



# L'ENTREPRISE EN DÉVELOPPEMENT ET FACE AUX ALÉAS

Ça y est, l'entreprise est sur les rails. Elle a passé sans heurts les trois ou cinq ans fatidiques durant lesquels le risque d'échec est important. Elle se développe, elle embauche... Avec un chiffre d'affaires en hausse et des résultats en croissance, l'heure est venue pour le dirigeant de repenser sa protection sociale pour la booster, tout en continuant bien sûr à y inclure son conjoint, sa famille, ses salariés s'il en a. Côté famille, comme lors de la création, il s'agit de consolider les

revenus du foyer et de lui permettre de conserver le même niveau de vie en cas de problème, par exemple en sécurisant le versement des dividendes en cas d'arrêt de travail. Côté entreprise, c'est peut-être aussi le moment d'assurer sa pérennité par une garantie frais généraux permanents. Côté salariés, il peut s'agir de mettre en place des outils de retraite collective, ou des compléments de rémunération : avantages en nature, ou en espèces, épargne salariale.



©iStock



## SÉCURISER LA FAMILLE, L'ENTREPRISE, LES SALARIÉS

### PROTÉGER LES REVENUS DE LA FAMILLE

#### ➤ Penser à couvrir vos dividendes

La plupart des chefs d'entreprises pensent à assurer leur revenu en cas d'arrêt de travail, mais rarement leurs dividendes bien que ceux-ci puissent impacter fortement leur pouvoir d'achat.

**Une solution :** l'assurance Prévoyance forfaitaire Pro d'AG2R LA MONDIALE. Le contrat doit être souscrit par l'assuré et, en toute logique, payé par l'assuré.

travail, ils ont tendance à oublier que les frais « courants » fixes liés à l'activité de l'entreprise vont continuer d'être prélevés : loyer, électricité, eau, salaire des employés... Si elles s'accumulent, ces charges peuvent mettre en péril la trésorerie de l'entreprise et sa pérennité.

La solution passe par une assurance prévoyance incluant non seulement le versement d'indemnités journalières forfaitaires, mais aussi une garantie frais généraux permanents\*. Une assurance de ce type peut également couvrir la perte des dividendes, qui ne sont pas considérés comme un revenu d'activité, en cas d'arrêt de travail.

\*Prévoyance forfaitaire Pro chez AG2R LA MONDIALE.

protégés. Au-delà des salaires et des primes individuelles ou collectives, les avantages en nature et en espèces sont des compléments de rémunération qui vont dans ce sens. L'épargne salariale et les solutions de retraite collective également.

#### ➤ Les avantages en nature

L'entreprise peut fournir à ses salariés des prestations (biens ou services), soit gratuitement, soit avec une participation financière des salariés inférieure à la valeur réelle. Il peut s'agir d'une voiture de fonction, d'un logement, d'un téléphone ou d'un ordinateur, de repas...

#### ➤ Les avantages en espèces

Il s'agit cette fois pour l'entreprise de financer, en totalité ou en partie, des services proposés aux salariés : mutuelle, prévoyance, retraite sur-complémentaire, prêts, chèques restaurant, chèques vacances...

### PROTÉGER L'ENTREPRISE

#### ➤ La garantie frais généraux permanents

Si les chefs d'entreprises pensent généralement à assurer leur revenu en cas d'arrêt de

### MOTIVER, FIDÉLISER ET PROTÉGER LES SALARIÉS

Le développement de l'entreprise est favorisé lorsque les salariés sont motivés, fidélisés et



## Les conseils de l'assureur



### « LES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES SONT SOUVENT SOUS-ÉQUIPÉS »

**Nathalie Bonnet, responsable régionale auprès des conseils AG2R LA MONDIALE, région Bourgogne Franche-Comté.**

« Beaucoup de dirigeants disposent d'une protection pour eux-mêmes et leur famille. Mais je constate sur le terrain qu'ils sont généralement sous-équipés, avec des prestations qui ne correspondent ni aux enjeux, ni aux risques. Première raison : cette protection a été mise en place à la création de l'entreprise et elle est souvent dimensionnée en fonction des moyens financiers forcément limités. Deuxième raison : si nous ne posons pas les bonnes questions à un chef d'entreprise, il n'y pense pas spontanément tout seul. Accaparé par son activité économique, "le nez dans le guidon", il consacre toute son énergie à la bonne marche de sa société et ne va pas anticiper, de lui-même, des problématiques immédiates liées à sa défaillance physique (voire celle de ses associés) ou futures, notamment la constitution de sa retraite.

