



LE STATUT SOCIAL DU CHEF D'ENTREPRISE



LE STATUT SOCIAL DU CHEF D'ENTREPRISE

PRESENTATION DES INTERVENANTS

- **Jean-Paul ERIC**
Inspecteur Vie
- **HENO Christian**
Courtier



PLAN DE LA REUNION

- Présentation des intervenants,
- Les différents types d'entreprises et le statut du dirigeant,
- Les conséquences en terme :
 - de coût salarial,
 - de couverture sociale,
 - de préparation de la retraite,
 - d'assurance chômage,
- Le cas de la création d'entreprise,
- Le changement de statut et ses conséquences,
- Questions / réponses



LE STATUT SOCIAL DU CHEF D'ENTREPRISE

Les différents types d'entreprises et le statut du dirigeant

	SALARIE	TRAVAILLEUR NON SALARIE (TNS)
COMMERCANT INDEPENDANT		X
PROFESSION LIBERALE		X
PRESIDENT SA, SAS, SASU	X	
GERANT DE SARL, SELARL	X*	X*
GERANT DE SNC		X
SCA	Commanditaires	Commandités
SEP (selon qualité des associés)		
SOCIETE CIVILES (selon les cas)	X	X
* Gérant majoritaire : TNS, minoritaire ou égalitaire : statut salarié.		
REGIMES SPECIAUX (agricole, fonctionnaires)		



LE STATUT SOCIAL DU CHEF D'ENTREPRISE

Les différents types d'entreprise et le statut du dirigeant

Les conditions de cumul des fonctions de gérant et d'un contrat de travail :

Conditions générales :

- 1°) Fonctions techniques distinctes spécifiquement rémunérées,
- 2°) Emploi effectif et absence de fraude
- 3°) Existence d'un lien de subordination dans le cadre de l'exercice de ses fonctions techniques.

De fait ne concerne pour les SARL que les gérants minoritaires et non associés.

Pour les SA le contrat de travail doit être impérativement antérieur à la nomination au poste d'administrateur (puis Président, et ou directeur général); de plus le nombre d'administrateur bénéficiant d'un contrat de travail ne doit pas dépasser le tiers du conseil d'administration.

(Idem pour les membres du directoire pour les SA dualistes)



Quelques dates importantes

- **En 01/1997** pour le gérant majoritaire, création d'un abattement social supplémentaire (soit une assiette de charges sur 90%).
- **Depuis le 01 juillet 2000:** création d'une indemnité journalière pour les adhérents à l'Organic.
- **Depuis le 1er janvier 2001:** alignement des taux de remboursement de santé des non salariés sur les salariés.
- **Loi Fillon du 21 août 2003** sur la réforme des retraites....et reconnaissance de l'invalidité totale et partielle pour les adhérents à l'Organic et l'AVA.



LE STATUT SOCIAL DU CHEF D'ENTREPRISE

Incidence sur la couverture sociale

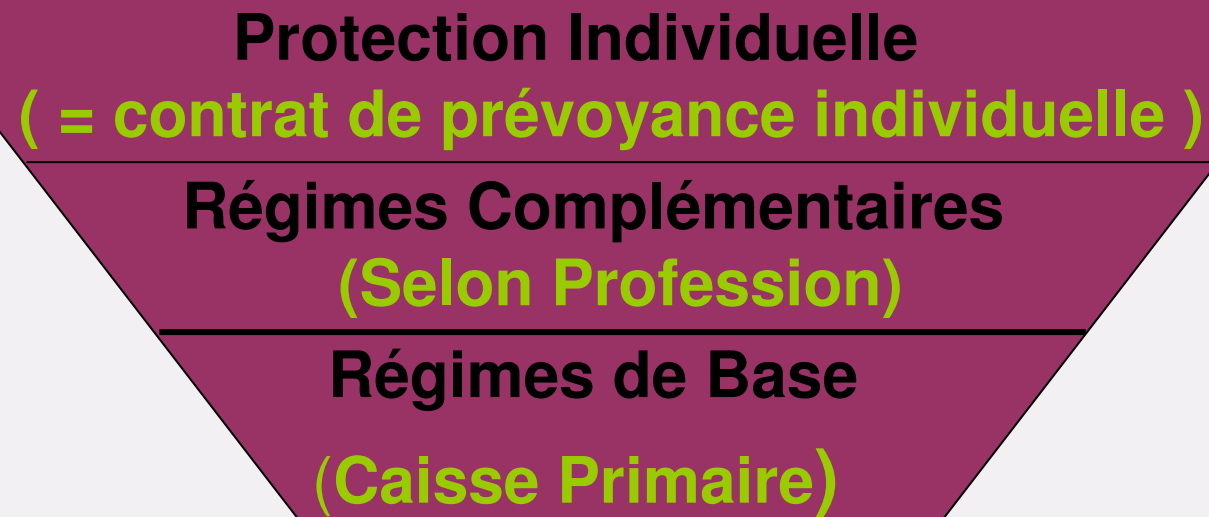
TABLEAU SYNTHETIQUE DE PRESENTATION DES COUTS DE DIFFERENTES COUVERTURES – (indications non contractuelles)

