



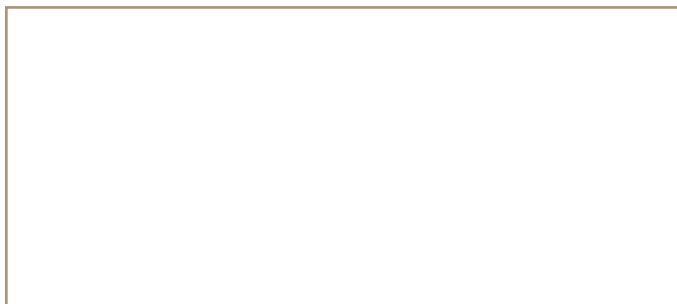
APICIL

■ Santé ■ Prévoyance ■ Epargne ■ Retraites

LA LETTRE D'INFORMATION AUX EXPERTS-COMPTABLES

Experts Infos

n° 10 - septembre 2004



Edito

Sommaire

■ Edito ————— p.1

■ Dossier :

**Gérant Majoritaire : Une
bonne solution ?**

————— p.2

■ APICIL TNS ————— p.4

**Nous serons présent au
congrès des Experts
Comptables de Lyon du
30 septembre
au 02 octobre 2004
à la Halle Tony Garnier
69007 Lyon.**

Notre système de Protection Sociale évolue sans cesse et il est devenu très compliqué pour les conseils d'entreprise de répondre, tant les exigences de nos clients sont devenues multiples et tendent à transformer les intervenants en entreprise en pluri-spécialistes : régime social, statut fiscal, optimisation de la rémunération, stratégie en matière de retraite, choix du bon régime complémentaire, etc... tout autant de questions que se posent et nous posent de plus en plus souvent nos clients.

Cette démarche est assez naturelle de leur part ; Si elle témoigne de la confiance qu'ils nous accordent, elle requiert beaucoup de travail pour ceux qui approchent les entreprises. Elle s'inscrit pourtant dans l'engagement du Groupe APICIL pour une Protection Sociale Durable : offrir à nos clients un bilan et un panorama le plus complet de leur situation de façon à leur permettre d'effectuer les bons choix pour eux comme pour leurs salariés.

Les bonnes et très naturelles relations que nous entretenons avec la profession d'expert comptable s'inscrivent dans cette logique : proposer à nos clients communs une démarche de qualité pour leur permettre d'effectuer leurs choix de façon éclairée et responsable. C'est bien cette vision et cette exigence partagée qui nous rapprochent.

Notre présence au Congrès des experts comptables va dans ce sens ; elle prend cette année un tour fort et symbolique puisque le congrès se déroule sur « nos terres » et va nous permettre de retrouver cette année encore de nombreux visages amis et partenaires.

Vous trouverez dans ce numéro un dossier le plus complet possible sur un statut qui s'est considérablement développé depuis quelques années : celui de gérant majoritaire.

Le temps où ce travailleur non-salarié apparaissait comme le « parent pauvre » de la protection sociale est bel et bien révolu. Le départ de la lente montée en grâce coïncide avec la promulgation de la loi Madelin du 11 février 1994.

Ce texte a eu pour effet d'ouvrir une brèche importante dans le statut de travailleur indépendant, jugé jusqu'alors trop inconsistent et restrictif.

Pourtant, est-ce toujours opportun ? C'est ce que nous vous proposons de voir dans les pages qui suivent.

Très bonne lecture.



Thierry TALVA
Directeur Commercial Grands Comptes

Roger LETIENNE
Directeur Commercial et Marketing



Protection
Sociale
Durable

38 rue François Peissel BP 99
69644 Caluire et Cuire cedex
www.apicil.com

Dossier

Gérant majoritaire : Une bonne solution ?

Après des débuts chaotiques, les dispositions de la loi Madelin se sont peu à peu imposées jusqu'à devenir naturelles et évidentes. On peut désormais considérer qu'elles sont entrées dans les mœurs sociales.

