

FICHES PRATIQUES

Des réponses simples et concrètes à toutes vos questions

Comment assurer les personnes dans son entreprise

Que ce soit pour satisfaire une obligation, pour renforcer la motivation des collaborateurs ou pour attirer de nouveaux talents, les entreprises proposent des assurances et des garanties permettant d'améliorer la protection sociale des salariés et des dirigeants.



1. L'assurance des salariés de l'entreprise

Les entreprises peuvent instaurer des contrats d'assurance ou des plans d'épargne ouverts à l'ensemble de leurs salariés pour accroître leur protection. Ils peuvent se traduire par :

- des revenus complémentaires lors de la retraite ;
- des garanties de prévoyance renforcées pour parer aux risques de l'existence (décès ou invalidité).

Ces solutions viennent ainsi compléter la protection offerte par le régime général de la Sécurité sociale. Dans certains cas, ces assurances constituent même une obligation légale ou contractuelle.

2. L'assurance du chef d'entreprise

- Le chef d'entreprise a lui aussi la possibilité de se protéger contre divers risques et de se constituer une épargne en prévision de sa future retraite. Selon son statut (salarié ou indépendant), les contrats auxquels il peut prétendre varient.
- l'entreprise peut se protéger contre le départ impromptu de son dirigeant ou de tout collaborateur ayant une importance majeure, en souscrivant une assurance homme clé dont le rôle est de compenser la perte de chiffre d'affaires subie.

3. Qui gère l'assurance de l'entreprise ?

Les entreprises confient la gestion de leurs assurances professionnelles à différents organismes assureurs qui interviennent sur ce marché :

- les compagnies d'assurance classiques ;
- les institutions de prévoyance ;
- les sociétés mutualistes.

Bien qu'elles aient des modes de gestion et d'organisation différents, ces entités proposent néanmoins des formules relativement similaires concernant l'assurance des personnes. D'autant qu'elles sont régulées par une autorité unique : l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR). Cependant, certaines offres sont évidemment plus généreuses ou moins coûteuses pour l'entreprise, qui doit donc les départager.

4. Des incitations fiscales et sociales ?

- Les pouvoirs publics ont mis en place plusieurs dispositifs incitatifs à destination des entreprises et des adhérents, afin d'encourager la création d'une retraite complémentaire et de garanties de prévoyance additionnelles.
- Par exemple, les versements des salariés et les abondements de l'entreprise sont souvent exonérés d'impôts sur le revenu ou sur le bénéfice et de charges sociales dans une certaine limite fixée par la loi.

- Lors de la constitution d'un capital investi dans des valeurs mobilières, les plus-values réalisées au travers des contrats collectifs sont généralement exonérées d'impôts (sous conditions).

Comment compléter la retraite des salariés



1. L'assurance retraite obligatoire et facultative

Afin de pallier la faiblesse des revenus de remplacement provenant des régimes de base de l'assurance retraite, les pouvoirs publics imposent aux entreprises de mettre en place des contrats collectifs de retraite complémentaire ouverts à tous les salariés.

Un chef d'entreprise peut également proposer de sa propre initiative des solutions adaptées à ses collaborateurs sous la forme de plans d'épargne au travers desquels les versements et abondements sont investis dans :

- des valeurs mobilières ;
- des garanties de prévoyance retraite.

2. Les contrats collectifs complémentaires

Les régimes de retraite complémentaire sont obligatoires, et sont administrés de manière paritaire par les représentants des entreprises et des salariés :

- l'ARRCO assure l'ensemble des salariés du secteur privé, quelle que soit la durée du contrat de travail ;
- l'AGIRC s'adresse uniquement aux salariés cadres du secteur privé.

Les cotisations sont prélevées tous les mois sur les salaires, et sont converties en points servant ultérieurement au calcul de la pension complémentaire.

3. Les plans d'épargne supplémentaires

Les entreprises peuvent proposer des plans d'épargne collectifs, et notamment :

- le Plan d'épargne entreprise (PEE) qui permet aux salariés d'accroître leurs revenus au bout de seulement 5 années de versements ;
- le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) qui permet aux salariés de se constituer une épargne retraite versée sous forme de rente viagère après le départ. Un PERCO ne peut être créé que si l'entreprise propose déjà un PEE aux salariés.

Ces deux plans sont financés à la fois par les versements du salarié (au maximum 25 % de son salaire annuel brut) et par les abondements de l'entreprise (au maximum 3 fois les versements du salarié dans la limite de 3 043 € pour le PEE et 6 086 € pour le PERCO).