Un TNS, par exemple, ne s'imagine pas tomber malade ! Un patron qui a des salariés ne pense pas à la fragilité psychologique que peut générer une crise comme celle de la Covid-19 et au risque de burn-out lié à la peur de devoir un jour licencier. Troisième raison de ce sous-équipement : la réglementation à laquelle est soumise une entreprise qui évolue sans cesse. Enfin, quatrième point, la vie même de l'entreprise, ainsi que la vie de la famille, amènent des nouveaux besoins et des nouveaux risques. Pour faire face à cette situation, il faut faire un point régulièrement avec ses différents conseils, tel l'expert-comptable avec une vision de 360 degrés interprofessionnelles pour adapter son niveau de protection : tous les deux ou trois ans me paraît un délai raisonnable. »

### ➤ L'épargne salariale

Les dispositifs d'épargne salariale – intéressement, participation, plan d'épargne salariale – permettent d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise, tout en favorisant l'épargne collective et en bénéficiant d'un régime social et fiscal avantageux, pour l'entreprise comme pour ses salariés.

**L'intéressement** est une prime facultative, proportionnelle aux résultats, que toute entreprise peut mettre en place au moyen d'un accord d'intéressement. Les sommes reçues sont soumises aux prélèvements sociaux et à l'impôt sur le revenu, sauf si elles sont placées sur un plan d'épargne salariale.

**La participation** permet de distribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise. Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, elle est facultative pour les autres. Le montant de la participation est plafonné à 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale soit, en 2021, 30 852 euros. Si le salarié n'en demande pas le versement immédiat, la prime est bloquée sur un plan d'épargne salariale

(il existe toutefois des cas de déblocage anticipé : mariage, Pacs, naissance ou adoption, divorce, séparation, invalidité, décès, surendettement, rupture du contrat de travail ou violences conjugales...). Les sommes bloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu.

**Les plans d'épargne salariale**, qu'il s'agisse d'un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou d'un Plan d'Épargne Retraite (PER) peuvent accueillir les sommes distribuées au titre de l'intéressement et de la participation, mais aussi des versements volontaires – ou abondements – des salariés et/ou de l'entreprise. Ils ont aussi vocation à constituer des outils de retraite collective.

### ➤ Les solutions de retraite collective

Mettre en place une épargne retraite collective en entreprise est, pour un dirigeant, une manière de fidéliser ses salariés en sécurisant leur avenir via un contrat d'assurance retraite supplémentaire. En outre, l'opération présente des avantages fiscaux et sociaux aussi bien

pour l'entreprise que pour le salarié. Si l'entreprise en a les moyens, elle peut abonder les versements de ses salariés pour augmenter leur épargne en vue de leur retraite.

Trois formules existent, toilettées par la loi PACTE en 2019.

#### **Le PER collectif**

Succédant au PERCO, le PER collectif (ou PERCOL), peut être mis en place par les dirigeants d'entreprises de 1 à 250 salariés, quels que soient leurs statuts : TNS, professions libérales, artisans, commerçants... Pour le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou son associé, c'est l'opportunité de profiter d'une enveloppe fiscale de versements pour se constituer un complément de revenu pour sa retraite. L'entreprise bénéficie d'exonérations sociales et fiscales.

Il est ouvert à tous les salariés de l'entreprise, sans obligation de souscription. Il peut être alimenté par le salarié avec des versements volontaires, des sommes issues de la participation, de l'intéressement, des droits inscrits sur un compte épargne temps, voire des jours de repos non pris.