La loi Madelin a eu le mérite de donner aux travailleurs non salariés la possibilité de se constituer dans un cadre fiscalement avantageux des droits supplémentaires en matière de prévoyance ou de retraite.

Examinons ensemble si l'intérêt du statut de gérant majoritaire s'avère encore déterminant.

LES ARGUMENTS DÉJÀ ÉPROUVÉS EN FAVEUR DU STATUT DE GÉRANT MAJORITAIRE VALENT DÉJÀ DEPUIS DES ANNÉES

■ Des niveaux de remboursement des soins harmonisés :

Depuis le 1^{er} janvier 2001, les prestations des TNS sont alignées sur celles des salariés, de sorte qu'il n'existe plus aucune différence dans le niveau de remboursement.

Le dirigeant salarié et le gérant majoritaire bénéficient des mêmes prestations servies par les régimes obligatoires de base.

Néanmoins, les dispositions conventionnelles plus favorables, l'accès mutualisé à une complémentaire dans certaines entreprises, sont autant d'éléments qui contribuent à donner encore le sentiment que les salariés sont beaucoup mieux lotis.

Il ne faut pas oublier pour autant que les TNS peuvent, eux aussi, augmenter le niveau de leurs garanties via la souscription de contrats santé s'inscrivant dans le cadre de la loi Madelin.

Une chose est certaine : Le régime des travailleurs non salariés est désormais loin de son image de régime à 50%.

■ Indemnités journalières : des écarts gommés

Dans le régime artisanal, des indemnités journalières ont été mises en place dès 1995. Chez les gérants relevant d'Organic, le système est plus récent puisqu'il date de juillet 2000.

Dans le régime artisanal comme dans le régime commercial, les indemnités journalières ne pouvaient être servies plus de 90 jours par an alors que les salariés pouvaient percevoir 360 I.J. sur 3 ans ou même 3 ans d'I.J. dans le cadre d'une affection de longue durée ou d'une maladie professionnelle.

Depuis 2002, la durée de versement des indemnités journalières des artisans et des commerçants est alignée sur celle des salariés.

Les modalités de détermination du montant de l'indemnisation sont différentes mais dans tous les cas, l'I.J. maximum est limitée à 1/720^{ème} du PASS (soit 41,26 €).

Au regard de ce qui précède, il semble difficile, au titre des prestations, de faire pencher la balance sur ce point en faveur de l'un des statuts. Notons toutefois, à la faveur du régime des TNS, que **le taux de cotisation finançant la maladie est moins élevé que le taux en vigueur chez les salariés**, signe d'une consommation mieux maîtrisée.

Le gérant majoritaire pourra réinvestir l'économie réalisée sur le poste maladie dans des contrats supplémentaires « à la carte ».

S'il travaille dans un secteur professionnel dangereux, le dirigeant TNS pourra judicieusement couvrir l'accident du travail ou la maladie professionnelle puisque ces deux risques ne sont pas pris en charge à titre obligatoire dans les régimes de base.

Il faut noter que l'indemnisation en espèce de la maladie s'établit encore à un faible niveau chez les professionnels libéraux. En effet, lorsqu'elles existent, les indemnités journalières commencent après un délai de carence de 90 jours !

■ Un différentiel de retraite en faveur du statut de gérant non salarié

Les salariés, les commerçants et les artisans acquittent les mêmes cotisations d'assurance vieillesse de base et voient leurs droits à retraite calculés de manière identique.

Ce sont des régimes dits « alignés ».

La différence intervient au niveau de la constitution des droits à retraite complémentaire.

Un dirigeant salarié, cadre de surcroît, paye des cotisations AGIRC sur la base d'une assiette limitée à 8 PASS.

Or, l'assiette maximale est fixée à 4 PASS dans le régime artisanal et à 3 PASS dans le régime commercial, et ce pour des taux de cotisations nettement inférieurs.

En d'autres termes, plus la rémunération d'un dirigeant est forte, plus le fait de se tourner vers les régimes de travailleurs indépendants va lui générer un différentiel financier élevé.