4. Les indemnités de fin de carrière

Les entreprises sont légalement tenues de verser des indemnités de fin de carrière (IFC) aux salariés lors du départ en retraite. Elles peuvent gérer ces IFC en interne ou les externaliser en souscrivant un contrat d'assurance. Le cas échéant, les cotisations (uniquement versées par la société) alimentent un fonds collectif et sont investies dans :

- des SICAV ;
- des fonds en euros ;
- des fonds communs de placement.

L'épargne disponible est ensuite distribuée aux salariés au moment du départ en retraite sous forme de capital.

Comprendre le contrat de prévoyance collectif



1. Qu'est-ce que la prévoyance ?

La prévoyance est une forme d'assurance qui permet de se prémunir contre les risques de l'existence :

- le risque de décès ;
- le risque d'invalidité ;
- le risque de dépendance ;
- le risque d'incapacité de travail ;
- etc.

La Sécurité sociale couvre en partie ces risques, mais laisse le soin aux entreprises de compléter les garanties en mettant en place des contrats collectifs complémentaires. Ceux-ci sont généralement obligatoires du fait de la conclusion d'un accord collectif ou d'une convention de branche, mais peuvent aussi être facultatifs lorsqu'ils sont créés par la seule volonté du chef d'entreprise afin de renforcer l'attractivité de la société.

2. Quelles sont les garanties de la prévoyance ?

Les contrats de prévoyance prévoient différentes garanties :

- la prévoyance décès qui implique le versement d'un capital ou d'une rente à la famille du salarié défunt à destination de son conjoint, de ses enfants ou d'autres héritiers ascendants ou descendants.
- la prévoyance invalidité ou dépendance qui compense la perte des revenus lorsque la poursuite de l'activité professionnelle est impossible.
- la prévoyance incapacité qui verse des indemnités journalières durant un arrêt de travail temporaire pour une durée maximale de 3 années.
- la prévoyance santé ou retraite qui viennent compléter les remboursements de soins ou les rentes des régimes obligatoires.

3. Les contrats de prévoyance obligatoires

- Lorsque le contrat collectif de prévoyance est lancé à la suite d'une convention collective ou d'un référendum d'entreprise (réunissant la majorité des inscrits), l'adhésion est imposée à l'ensemble de ses salariés.
- La cotisation est financée pour partie par le salarié adhérent et pour partie par l'employeur, avec un taux ou un montant fixe.
- La législation impose aux entreprises d'instaurer un contrat de prévoyance pour les salariés cadres, qui inclut au minimum une garantie décès financée par l'entreprise via une cotisation équivalente à 1,5 % de la tranche A des salaires.

4. Les contrats de prévoyance unilatéraux

- Lorsque le contrat collectif de prévoyance est instauré suite à la décision unilatérale du chef d'entreprise, seuls les salariés recrutés après la mise en place du contrat sont tenus d'y adhérer et de participer à son financement.

- Les salariés présents dans l'entreprise avant cette prise de décision sont libres de rejoindre ou non le régime. Les cotisations sont réparties entre le salarié et l'employeur avec un taux ou montant fixe.

Comprendre l'assurance santé du chef d'entreprise



1. Quelle protection sociale pour le chef d'entreprise ?

La protection sociale de base du chef d'entreprise dépend de son statut :

- le chef d'entreprise appartenant au régime des assimilés salariés bénéficie des mêmes garanties que les salariés de son entreprise. Il s'agit surtout des dirigeants minoritaires de SARL et des présidents ou directeurs généraux de sociétés anonymes.
- le chef d'entreprise appartenant au régime des travailleurs non salariés est affilié lui au Régime social des indépendants (RSI), à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL) ou à la Mutuelle sociale agricole (MSA). Il s'agit des entrepreneurs individuels et des dirigeants majoritaires de SARL.

2. La protection complémentaire du chef d'entreprise salarié

- Rattaché aux régimes obligatoires pour l'assurance maladie et la retraite, le chef d'entreprise salarié n'est couvert par l'assurance chômage que s'il cumule son mandat social avec un contrat de travail reconnu par Pôle Emploi.
- Pour compléter sa retraite, il peut souscrire des contrats adaptés dits " Contrat article 83 " ou " Contrat article 39 ".
- Dans les entreprises de plus de 250 salariés, le chef d'entreprise salarié peut également participer au Plan d'épargne entreprise (PEE) et au Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).
- Le chef d'entreprise salarié d'une entreprise de plus de 250 salariés peut aussi participer au contrat collectif de prévoyance, mais doit en contrepartie payer une taxe de 8 % sur l'ensemble de ses cotisations finançant le fonds de solidarité vieillesse.