L'employeur peut abonder ces versements. L'argent investi est bloqué jusqu'à la retraite sauf déblocage anticipé (achat résidence principale, surendettement, invalidité, expiration des droits à l'assurance chômage, cessation d'activité non salariée à la suite d'une liquidation judiciaire).

La sortie peut se faire en capital, en rente ou par panachage des deux.

#### **Le PER obligatoire**

Succédant au PER Entreprise, aussi appelé article 83, le PER obligatoire (ou PERO) est à adhésion obligatoire et peut être réservé à certaines catégories de salariés. Contrairement à l'article 39, ce sont ses cotisations qui sont définies et non pas ses prestations.

Pour l'entreprise, les sommes versées sont déductibles fiscalement de son résultat en tant que charges. Si l'entreprise met en place un PERO proposant une gestion par horizon par défaut, constituée au minimum de 10 % d'actifs PEA-PME, elle bénéficie également d'une baisse de 4 points sur le forfait social. Les salariés peuvent effectuer des versements volontaires, déductibles des revenus imposables et qui pourront sortir en capital et/ou en rente à la liquidation (si ces versements volontaires ne sont pas déduits du revenu imposable, ils ne seront imposés que sur les plus-values au moment de la liquidation de l'épargne).

Les versements de sommes et droits issus de l'épargne salariale en entreprise (intéressement, participation, abondements em-

ployeurs) sont exonérés d'impôt sur le revenu. L'épargne issue des versements obligatoires est versée uniquement sous forme de rente.

Celle-ci est alors soumise à l'impôt sur le revenu, suivant les règles applicables aux pensions de retraite, et aux prélèvements sociaux.

## QUESTION DE L'ADHÉRENT AMPHITÉA

**« Je vais bientôt me marier. En tant que chef d'entreprise, quelles précautions dois-je prendre ? »**

### RÉPONSE DE L'EXPERT

« Votre mode de conjugalité et, dans le cas du mariage, le régime juridique que vous allez choisir, vont avoir un impact sur votre activité professionnelle. Le régime légal du mariage est la communauté réduite aux acquêts. Si vous utilisez les biens de la communauté pour financer votre entreprise, vous allez alors impliquer fortement votre conjoint. Sachant que trois couples sur cinq divorcent aujourd'hui, le risque est important. Au cas où il se réaliserait, et pour éviter d'avoir à se rendre des comptes dans une ambiance peu propice, sollicitez la volonté de votre conjoint à être associé, ou pas, à votre activité. »

**Delphine Gallin**

Avocate spécialisée en droit des affaires et présidente d'Avocats Conseils d'Entreprises (ACE), correspondante régionale AMPHITÉA PACA

### L'article 39

Aussi appelé "retraite chapeau", le dispositif "article 39" est un contrat d'assurance-vie collectif à adhésion obligatoire, souscrit et financé par l'entreprise au profit de tout ou partie de son personnel, généralement les cadres dirigeants. Il permet le versement d'une rente viagère dont le montant est déterminé à l'avance dans le cadre d'une prestation définie. Il faut qu'il existe déjà un PER obligatoire ou un PER collectif dans l'entreprise pour le mettre en place.

Pour l'entreprise, les cotisations sont déductibles de son résultat imposable (elle paye toutefois une cotisation sociale employeur de 29,7 % sur ces primes). Pour les salariés concernés, les cotisations versées par l'entreprise ne donnent lieu à aucune charge ou impôt. Les rentes qu'ils percevront à la retraite sont par contre soumises à l'impôt sur le revenu et aux charges sociales (CSG, CRDS, Casa). ●



## ANTICIPER LES PROBLÈMES POUR NE PAS LES SUBIR

**La vie d'une entreprise n'est pas un long fleuve tranquille! Bien des aléas peuvent venir en perturber le bon fonctionnement. Ne parlons pas de l'environnement économique sur lequel le dirigeant n'a pas de prise. Mais sa vie familiale et personnelle, voire son décès brutal, peuvent avoir un impact sur le fonctionnement et la pérennité de l'entreprise : 30 % des cessions sont en effet subies et causées par un accident, une invalidité, un décès. C'est le moment de penser mandat de protection future, responsabilité civile du dirigeant, contrat "homme**