Ces derniers sont une bonne alternative pour ceux qui préfèrent investir à minima dans les régimes obligatoires. Ils conservent alors la possibilité de souscrire, s'ils le souhaitent, des garanties supplémentaires sur mesure.

DES RÉFORMES RÉCENTES QUI RENFORCENT L'INTÉRÊT DU STATUT DE GÉRANT MAJORITAIRE

Les mesures préexistantes donnaient au régime des travailleurs non salariés de confortables arguments à opposer à ses détracteurs.

Les évolutions législatives et réglementaires récentes et en projet confortent encore la position du gérant majoritaire.

Exemple :

Revenu ou salaire net	Salarié		TNS	
	Assiette (salaire brut)	Cotisations maladie+prévoyance	Assiette (déduction faite de 10 %)	Cotisations maladie + I.J.
15 000 €	18 838 €	2 552 €	13 500 €	945 €
40 000 €	48 934 €	6 630 €	36 000 €	2 482 €
100 000 €	121 200 €	16 423 €	90 000 €	5 938 €

■ La fin de la « règle des partis »

L'ARRCO et l'AGIRC pouvaient servir des retraites complémentaires dès 60 ans, sans coefficient d'abattement, aux salariés en activité ainsi qu'aux anciens salariés terminant leur activité professionnelle comme artisans, dès lors qu'ils bénéficiaient d'une retraite de base à taux plein.

Par contre, les assurés terminant leur activité professionnelle en tant que commerçants, professions libérales ou exploitants agricoles, se voyaient appliquer une pénalisation progressive dont la circulaire ARRCO-AGIRC du 18 avril 2002 a fini par les exonérer, à condition toutefois de remplir un certain nombre de conditions cumulatives. L'accord du 13 novembre 2003 règle définitivement le problème puisqu'il subordonne la liquidation sans minoration à la seule liquidation de la pension vieillesse de base à taux plein. Avec la suppression de la « règle des partis », il n'y a plus de danger à terminer sa carrière en position de gérant majoritaire.

■ La création du NRCO dans le régime commercial

Depuis le 1^{er} janvier 2004, les ressortissants d'Organic se constituent à titre obligatoire des droits à retraite complémentaire en cotisant sur la base de leur revenu professionnel limité à 3 PASS. Pour les assurés dotés de forts revenus professionnels, le plafonnement de l'assiette des cotisations enlève un peu de son attrait à ce régime puisque avant la mise en place du NRCO, aucune cotisation n'était appelée sur une base supérieure à 1 PASS.

Par contre, l'avantage indéniable du nouveau régime complémentaire réside dans le fait qu'il génère des droits personnels à l'assuré et non plus les hypothétiques droits dérivés que servait son prédécesseur: le très controversé « régime des conjoints coexistants ».

La clarification de la constitution des droits à retraite complémentaire dans le régime des commerçants est un argument supplémentaire en faveur du statut de gérant non salarié, d'autant que s'agissant de cotisations obligatoires, elles bénéficient de la déductibilité fiscale et sociale.

■ La refonte du régime invalidité des commerçants

L'assurance invalidité dans le régime ORGANIC a pu constituer un frein de taille lors d'un choix de statut. Alors que les régimes invalidité des salariés et des artisans prenaient en compte la situation d'invalidité partielle, seul le régime des commerçants imposait à ses ressortissants d'être en invalidité totale et de manière définitive pour libérer une prestation de faible niveau.

La refonte du régime invalidité des commerçants vient combler cette lacune.

Ainsi, l'Organic prévoit désormais d'indemniser l'invalidité partielle.

