

LE DEVOIR D'INFORMATION ET DE MISE EN GARDE DU BANQUIER

GESTION de FORTUNE

LES 8^e VICTOIRES
DE LA PIERRE-PAPIER

Le magazine de la gestion privée

31^e année - France/Bel./Lux. : 7,80 €
Suisse : 8,70 FS - USA : \$ 9 - EAU : 35 EAD
Zone CFA : 5 500

N°336 - Juin 2022
www.gestiondefortune.com

Assurance emprunteur une révolution !



Notre invité
Guillaume Prache,
le président
de la Faider



Arkéa IS
Nos questions à
François Deltour,
le nouveau président



Prévoyance
Les conseils
avisés de
Sonia Elmlinger

L 17639 - 336 - F: 7,80 € - RD



Carte blanche à... **Sonia Elmlinger**

**Directrice générale de Social Care Consulting,
conseil en protection sociale**

La prévoyance du chef d'entreprise : erreurs et déficiences

Un constat s'impose : en France, un décès sur cinq a lieu avant 65 ans et un tiers des entreprises disparaissent après une indisponibilité temporaire ou définitive du chef d'entreprise. Nous comptons dans notre pays 3 millions de travailleurs indépendants et de dirigeants non-salariés. Moins d'un sur deux seulement (46 %) est couvert aujourd'hui par un contrat de prévoyance. Pour autant, en tant qu'expert de la protection sociale, je constate tous les jours sur le terrain que ces risques ne sont pas suffisamment pris en compte par les dirigeants. Ceux-ci, obnubilés par le développement de leur entreprise et de leurs salariés, ne pensent bien souvent ni à protéger leur propre personne, ni leur propre famille. Si la pandémie a conduit à une mise en lumière des problématiques liées à la santé et aux « coups durs » qui peuvent survenir à l'horizon d'une vie, l'action de s'assurer pour ces chefs d'entreprise reste encore très insuffisante.

Comment l'expliquer ?

Par une composante culturelle. En tant que latins, nous rechignons à envisager le pire, tandis qu'à contrario les Anglo-Saxons prévoient majoritairement d'être couverts et recourent facilement à des contrats complémentaires en prévoyance.

Les conséquences de nos « errements latins » peuvent s'avérer dramatiques en cas de maladie, d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès du dirigeant d'une entreprise. En cas d'arrêt maladie par exemple, commerçants et artisans ont droit aujourd'hui à des indemnités journalières, mais elles sont plafonnées à 56,35 € brut par jour, soit 1 690 € brut par mois. Ce qui



La couverture du régime de base de prévoyance est vraiment très médiocre chez nous

est insuffisant dans la plupart des cas pour couvrir des charges fixes tant professionnelles que personnelles.

En cas de décès, le capital s'élève à 8 227 €, soit une somme extrêmement faible, surtout si on laisse derrière soi des enfants en bas âge ou encore qui font des études.

Pour un dirigeant « assimilé salarié » de sa propre entreprise, s'il se retrouve en arrêt de travail temporaire et quelle qu'en soit la cause – un accident, une maladie – l'indemnité perçue ne recouvrera seulement que 50 % de son salaire calculé sur la rémunération de ses trois derniers mois d'activité. Et en cas de décès, ses héritiers ne recevront qu'un capital de 3 476 € qu'ils auront à se partager !

Le constat est donc sans appel : que l'on soit chef d'entreprise salarié ou non salarié de sa société, la couverture du régime de base de prévoyance est vraiment très médiocre chez nous.

Un dédale de complexité

A la décharge de nos chefs d'entreprises, le système de protection sociale est si complexe en France qu'il est peu aisé de s'y retrouver. Imaginez qu'il existe dans notre pays pas moins d'une soixantaine de régimes de prévoyance différents, auxquelles se surajoutent autant de particularités en fonction des diverses professions. Sans compter la multitude des statuts sociaux : le régime indépendant est différent du régime libéral, différent à son tour du régime artisanal, différent du régime salarial, etc.

Vous l'avez compris. C'est un vrai casse-tête. Face à cette complexité rencontrée pour tout à chacun qui voudrait faire le choix d'un contrat de prévoyance adapté et judicieux, il est utile, voire nécessaire, de bénéficier d'un conseil expert.

Aujourd'hui, mais beaucoup ne le savent pas, il est pourtant tout à fait possible pour un chef d'entreprise d'être assuré en prévoyance au même titre qu'un salarié. Le revenu d'un dirigeant de société peut en conséquence être maintenu jusqu'à sa retraite, en cas d'arrêt de travail ou même en cas d'invalidité. Il existe pour eux différents types de contrats : le contrat de prévoyance « classique », le contrat homme-clé, le contrat croisé associés, etc. En matière de prévoyance des dirigeants d'entreprise, et ce, quel que soit leur statut, j'ai malheureusement pu constater beaucoup de déficiences sur le terrain.