3. La protection complémentaire du chef d'entreprise non salarié

Au-delà des garanties prévues par les régimes obligatoires, le chef d'entreprise non salarié peut souscrire des plans d'épargne individuels nommés " Contrats Madelin " s'il désire bénéficier :

- d'une retraite complémentaire ;
- de garanties de prévoyance additionnelles ;
- d'une couverture en cas de perte d'emploi subie.

Les prestations lui sont versées sous forme de revenus de remplacement ou de rentes viagères.

Durant la phase d'épargne, les cotisations sont déduites du revenu imposable jusqu'à :

- 10 % du Plafonds annuel de la Sécurité sociale (PASS) pour la retraite ;
- 24 % du PASS pour la prévoyance complémentaire ;
- 2,5 % du PASS pour la perte d'emploi subie.

4. La protection du conjoint collaborateur ou associé

Le statut de conjoint collaborateur est accordé au conjoint du chef d'entreprise dans les sociétés qui comportent plus de 20 salariés et dans les entreprises individuelles. Il ou elle doit exercer une activité régulière dans la société sans être rémunéré(e).

Le conjoint collaborateur bénéficie des mêmes garanties que le chef d'entreprise pour ce qui est des régimes de base. Par ailleurs, il peut bénéficier du PEE et du PERCO dans les sociétés comportant plus de 250 salariés, au même titre que le chef d'entreprise.

Comprendre l'assurance homme-clé



1. Qu'est-ce qu'une assurance homme clé ?

On entend par l'expression " homme clé " le chef d'entreprise lui-même ou tout autre collaborateur ou collaboratrice expérimenté(e) de l'entreprise qui s'avère indispensable au bon fonctionnement de la société, du fait de son statut ou de son savoir-faire particulier.

Si jamais cette personne se trouve dans l'incapacité temporaire ou définitive de travailler, les conséquences pour l'entreprise peuvent être désastreuses et se traduire par une forte baisse du chiffre d'affaires, voire même par la cessation de l'activité dans le pire des scénarios. L'assurance homme clé vise justement à pallier ce préjudice.

2. Quel est le niveau de couverture ?

Un contrat d'assurance homme clé ou femme clé couvre en partie ou en totalité la perte de chiffre d'affaires qui résulte de l'absence de la personne concernée, ainsi que les frais de réorganisation après son départ et toutes les dépenses de recrutement.

L'indemnisation proposée par les assureurs prend la forme :

- d'un capital en cas d'absence définitive de l'homme clé ;
- d'indemnités journalières en cas d'absence temporaire.

L'assurance homme clé ou femme clé a également pour fonction de préserver l'image de marque de la société et de conserver la confiance des investisseurs.

3. Peut-on couvrir tous les salariés ?

Toutes les entreprises ont la possibilité de souscrire une assurance homme clé, quelle que soit l'activité ou la forme juridique. L'homme clé ou femme clé peut occuper différentes fonctions dans la société :

- directeur commercial ou artistique ;
- ingénieur ou technicien ayant une expertise unique ;
- etc.

En revanche, il n'est pas possible de couvrir tous les salariés présents dans la société puisque les compagnies d'assurance imposent souvent des limites d'âges (entre 55 et 65 ans), ou une durée minimale de présence dans l'entreprise.

4. Déterminer le montant des capitaux

- Pour souscrire une assurance homme clé, l'entreprise doit identifier les employés qui jouent un rôle précieux dans le cadre de son activité quotidienne, et calculer la perte approximative qui serait causée par l'absence de chacun de ses individus.
- L'entreprise détermine le montant des capitaux à assurer, qui varie de quelques milliers à plusieurs millions d'euros ;
- Plus la somme garantie est élevée, plus la cotisation augmente ;

- Lorsque les capitaux garantis sont très importants, les assureurs exigent des examens médicaux poussés, alors qu'un simple questionnaire de santé est demandé pour des sommes modestes.

Découvrir le monde du marketing et du commercial



La référence
des décideurs
La communauté
Marketing
& communication



Le média
cross canal
Ecommerçants
et commerce
connecté



Le média
orienté
100% client



Le service
d'information
des commerciaux
et des business
developers

Découvrir le monde de la finance et des achats



Le média référent
des acheteurs
privé / public



La solution
d'information
des directeurs
administratifs
et financiers

Découvrir le monde de l'entrepreneuriat



La source
d'information
des entrepreneurs
et
des dirigeants PME



Le magazine
des entreprises
artisanales



Le magazine
des entreprises
artisanales