TABEAU DE SYNTHÈSE DES PRESTATIONS INVALIDITÉ

	Régime des salariés	Régime artisanal	Régime commercial
1 ^{ère} catégorie	Invalidité partielle: 30% du SAM calculé sur la base des 10 meilleures années.	Incapacité au métier : 50% du RAMB les 3 premières années puis 30%	Invalidité partielle: 30% du RPM calculé sur la base des 10 meilleures années
2 ^{ème} catégorie	Invalidité totale : 50% du SAM	Invalidité totale : 50% du RAMB	Invalidité totale et définitive : 50% du RPM calculé sur la base des 10 meilleures années
3 ^{ème} catégorie	Invalidité totale + assistance d'une tierce personne : 50% du SAM + 11 350,44 €/an	Invalidité totale + assistance d'une tierce personne : 50% du RAMB + 11 350,44 €/an	Invalidité totale + assistance d'une tierce personne : 50% du RPM + 11 350,44 €/an

Les gérants majoritaires d'entreprises commerciales n'ont donc plus à redouter le statut TNS au titre de risques aux conséquences trop souvent sous estimées.

■ La double cotisation des libéraux exerçant comme salariés

Le décret 2004-461 du 27 mai 2004 précise les conditions dans lesquelles cotisent les experts-comptables inscrits au tableau de l'ordre et affiliés au régime général.

Ainsi, même salariés, les experts inscrits doivent verser leur obole à la CAVEC.

Le décret précise, entre autre, les modalités de partage de cette cotisation entre l'employeur et le salarié.

Les professionnels libéraux susceptibles de cotiser dans d'autres sections professionnelles mais exerçant dans le cadre du salariat, vont probablement tous être contraints de suivre l'exemple des experts comptables.

Une telle position constituerait un avantage supplémentaire en faveur du statut de travailleur non salarié.

Nous l'avons vu, d'un point de vue social, le gérant majoritaire s'avère bien garanti, tout du moins au niveau de ce que l'on peut attendre au niveau des régimes obligatoires.

En d'autres termes, rien ne peut contre indiquer ce statut.

Dépassons maintenant le cadre social et complétons notre analyse par une étude des stratégies de rémunération que le gérant majoritaire pourrait adopter.

QUELLE STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION POUR LE GÉRANT MAJORITAIRE ?

■ Rémunération ou dividendes ?

Arbitrer entre salaires et dividendes revient finalement à arbitrer entre charges sociales et charges fiscales, tout en prenant en compte les prestations acquises. La pression fiscale surpassant dans la plupart des hypothèses la pression sociale, les dirigeants se doivent de privilégier la rémunération au versement de dividendes.

Exemple : Voir tableau ANNEXE 1.

Les stratégies fondées sur le versement d'une rémunération sont d'autant plus sécurisantes qu'elles permettent l'ouverture des droits sociaux.

L'exemple de l'assurance vieillesse est éloquent. Une rémunération sous l'unique forme de dividendes n'entraînera la validation d'aucun trimestre dans le régime général et d'un seul trimestre dans le régime des TNS puisqu'il est fait application d'une assiette minimale.

C'est l'une des raisons pour lesquelles le relevé de carrière de certains dirigeants arrivant en âge de demander la liquidation de leurs droits se révèle nettement incomplet.

Exemple : Voir tableau ANNEXE 2.

■ Quel niveau de rémunération ?

Nous l'avons vu, dans la plupart des cas le gérant majoritaire a intérêt à faire le choix d'une rémunération élevée, au détriment de la distribution de dividendes.

La Loi Fillon modifie-t-elle ce mode de raisonnement ?

Globalement, les dispositions de la réforme FILLON renforcent l'intérêt de se verser une forte rémunération. En effet, les enveloppes de déductibilité dont disposent les chefs d'entreprise sont directement proportionnelles à leur niveau de rémunération.

Par ailleurs, sur le plan fiscal, le mode de détermination des niveaux de déductibilité - dans leur nouvelle mouture - avantage les dirigeants TNS ayant souscrit des contrats Madelin par rapport aux salariés bénéficiaires d'articles 83, au fur et à mesure que leur rémunération s'élève.

Le tableau suivant s'avère à cet égard tout à fait éclairant.