**clé", garantie du passif social, responsabilité civile du chef d'entreprise, protection juridique, fiscale et sociale de l'entreprise... Si des associés ont rejoint l'aventure, l'heure est venue aussi de se prémunir contre un décès brutal par une garantie décès croisée entre associés. Enfin, en cas de décès du dirigeant, il faut aussi penser aux héritiers en signant un mandat de protection à effet posthume, en souscrivant une couverture décès des emprunts bancaires professionnels, via une clause de séquestre et en pensant succession-donation.**

### ASSURER LA PÉRENNITÉ DE L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

Le dirigeant est un peu le « cœur du réacteur » dans une entreprise. S'il disparaît, s'il perd sa capacité à gérer, s'il est mis en cause personnellement dans sa gestion, la pérennité de l'entreprise est menacée.

#### La garantie homme clé

La disparition, par invalidité absolue et définitive ou par décès, d'une personne "clé", fait courir un risque à l'entreprise et à ses salariés.

Aura-t-elle les moyens financiers de faire face à cette défaillance qui risque de provoquer une baisse importante de son chiffre d'affaires et de mettre sa pérennité en péril ?

Souscrite par l'entreprise, la "garantie homme clé" assure le dirigeant au bénéfice de l'entreprise. Le capital ou le revenu versé en cas de décès, invalidité ou incapacité, correspond à la valeur estimée de la contribution de l'homme clé au fonctionnement de l'entreprise. Cette somme peut être utilisée, par exemple, pour verser les salaires des employés, trouver un remplaçant, continuer à investir. Les cotisations versées sont déductibles et la pres-

tation, considérée fiscalement comme un produit exceptionnel, peut être étalée sur cinq ans.

#### À SAVOIR

**La notion d'homme clé doit être comprise de manière extensive. Il peut s'agir du dirigeant de l'entreprise, bien sûr, mais aussi d'un cadre supérieur, tel que le directeur technique par exemple. Dans les faits, toute personne qui dispose d'un savoir-faire important et dont l'activité est indispensable (ou tout au moins très fortement liée) à la bonne marche de l'entreprise.**

## La responsabilité civile du dirigeant

Si le dirigeant est mis en cause civilement ou pénalement, à titre personnel (faute de gestion, manquement aux obligations statutaires, infractions à la législation...), disposera-t-il des moyens financiers pour faire face ? Une assurance responsabilité peut l'aider à prendre en charge sa défense, les éventuels dommages et intérêts qu'il aurait à payer, voire les frais de réhabilitation de son image.

## La responsabilité de l'entreprise

Et si l'entreprise reçoit un avis de contrôle fiscal ou social, va-t-elle pouvoir payer les honoraires de l'expert-comptable ou de l'avocat qui vont l'aider à se préparer au contrôle de l'administration ? Une garantie protection juridique, fiscale et sociale, peut dans ce cas s'avérer fort utile !

## Le mandat de protection future

Un entrepreneur qui veut pérenniser son entreprise en cas de problème de santé peut signer un mandat de protection future. Par ce document, il va désigner par avance un ou plusieurs mandataires chargés, non seulement de la protection de sa personne, mais également de la gestion de son patrimoine professionnel, sans qu'il perde ses droits et sa capacité juridique.

La mission du mandataire peut porter sur la protection de la personne du mandant (vie personnelle, santé, logement, déplacement), sur ses biens ou sur les deux.

## PROTÉGER LES ASSOCIÉS

En cas de décès brutal ou d'incapacité du dirigeant, voire d'un associé, les associés peuvent être confrontés à plusieurs types de risques : risques de gouvernance, risques juridiques, risques financiers.

