de revenus sous forme de loyers et d'avantages fiscaux : les intérêts d'emprunt sont déductibles de vos revenus imposables mais les conditions à respecter sont nombreuses.

■ Le cumul emploi-retraite est moins avantageux financièrement depuis la réforme des retraites de 2015. Les cotisations vieillesses prélevées sur le revenu perçu sont versées à fonds perdu.

■ La clé de la réussite est de diversifier votre épargne. Voici quelques conseils :

- Privilégier les contrats dotés d'une large palette de supports d'investissement car le risque pris durant la phase d'épargne permet d'espérer une future rente supérieure ;
- Faire jouer la concurrence à la souscription et avant la conversion du capital en rente, même si elles semblent similaires, les rentes proposées varient selon les assureurs en fonction de la table de mortalité utilisée, les frais pratiqués et les différences des revalorisations des rentes ;
- Privilégier les rentes à annuités garanties (la rente réversible est plus protectrice) ;
- Privilégier le PERCO si votre entreprise abonde ;
- Préférer une sortie en capital car elle est non imposable alors que la rente l'est en partie.

Prévoir l'imprévisible...

Encore très peu utilisé (moins de 5 000 en France en 2017) le mandat de protection future permet au dirigeant de désigner librement, par anticipation, un mandataire chargé de le représenter en cas d'accident grave et que ses facultés mentales ou corporelles empêchent l'expression de sa volonté. Grâce à ce mandat, signé sous-seing privé ou chez un notaire, vous pouvez choisir un nouveau dirigeant en charge des décisions courantes et si besoin, de la mise en place d'un processus de cession d'entreprise. Les règles sont fixées par la personne à l'avance et non subies postérieurement de façon rigide.

L'expert-comptable, le conseil naturel et légitime du dirigeant en matière de protection sociale.

Une protection sociale adaptée s'insère dans une stratégie à moyen et long terme qui se pilote avec son expert-comptable. Ses atouts ? Une connaissance fine du dirigeant et de son entreprise, un regard extérieur et la capacité à orienter vers les bons experts.

Cécile Maestri
Associée Crowe Fiderex

L'expert-comptable est-il compétent en matière de protection sociale des dirigeants ?
Il est important pour les chefs d'entreprises de concilier carrière professionnelle et situation personnelle dans leur choix de la protection sociale, et ce dès le début de leur activité. Quand ils créent leur entreprise, nous les aidons à réfléchir au meilleur statut juridique et à la protection sociale la plus adaptée en fonction de leur situation. Par exemple, est-ce que le dirigeant travaille seul, avec un associé ou avec son conjoint ? A-t-il déjà été salarié ou non ? Est-il en bonne santé ? En effet il faut qu'il se protège en cas d'accident ou d'incapacité permanente ou temporaire pour que son entreprise puisse perdurer et qu'il ne se retrouve pas sans ressources. Nous l'aidons dans sa réflexion et l'orientons vers des courtiers et des spécialistes de la protection sociale. Nous sommes des médiateurs.

Intervenez-vous à d'autres moments de la vie du dirigeant ?
Nous intervenons à toutes les étapes de la vie professionnelle et personnelle des dirigeants. A la création, nous veillons à ce qu'ils soient bien protégés. Au fur et à mesure que leur activité et leurs revenus vont croitre, nous nous posons des questions avec eux afin de vérifier que leur protection sociale reste adaptée à leurs besoins. Souscrire un contrat et ne plus rien changer pendant 10 ou 20 ans n'est pas le bon conseil à donner à nos clients. A 35 ans, on n'a pas les mêmes besoins qu'à 50 ans, ni la même capacité d'épargne. Le patrimoine n'est pas non plus le même. On a besoin de suivre cette évolution pour faire évoluer la protection.