Assiette de calcul	Salarié (Art 83)	TNS (Madelin)
20 000 €	$20\,000\,€ \times 8\% = 1\,600\,€$	$20\,000\,€ \times 10\% = 2\,000\,€$
100 000 €	$100\,000\,€ \times 8\% = 8\,000\,€$	$(29\,712 \times 10\%) + [(100\,000 - 29\,712) \times 25\%] = 20\,543\,€$
300 000 €	$(29\,712 \times 8\%) \times 8\% = 19\,015\,€$	$(29\,712 \times 10\%) + [(29\,712 \times 8) - 29\,712] \times 25\% = 54\,967\,€$

Cette différence significative constitue un élément supplémentaire à la faveur du statut de gérant majoritaire.

Elle doit toutefois être légèrement tempérée par le fait que la déduction accordée dans le cadre d'un contrat Madelin est seulement fiscale.

Les contrats de type « article 83 » sont également déductibles socialement dans des conditions qui restent à définir

■ La réforme de l'avoir fiscal remet-elle en cause les stratégies fondées sur le versement de fortes rémunérations ?

A compter des distributions encaissées par les personnes physiques à partir du 1^{er} janvier 2005, le bénéficiaire n'aura plus d'avoir fiscal mais simplement un abattement de 50 % sur le dividende encaissé.

Ce changement du mode de taxation des dividendes génère des conséquences différentes en fonction de la tranche d'imposition marginale dans laquelle se trouve le gérant majoritaire.

Exemple : calculs faits sur 100 € de bénéfice avant IS réalisé par la société :

- Lorsque le contribuable est dans la tranche marginale de l'IRPP, il est gagnant d'environ 3 %
- Lorsque le contribuable est dans une tranche médiane de l'IRPP, il est perdant de l'ordre de 7 %
- Lorsque le contribuable est dans la tranche mini ou dans les trois premières tranches, il est perdant d'environ 25 % !

Cette évolution de la réglementation conforte donc l'opportunité pour le gérant de s'attribuer de fortes rémunérations. Partant de là, il conforte son niveau de garanties sociales et bénéficie des mesures fiscales les plus favorables. De toute évidence, le statut de gérant majoritaire a encore de beaux jours devant lui. ■

Des Pros à l'écoute des Pros...

Pour faire face à la demande croissante, le Groupe APICIL a mis en place une équipe commerciale dédiée aux travailleurs indépendants :

APICIL TNS

Artisans, commerçants ou professions libérales trouveront à leur écoute, une équipe professionnelle et experte, pour les guider dans les méandres de leur protection sociale, et leur proposer les solutions les plus adaptées à leur situation.

Bilan retraite, évaluation des besoins en matière de prévoyance ou de frais de santé, devis ou projet personnalisés en conformité avec le régime social du travailleur indépendant sont les services auxquels pourront désormais avoir accès nos clients ou futurs clients travailleurs indépendants (et bien sur leur conseiller privilégié, leur expert comptable).

VOTRE INTERLOCUTEUR

Pour vous comme pour vos clients, n'hésitez pas à contacter notre équipe au :