## La garantie décès croisée entre associés

Si un associé décède et que rien n'a été prévu dans le domaine successoral, la dévolution successorale s'applique : les héritiers reçoivent donc les parts et le ou les associés perdent du pouvoir. Auront-ils les moyens financiers de racheter les parts du décédé ? La garantie décès croisée entre associés protège les ayants droit, mais aussi les associés qui peuvent



## Les conseils de l'avocate



### « SE PRÉMUNIR CONTRE LES ACCIDENTS DE LA VIE »

**Avocate spécialisée en droit des affaires et présidente d'Avocats Conseils d'Entreprises (ACE), Delphine Gallin est aussi correspondante régionale AMPHITÉA PACA.**

« À côté de sa vie personnelle et de sa vie de famille, un chef d'entreprise a aussi une vie professionnelle, tout au long de laquelle il doit garder en tête que son entreprise est son gagne-pain. Il doit donc se prémunir, par la prévoyance, contre les accidents de la vie, afin d'assurer une continuité de la gestion de sa société, mais aussi la persistance de ses revenus. Pour cela, anticiper est le maître mot qui va l'accompagner durant tout son parcours. C'est dès la création de l'entreprise qu'il faut penser à sa protection, en anticipant les charges qu'elle représente dans son business plan, en désignant aussi un président ou un gérant suppléant. Il faut également envisager le divorce ou la séparation, puisque le statut conjugal impacte le fonctionnement de l'entreprise. Même la retraite peut être pensée dès le départ, ainsi que le financement des études de ses enfants et la transmission de son patrimoine, même si cette dernière préoccupation arrive généralement plus tard dans la vie.

La protection peut s'exercer au bénéfice d'une personne physique, le dirigeant lui-même, son conjoint, ses enfants. Elle prend alors la forme de contrats d'assurance prévoyant le versement de capitaux en cas de décès, d'incapacité, de longue maladie... Elle peut aussi s'exercer au bénéfice de l'entreprise, comme dans le cas de la garantie "homme clé".

Cette prévoyance peut aussi être renforcée par la mise en place d'outils juridiques. Je pense notamment au mandat de protection future qui permet d'anticiper l'incapacité du dirigeant, ou au mandat à titre posthume qui permet, en cas de décès, d'organiser la succession et/ou la cession de l'entreprise. »

garder le contrôle de l'entreprise et/ou choisir un nouvel associé.

Concrètement, le dirigeant souscrit un contrat temporaire décès dont les bénéficiaires sont ses associés, à charge pour eux de racheter les parts aux héritiers. Ses cotisations, versées à titre personnel, sont déductibles de l'impôt sur le revenu. S'il décède, une part des capitaux est versée aux héritiers afin de régler les droits de succession, une part est versée aux associés (généralement exonérée de tous droits de mutation) pour régler l'acquisition des parts sociales

### À SAVOIR

- Pour préserver les intérêts des ayants droit, la clause bénéficiaire doit être rédigée avec soin par un expert.
- Les associés doivent avoir signé (par écrit via un acte sous seing privé) un pacte d'associés qui définit le sort réservé aux parts du défunt et organise par avance la gestion de la société.



# 50 000

contrôles d'entreprises sont effectués chaque année par l'administration fiscale.

Source : Direction générale des finances publiques



## PROTÉGER LES HÉRITIERS

Appliqué à une entreprise, le droit successoral peut se révéler désastreux pour ses héritiers. Heureusement, des solutions correctives existent.

### ➤ Mandat de protection à effet posthume

Le mandat à effet posthume permet de prévoir la transmission à un (ou plusieurs) tiers de confiance, puis l'administration des biens de la succession du dirigeant, pour le compte et dans l'intérêt d'un ou de plusieurs héritiers. Le chef d'entreprise désigne ainsi de son vivant la personne la plus capable de gérer son entreprise en cas de décès, dans l'attente du partage ou d'une vente. Ce mandataire représente les héritiers, ne supporte pas les dettes de l'entreprise et ne peut pas la vendre, sauf si c'est l'objet du mandat.

### ➤ Couverture décès des emprunts bancaires professionnels

Lorsqu'un chef d'entreprise contracte un prêt professionnel, la banque exige une couverture de l'emprunt sur la tête du dirigeant. Si celui-ci décède, l'assurance prend en charge la créance à hauteur du capital restant dû. Ce dispositif classique génère une double peine fiscale.