Comment orientez-vous vos clients ? Concrètement, quel type de conseil donnez-vous ?
Un chef d'entreprise doit réfléchir au niveau de retraite souhaité et à son financement. Plusieurs solutions sont possibles. Il peut souscrire un contrat de retraite complémentaire, et là, plusieurs supports ayant chacun leurs avantages et limites s'offrent à lui. Il peut aussi décider d'investir dans de l'immobilier d'entreprise, ou de l'immobilier locatif, (notamment via un programme de défiscalisation pour réduire son impôt). Nous aidons nos clients à choisir entre ces différentes options. Nous anticipons également les incidences sociales et fiscales de leurs choix. Par exemple, un produit Madelin n'est fiscalement intéressant que s'il ne dépasse pas certaines limites. Nous participons à des audits de retraite et/ou de prévoyance afin d'optimiser la protection et les incidences financières. Sans oublier que les dispositions règlementaires et législatives évoluent régulièrement. C'est à nous d'informer nos clients de ces évolutions et de leurs impacts sur leur entreprise et leur protection sociale. N'ayant pas de produit à vendre, nous sommes plus libres et indépendants dans le conseil et l'orientation de nos clients. Notre seul objectif est de les aider à faire un choix adéquat, sans parti pris. Ils sont aussi souvent sollicités par leur banquier ou par leur assureur. Avant de prendre une décision, nous leur suggérons d'en discuter avec nous afin de vérifier que cela s'inscrit bien dans leur stratégie de protection. Cela évite de signer des contrats sans savoir ce qu'il y a à l'intérieur !

Comment concilier mobilité internationale et protection sociale ?

Développer son entreprise implique souvent de passer par l'international. La protection sociale du dirigeant ou des collaborateurs en mobilité doit faire l'objet d'une attention spécifique.

Claudia Häge
Associated Partner
RWT Crowe Germany

Lorsqu'on se déplace à l'étranger, quels sont les risques à anticiper en termes de protection sociale ?
Il faut veiller à être en conformité avec la réglementation du pays dans lequel on se déplace, même si ces obligations évoluent en permanence. A défaut, les risques sont de diverses natures :
- Financier : Si l'entreprise n'est pas en règle avec la réglementation, la protection sociale peut constituer un coût important pour l'employeur, parfois plus lourd que celui de l'impôt, notamment en cas d'amendes.
- Personnel : Dans certains pays, la non-conformité avec la réglementation sociale locale entraîne la mise en cause de la responsabilité pénale du dirigeant et du collaborateur.
- Opérationnel : De plus en plus de pays exigent des preuves que la couverture sociale du dirigeant et/ou du collaborateur est à jour afin de les autoriser à travailler sur leur sol. A défaut, ils peuvent être renvoyés dans leur pays et les dirigeants, sanctionnés.
- Assurance : Il faut veiller à actualiser les contrats d'assurance, notamment en tenant compte des changements de rémunération et pays dans lesquels le dirigeant et/ou le collaborateur se déplace, afin de ne pas perdre les bénéfices de la protection sociale.
- Réputation : Remplir ses obligations fiscales et sociales est de plus en plus vu comme une dimension importante de toute entreprise socialement responsable. Il y a une obligation de diligence pour l'employeur.

Comment couvrir ces risques ?
Crowe propose un service dédié, le "Global Mobility Services" (GMS), pour accompagner ses clients. Notre méthodologie est la suivante :
- Nous commençons par recenser qui, dans l'entreprise, voyage et dans quelle condition (déplacements fréquents, expatriation etc.) afin d'identifier les risques.
- Nous vérifions la situation administrative de chaque voyageur et si les risques identifiés sont couverts. Notamment, nous regardons s'il y a des accords en matière de législation sociale et fiscale entre les pays concernés par la mobilité, si la réglementation française est respectée, si les formalités administratives, parfois très complexes, sont correctement remplies.
- Nous procédons à une mise en conformité avec la règlementation si besoin.

La mise en oeuvre du GMS permet à l'entreprise de fiabiliser ses programmes de mobilité sur le long terme. Cela permet de connaître clairement les droits sociaux des collaborateurs en mobilité, à tout moment, et de s'adapter aux évolutions au fur et à mesure qu'elles se présentent. L'exemple du Brexit montre qu'il faut rester agile pour faire face aux changements politiques.

Comment le réseau Crowe peut-il accompagner une entreprise française dans la mobilité de ses collaborateurs ?
Nous pouvons accompagner les entreprises dans le monde entier grâce à notre réseau de cabinets et d'associés présents dans de nombreux pays. Cela nous permet de mettre en place une équipe internationale afin de répondre aux problématiques fiscales, sociales et juridiques des professionnels en mobilité géographique. Nous les conseillons en matière de droit du travail, de sécurité sociale / prévoyance et d'imposition, quel que soit le contexte dans lequel ils se déplacent, du voyage d'affaire à l'expatriation à long terme en passant par une expatriation temporaire de plusieurs mois. En parallèle, nous aidons les entreprises à gérer leur politique de mobilité afin qu'elles fassent les meilleurs choix par rapport à la structure économique et juridique du pays d'accueil (par exemple, pour quel type de contrat de travail opter ? quelles obligations remplir en matière d'immigration et de fiscalité ? etc.). Nous apportons également une assistance administrative locale aux collaborateurs comme à l'entreprise et pouvons gérer la paie et la prévoyance. Notre objectif est de faire de l'international une opportunité de développement, non un fardeau administratif !