APICIL TNS
04.26.23.83.84

ANNEXE 1

		Rémunération actuelle	Rémunération optimum	Rémunération maximum	Rémunération minimum	Rémunération déterminée
1	Résultat avant prélèvements sociaux et fiscaux du chef d'entreprise	100 000 €	100 000 €	100 000 €	100 000 €	100 000 €
2	Appointements nets versés	35 000 €	74 312 €	76 108 €	0 €	50 000 €
3	Ventilation des prélèvements					
31	Charges sociales obligatoires	-13 694 €	-22 370 €	-22 767 €	-1 139 €	-17 004 €
32	Charges sociales facultatives	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	* Charges déductibles socialement	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	* Charges déductibles	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	* Charges non déductibles	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
33	Assurance vie	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
34	Résultat fiscal après charges sociales et appointements	51 306 €	3 318 €	1 125 €	98 861 €	32 996 €
35	Impôt sur les sociétés	-10 416 €	-1 125 €	-1 125 €	-26 742 €	-5 098 €
36	Ventilation des résultats					
	* Bénéfice distribuable	40 890 €	2 193 €	0 €	72 119 €	27 898 €
	* Montant non distribué	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	* Précompte mobilier	7 197 €	14 €	0 €	7 197 €	6 230 €
	* Montant distribué au chef d'entreprise	33 690 €	2 178 €	0 €	64 916 €	21 666 €
	* Montant distribué aux autres associés	3 €	0 €	0 €	6 €	2 €
37	Impôt sur le revenu	-2 979 €	-7 764 €	-7 979 €	-923 €	-4 604 €
4	Autres revenus et charges du chef d'entreprise et du conjoint					
45	* Autres appointements du dirigeant	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
44	* Autres appointements du conjoint	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
46	* Autres revenus non professionnels	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
46	* Charges à déduire (pension alimentaire...)	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
5	Recapitulatif					
51	Total des prélèvements	-34 286 €	-31 273 €	-31 871 €	-36 001 €	-32 936 €
	* Sociaux	-13 694 €	-22 370 €	-22 767 €	-1 139 €	-17 004 €
	* Fiscaux	-20 592 €	-8 903 €	-9 104 €	-34 862 €	-15 931 €
52	Prélèvements autres associés	-3 €	0 €	0 €	-6 €	-2 €
53	Montant mis en réserve	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
6	Total du revenu disponible	65 711 €	68 727 €	68 129 €	63 992 €	67 062 €
	Valeur exprimée en Francs	431 036 F	450 819 F	446 898 F	419 764 F	439 901 F

Le montant du précompte mobilier est directement imputé sur le bénéfice distribué.

■ Les hypothèses de calcul :

Le dirigeant est ressortissant du régime commercial, marié et père de 2 enfants à charge.

- Le résultat avant prélèvement se monte à 100 000 €
- Le dirigeant détient 99,99 % des parts de la société
- Le bénéfice est distribué en totalité
- Le C.A. T.T.C. de l'exercice précédent est compris entre 150 et 300 K€

ANNEXE 2

	Rémunération actuelle	Rémunération optimum	Rémunération maximum	Rémunération minimum	Rémunération déterminée
1 - Ressources financières					
* Résultats avant prélèvement	100 000 €	100 000 €	100 000 €	100 000 €	100 000 €
* Disponible	65 711 €	68 727 €	68 129 €	63 992 €	67 062 €
* Appointements nets	35 000 €	74 312 €	76 108 €	0 €	50 000 €
2 - Droits acquis en prévoyance obligatoire (droits immédiats)					
* Allocations familiales -> Droit ouvert	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
* Assurance maladie (soins) -> Droit ouvert	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
* IJ de l'assurance maladie -> Droit ouvert	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
* Invalidité partielle -> Droit ouvert	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
* Invalidité totale -> Droit ouvert	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
* Majoration tierce personne -> Droit ouvert	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
-> Montant	11 350 €	11 350 €	11 350 €	11 350 €	11 350 €
* Capital décès -> Droit ouvert	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
-> Montant	2 928 €	2 928 €	2 928 €	2 928 €	2 928 €
3 - Droits acquis en prévoyance complémentaire (droits immédiats)					
* Capital décès	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
* Rente annuelle pour chaque orphelin	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
* Rente annuelle pour le conjoint	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
* Indemnité journalière	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
* Rente annuelle d'invalidité partielle	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
* Rente annuelle d'invalidité totale	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
4 - Droits acquis en retraite obligatoire (droits différés)					
* Retraite de base (nb trimestres)	4	4	4	1	4
* Retraite de base (droit virtuel acquis)	362 €	362 €	362 €	4 €	362 €
* Retraite complémentaire (Organic)	79 €	168 €	172 €	3 €	113 €
5 - Droits acquis en retraite supplémentaire (droits différés)					
* Rente annuelle acquise	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
6 - Total des droits différés	441 €	530 €	534 €	7 €	475 €