Pour l'entreprise, le remboursement de créance est considéré par le fisc comme un profit exceptionnel entraînant une hausse de l'impôt sur les sociétés.

Pour les héritiers, l'effacement du passif valorise l'entreprise du montant des dettes remboursées, ce qui augmente l'actif successoral et donc les droits de succession à payer.

La solution passe par la souscription d'une assurance avec clause de séquestre au profit des héritiers du dirigeant. Une cession en garantie (nantissement) est établie au profit de la banque. En cas de décès du dirigeant, la dette envers la banque s'annule et se voit remplacée par une dette envers les héritiers.

La compagnie d'assurances règle le capital restant dû à un séquestre qui remet les fonds aux héritiers. La banque appelle alors les héritiers en garantie et se voit attribuer les sommes séquestrées. En bloquant ainsi le capital sur un compte séquestre mis en garantie du remboursement de l'emprunt par la société, on évite la double peine fiscale.

### ➤ Succession ou donation

En matière successorale, le décès d'un dirigeant provoque un double problème. D'une part, s'il a des enfants, sa succession doit leur être dévolue également, le conjoint survivant n'ayant que des droits limités. D'autre part, l'indivision successorale n'est pas le meilleur dispositif pour faciliter la gestion de l'entreprise dans un moment difficile. On peut apporter des correctifs à ces règles légales, mais ils sont de portée limitée. D'où l'intérêt de recourir à un avocat spécialisé en droit des sociétés afin d'organiser la transmission de l'entreprise à l'un des enfants ou au conjoint survivant. ●



## ZOOM SUR LE CLUB ADHÉRENTS AMPHITÉA

### « Développer la notion de réseau entre nos adhérents »

**Pour Yvan Stolarczuk, directeur d'AMPHITÉA, la protection des dirigeants passe aussi par l'entraide et l'effet réseau entre les 450 000 adhérents de l'association.**

### Pourquoi avoir créé le "Club adhérents" ?

Les 450 000 membres d'AMPHITÉA représentent un vivier extraordinaire de talents, de compétences, de savoir-faire. Beaucoup d'entre eux proposent en outre des produits, des services, des solutions innovantes. L'idée est de mettre cette richesse en commun en permettant à chacun d'y avoir accès de manière privilégiée. Dans le réseau ainsi créé sur le site web d'AMPHITÉA, les professionnels bénéficient d'une vitrine virtuelle pour afficher leur offre, entrer en contact avec d'autres entreprises ou fournisseurs. Tous les autres adhérents et les visiteurs du site peuvent, de leur côté, consulter l'offre en ligne en faisant une recherche par secteur géographique ou par secteur d'activité.

### Qu'est-ce qui a déclenché cette opération "Club adhérents" ?

La crise de la Covid-19 a été non seulement sanitaire pour l'ensemble du pays, mais aussi économique et financière pour tous les dirigeants d'entreprise qui ont dû réduire ou cesser leur activité, mettre leurs salariés au chômage technique, solliciter les aides publiques.

Bien au-delà de la pandémie purement médicale, cette crise a aussi mis en lumière la fragilité des liens sociaux qui nous unissent, particulièrement lorsque les rapports humains directs sont remplacés par du télétravail ou de la relation à distance. L'idée du club était dans l'air depuis un moment, mais cette épreuve nationale a rendu sa concrétisation évidente et urgente.

### Qui peut déposer une annonce ?

La cotisation d'adhésion à AMPHITÉA permet à chaque professionnel indépendant, qu'il soit artisan, commerçant, profession libérale ou dirigeant de petite ou moyenne entreprise de déposer une annonce. Celle-ci peut concerner son activité, mais aussi des offres d'emploi dans son entreprise.

### L'effet solidarité est primordial pour vous ?

Oui! Nous voulons développer la notion de réseau entre nos adhérents en leur offrant la possibilité de tisser des liens et de développer des partenariats.

Rendez-vous sur [www.amphitea.com](http://www.amphitea.com), rubrique "Club adhérents"