D'incroyables déficiences

Prenons le cas d'un ancien salarié cadre d'entreprise qui, après à un licenciement, décide de créer son entreprise : durant deux ans, il est indemnisé par Pôle Emploi et pense qu'il est couvert en prévoyance en cas d'arrêt de travail, de décès ou d'invalidité, tout comme à l'époque où il jouissait d'une prévoyance complémentaire obligatoire prise en charge par son employeur. En réalité, il se trouve « sans filet de sécurité » et absolument pas protégé !

Il faut savoir que l'âge moyen des personnes qui créent leur entreprise est de 45 ans, un âge où l'on est plus exposé aux risques de la maladie qu'à 25.

J'ai pu aussi constater que, dans le cas de dirigeants associés, chacun pense que le fait d'être à plusieurs prémunit contre ce type de risque. Alors que c'est encore pire. En effet, que se passe-t-il si l'un des dirigeants associés vient à disparaître ? Eh bien, les associés qui restent se retrouvent autour de la table avec les héritiers du défunt... comme nouveaux associés ! Et dans ce type de situation, les héritiers peuvent tout aussi bien vouloir rester au capital de l'entreprise que vendre les parts le plus vite possible pour récupérer de l'argent. Cela s'est souvent vu, croyez-moi.

Du reste, si les héritiers sont mineurs, les voici de facto représentés par un tuteur légal, voire par un juge. Cette situation de blocage est potentiellement catastrophique pour l'entreprise et peut mettre en péril les autres associés, et bien sûr les salariés.

Il est donc capital de prévoir un dispositif en amont pour ne pas se retrouver dans de telles situations.

Le contrat « croisés associés »

Ce dispositif est extrêmement simple : il consiste à mettre en place un contrat d'assurances prévoyance appelé « croisés associés », et de le compléter d'un pacte d'associés rédigé avec l'aide de son conseil avocat.

Il peut exister d'autres cas de figure : celui par exemple d'un dirigeant qui ne pense pas assurer « l'homme ou la femme clé » de l'entreprise. En cas de décès ou d'invalidité

de celui-ci, ici encore, cela peut mettre l'entreprise en grande difficulté.

L'homme ou la femme-clé n'est pas toujours le fondateur ou le dirigeant de l'entreprise. Il peut s'agir d'une personne disposant d'un savoir-faire technique particulier, d'une expertise précise ou d'un réseau relationnel fort. Il peut être un responsable commercial dont dépend le chiffre d'affaires de l'entreprise, un chef cuisinier renommé dans un restaurant, un architecte reconnu dans une agence d'architecture, etc.

Outre le décès ou l'arrêt de travail, la garantie invalidité est elle aussi trop méconnue. Un accident peut empêcher un dirigeant de continuer à exercer son métier. Si un chirurgien-dentiste perd un pouce, un chef de cuisine l'odorat, un consultant fait un AVC, peut-être pourront-ils continuer à vivre, mais leur chance d'exercer à nouveau leur métier et leur savoir-faire est compromise.

Le sujet de l'invalidité est particulièrement sensible, il faudra avoir une attention particulière sur cette garantie, notamment regarder le barème invalidité utilisé par l'assureur pour fixer le montant de la rente invalidité. En effet, il peut y avoir de grandes disparités entre les contrats et de très mauvaises surprises à la sortie. C'est un point de vigilance important.

Des couvertures obsolètes

Cela fait longtemps que je croise des chefs d'entreprise qui se croient couverts par un contrat de prévoyance mis en place au début de leur activité, mais qui ne se trouve

plus du tout adapté à leur situation actuelle.

Entre temps, un chef d'entreprise a pu s'endetter, se marier, avoir eu des enfants. L'ensemble de ses revenus et de ses charges a augmenté mais aucune mise à jour n'a été faite, ni sur les clauses bénéficiaires, ni sur les franchises, ni sur les montants de garanties.

Il est indispensable, leur dis-je, que leurs contrats de prévoyance soient vérifiés et mis à jour chaque année ou au mieux tous les deux ans pour éviter les très mauvaises surprises.

Cet ensemble d'exemples révèle, plus que jamais, que c'est la protection de nos clients qui est en jeu. Je déplore le manque de conseils et d'informations sur tous ces sujets. Ce sont au final toujours nos entrepreneurs qui en font les frais. Et pourtant il existe différents dispositifs pour qu'ils puissent se protéger ! Aussi nous, CGP et courtiers, leur devons ce conseil et l'accès à ces informations afin qu'ils pensent à mettre leurs proches, ainsi que leur patrimoine durement acquis.

Les dirigeants d'entreprises prennent déjà assez de risques au quotidien dans leur activité, ce n'est pas la peine d'en rajouter ! Léonard de Vinci disait : « Ne pas prévoir, c'est déjà gémir » ! ■



**Il est indispensable
que les contrats
de prévoyance soient
vérifiés et mis à jour**