	SALARIE (cadre)	TNS
Assurance maladie	13,55 %	6,50 %
Allocations familiales	5,40 %	5,40 %
Vieillesse de base	14,95% tr A 1,7% totalité	9% et 16,45 %
CSG RDS	8,00 %	8,00 %
ASSEDIC	6,85 %	
Retraites complémentaires	9,85 % et 28,55 %	7,00 %
Invalidité/décès	1,50 % minimum	1,50% à 2%
Contrib. Sociale Solidarité	0,30 %	0,30%
COUT TOTAL (moyen)	80,50 %	43 %



LE STATUT SOCIAL DU CHEF D'ENTREPRISE

Les étages de la Protection Sociale / Prévoyance





LE STATUT SOCIAL DU CHEF D'ENTREPRISE

Coût Social Comparatif Salarié / TNS
Exemple = CIPAV, BNC de 40 k€

(Valeurs indiquées non contractuelles)

	Salarié	T.N.S.	à mettre en place
Rémunération	40 000	40 000	
Décès	100 000	15 000	85 000
Décès Rentes	0	1400 / personne	
Incapacité	35 000 / 90j		35 000 / 90j
Invalidité	40 000	9 200	30 800
Santé	100% TM	0	100% TM
Coût hors Vieillesse	8 200	4 760	1 950
	A	B	C
Déductibilité = 7% du pass + 3.75% du BNC (maxi = 7456€)		GAIN pour TNS = A - B + C	1 490 €

18%

- A prestations égales, le gain pour un TNS est de plus de 15%.
- Les garanties TNS sont individuelles donc modulables en fonction de chaque situation.
- Les prestations en Capitaux ne sont pas déductibles, mais les rentes (éducation, conjoint, invalidité le sont).
- Ne pas surpondérer les capitaux décès; préférer un contrat homme-clef souscrit par l'entreprise (déductible).
- Opter pour un contrat avec clause de sauvegarde (acceptation médicale définitivement acquise)
- Réadapter les garanties régulièrement en fonction de la situation et de l'âge
- Si le conjoint est salarié, garder sa garantie frais de santé



La Retraite des non-salariés

**Retraite Individuelle
(Madelin)**

**Régimes
Supplémentaires Facultatifs
(PERCO)**

**Régimes
Complémentaires Obligatoires
(CIPAV, CARMF, CNBF)**

**Régime de Base
Obligatoire
(CNAVPL)**



LE STATUT SOCIAL DU CHEF D'ENTREPRISE

Coût Social Comparatif Salarié / TNS
Retraite - pour un cotisant depuis l'âge de 23 ans

carrière de 42 ans	Salarié		T.N.S.		Différence par AN	
	Cotisations	Prestation	Cotisations	Prestation	Cotisations	Prestation
Rémunération		40 000		40 000		annuelle
Petraite de Base	6 400	14 000	2 500	9 100	-3 900	-4 900
Complémentaire	4 500	12 100	1 800	8 200	-2 700	-3 900
	<i>Cumul Carrière</i>		<i>Cumul Carrière</i>		<i>Cumul Carrière</i>	
Total à 65 ans	457 800	26 100	180 600	17 300	-277 200	-8 800
	17 années de rentes	65% dernière rem.	9,5 années de rentes	43% dernière rem.	-61% économie	-34% inférieure
Total à 60 ans	403 300	18 600	159 100	11 800	-244 200	-6 800
	21 années de rentes	47% dernière rem.	12 années de rentes	30% dernière rem.	-61% économie	-37% inférieure

Madelin

durée

durée	Investissement de 70% de la différence de cotisations			
	cotisation Brute	60 ans	63 ans	65 ans
10 ans	4 500 €	2 500 €	2 800 €	3 000 €
20 ans	4 500 €	6 800 €	7 300 €	8 000 €
30 ans	4 500 €	13 500 €	14 900 €	15 700 €

Sur une période de 30 ans, un TNS se rémunérant 40 000€ et qui souhaite obtenir la même retraite qu'un salarié aura économisé 150 000€ de cotisations par rapport à un salarié.

Moins économie d'impôts !