Actualité réseau : 3 questions à Juan Carlos Lara

Directeur Régional, Americas

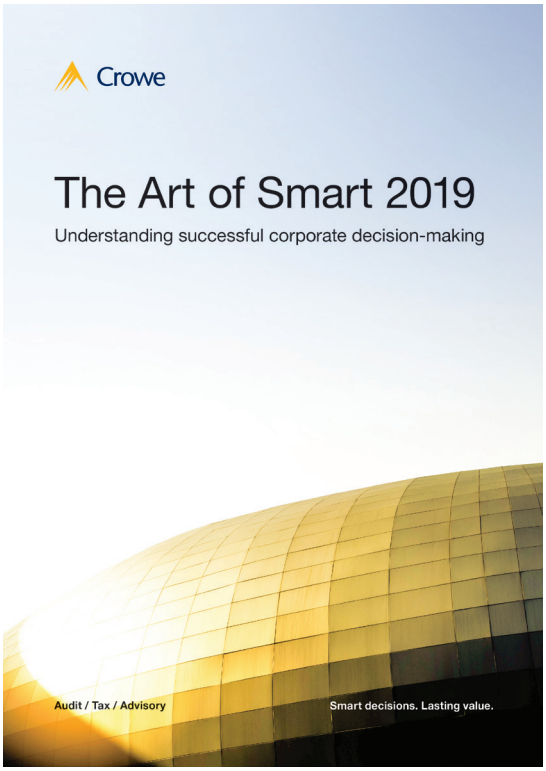
Où en est Crowe dans sa transformation digitale ?
C'est une dimension de notre plan stratégique, qui vise à promouvoir une culture d'agilité pour stimuler l'innovation technologique, la transformation et l'efficacité. Mon rôle est mettre en œuvre un process et une feuille de route pour entraîner tous les cabinets du reseau sur la voie de la transformation digitale et booster les services numériques. Notre objectif est d'amener tous les cabinets, qui sont à différentes étapes de cette transformation, au même niveau de maturité en termes d'outils, de sécurité et de bonnes pratiques d'ici à 2021.

Comment accompagnez-vous les cabinets du réseau ?
Nous déployons un programme complet. Les cabinets disposeront d'outils pour s'autoévaluer et se former (applications, fiches action, webinaires). Les cabinets membres de nos « Key Economic Centres », auxquels appartient la France, seront évalués selon le Modèle de maturité des capacités (CMM), un programme de référence en matière de technologies de l'information. Notre programme s'appuie également sur des modules (Building Block Methodology), chacun induisant un changement de niveau et une progression vers l'objectif final.

Quelles sont les clés du succès ?
La transformation digitale est un processus dynamique et continu qui doit être porté par les managers à tous les niveaux du cabinet. Nous lancerons ce programme fin octobre, à l'occasion de notre conférence mondiale. Il fait parti d'un projet plus large qui incluera également une plate forme de e-learning qui, je l'espère, bénéfiera à tous.

L' art de la décision

En 2018, le réseau international Crowe Global a été le premier à mener des travaux de recherche destinés à évaluer la performance d'une prise de décision en matière de leadership d'entreprise. Utilisant des indicateurs objectifs et une analyse subjective, le réseau a classé les décisions prises par les 100 entreprises les plus rentables au niveau mondial selon quatre critères : croissance, diversité, témérité et innovation, sur une période de cinq ans.

Transformer des idées en solutions, prendre des décisions simples mais intelligentes, qui créent de la valeur à long terme pour leurs entreprises, sont au coeur de l'accompagnement que Crowe déploie pour ses clients. Chaque jour nos collaborateurs travaillent en ce sens au travers des prestations proposées par nos cabinets adhérents : audit, fiscalité, consultation en matière de risques ou de conseils. Travailler sur l'impact d'une décision est l'un des facteurs qui nous distingue de nos concurrents, de même que nos valeurs fondamentales - empathie, partage, investissement, croissance - valeurs que nous appliquons au concept de la prise de décision intelligente.

Retrouvez dès maintenant la version 2019:
crowe.com/global/insights/art-of-smart