LE STATUT SOCIAL DU CHEF D'ENTREPRISE

Coût Social Comparatif Salarié / TNS
Retraite

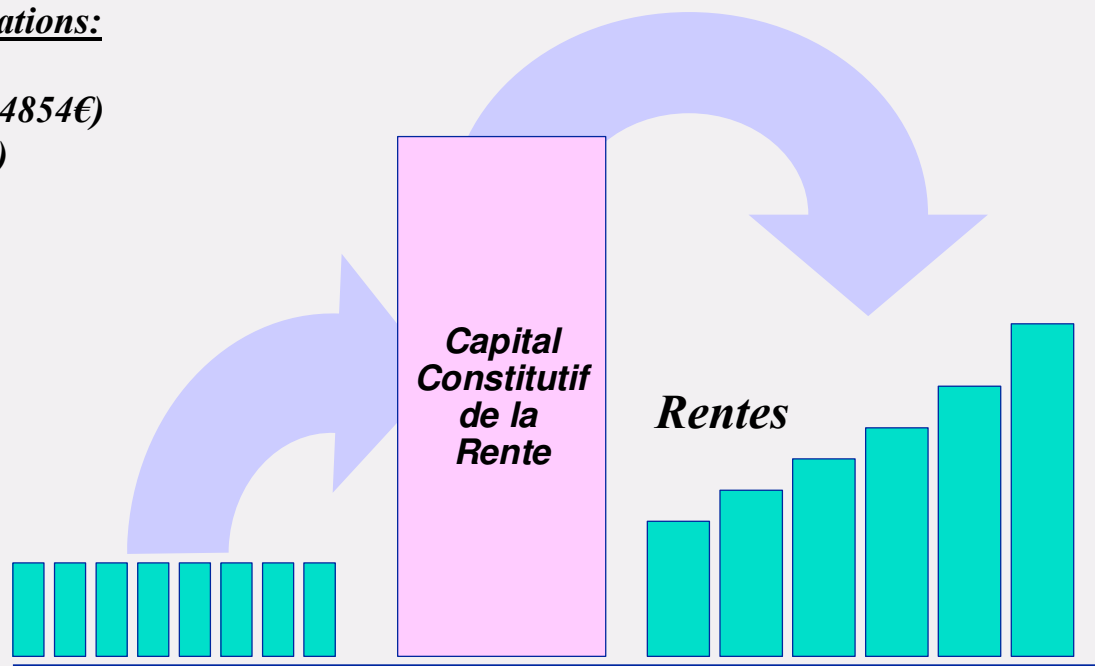
Déductibilité des cotisations:

10% du BNC (maxi 24854€)

15% de (BNC-31068€)

mini = 3 107€

maxi = 57475€



- Alimenter un Madelin ne se justifie que si l'on paie des impôts...
- Opter pour un contrat avec une garantie de conversion en rente à la souscription..
- L'inflation est l'ennemi des rentes.



LE STATUT SOCIAL DU CHEF D'ENTREPRISE

Le changement de statut

1°) Les motivations :

En préalable il faut rappeler qu'un statut sociétal doit d'abord répondre à une logique économique, le choix d'un statut social en règle générale ne doit être qu'un facteur de choix.

a) Réduction des coûts :

Direct par une optimisation de la couverture sociale et de la retraite,
Indirect par compression des coûts de gestion.

b) Changement de mode d'exercice :

C'est le cas notamment du dirigeant de société de capitaux qui souhaite poursuivre une activité de conseil auprès de son ancienne société en créant une EURL dont il devient gérant.

c) Réorganisation de la structure :

L'évolution de l'entreprise peut amener à revoir le statut des dirigeants pour accompagner son évolution.



LE STATUT SOCIAL DU CHEF D'ENTREPRISE

Le cas de la création d'entreprise

1°) Comment gérer l'absence de moyens sans obérer le futur :

Procéder à un diagnostic préalable des risques de prévoyance.

Il est évident que les besoins vont être sensiblement différents en fonction de la situation familiale et de l'âge du créateur.

Par exemple : la survenance d'une invalidité est beaucoup plus pénalisante (au plan de la couverture sociale) pour un créateur jeune, que pour un chef d'entreprise âgé qui pourra faire l'objet d'une prise en charge dans le cadre notamment de sa retraite.

En matière de retraite

Il est clair que dans la plupart des cas l'exploitation ne permet pas de dégager de trésorerie suffisante dans les premiers temps pour financer une retraite complémentaire.

Cependant il faut prendre en compte qu'un contrat est d'autant plus efficace qu'il est ancien. Dans tous les cas de figure une efficacité satisfaisante s'obtient à l'issue d'une période de cotisation d'au moins 15 ans.

2°) Les exonérations de cotisations :

Les chômeurs et créateurs d'entreprise, dont la demande d'admission de l'ACCRE a été acceptée bénéficient d'une exonération des cotisations dues au titre de leur propre activité pendant 12 mois (renouvellement possible pour les micro activités).

L'exonération porte uniquement sur les cotisations (maladie, maternité, invalidité, décès, veuvage, vieillesse de base et allocations familiales NB : des différences existent selon les régimes) dans la limite de 120 % du SMIC.



LE STATUT SOCIAL DU CHEF D'ENTREPRISE

Le changement de statut

2°) Le moment :

a) L'âge du dirigeant :

A l'heure actuelle, il n'est pas avantageux de quitter un statut salarié avant 58 ans (la retraite salarié a un meilleur levier à partir de 58 ans),

b) Faire un diagnostic préalable :

En vue de s'assurer de l'aptitude à pouvoir reconstituer les mêmes garanties dans un statut TNS par rapport au statut salarié.

c) Les conditions techniques :

Dans un certain nombre de cas, des prestataires externes vont devoir intervenir (notamment CAC) afin d'organiser les changements. Il est préférable de l'organiser avec eux pour en diminuer le coût.



LE STATUT SOCIAL

QUESTIONS DIVERSES