

Notre engagement et notre disponibilité,
pour assurer les missions que vous nous confiez



www.bshcourtage.com

›› Assurance Homme Clé

Optez pour une assurance homme clé sur mesure et bénéficiez d'avantages fiscaux pour préserver votre entreprise :

- **Versement d'un capital** à l'entreprise pour faire face aux dépenses de réorganisation.
- **Versement d'indemnités journalières** à l'entreprise pour assurer un salaire de remplacement de l'homme clé en cas d'incapacité temporaire totale de ce dernier

Etablir un contrat homme clé vous assure des avantages fiscaux, et les primes versées sont déductibles du bénéfice imposable.

La disparition de l'homme clé de l'entreprise a toujours un **impact sur son activité** : mise en danger de la valeur de l'entreprise, de la pérennité de l'entreprise, du niveau de vie de la famille, du patrimoine familial.

En tant que dirigeant, **vous devez vous préoccuper de l'avenir et de la survie de votre entreprise. Assurer l'éventuelle disparition ou incapacité de l'un ou plusieurs de vos collaborateurs clés** pour compenser la perte d'exploitation qui serait liée à leur disparition



Afin de choisir une garantie homme clé couvrant au mieux les besoins de votre entreprise :

Il convient de bien définir les risques que l'on veut couvrir, le montant du capital garanti et la durée du contrat

Contactez-nous au 03 89 38 60 68 pour obtenir rapidement votre devis gratuit et sans engagement.

Nos spécialistes de la prévoyance homme clé vous poseront les bonnes questions afin de vous proposer:

- **Un tarif personnalisé assurance homme clé**
- **Un contrat parmi les plus compétitifs du marché assurance**

L'assurance homme clé vous assure :

- **Le versement d'un capital** pour l'entreprise pour faire face aux dépenses de réorganisation :
 - o Palier la baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise liée à l'indisponibilité définitive de l'homme clé (décès ou invalidité).
 - o Couvrir les dépenses de remplacement de l'homme-clé et de réorganisation
 - o Maintenir la confiance des partenaires extérieurs
- **Le versement d'indemnités journalières** à l'entreprise pour assurer un salaire de remplacement de l'homme clé en cas d'incapacité temporaire totale de ce dernier.

Afin de vous prémunir, vous permettre de poursuivre l'exploitation ainsi que préserver la pérennité de l'entreprise, l'assurance Homme-Clé prévoit le **versement immédiat d'un capital** en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale.

Le capital est payable immédiatement en cas de décès (ou d'invalidité permanente et totale), quelles qu'en soient les causes et circonstances (maladie ou accident).

Notre engagement et notre disponibilité,
pour assurer les missions que vous nous confiez



› www.bshcourtage.com

›› Plan d'épargne entreprise (PEE)

Principe

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un dispositif facultatif qui permet au salarié d'augmenter ses revenus par la constitution, avec l'aide de l'entreprise, d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Bénéficiaires

Lorsqu'une entreprise établit un PEE, tout salarié qui souhaite adhérer au plan peut en bénéficier. L'accès au PEE peut être soumis à une condition d'ancienneté de maximum 3 mois.

Les salariés partis en retraite ou en préretraite, mais ayant déjà effectué des versements sur un PEE, peuvent continuer à en bénéficier.

Les salariés dont le contrat est rompu ou arrive à son terme pour une raison autre que le départ en retraite peuvent rester adhérents du plan d'épargne mais n'ont plus la possibilité d'effectuer de nouveaux versements.

Versements sur le PEE

Versements du salarié

Les salariés déterminent volontairement le montant des versements et leur périodicité.

Ils peuvent notamment verser sur le PEE les sommes qu'ils reçoivent au titre de l'intéressement et/ou de la participation.

Le PEE peut prévoir un montant minimum annuel de versement (fixé au maximum à **160 €**). Le montant maximum annuel versé par le salarié ne peut être supérieur au quart de sa rémunération annuelle (salaire brut). **Le versement est imposable sur le revenu.**

Les retraités et préretraités peuvent continuer à effectuer des versements sur le PEE, mais n'ont plus la possibilité de prétendre à l'abondement (versement complémentaire de l'entreprise).



Versements sur le PEE (suite)

Versements par l'entreprise (abondement)

L'entreprise peut verser pour chaque salarié en activité une somme non fondée sur des critères de performance individuelle.

Le montant maximum de l'abondement qui est limité à 8% du plafond annuel de la sécurité sociale soit de **2.909,76€** par salarié en 2012. Il ne peut excéder le triple de la contribution du salarié.

L'entreprise peut majorer son abondement de 80 % du montant maximum en cas d'acquisition par le salarié d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise.

L'abondement ne se substitue pas à un élément de salaire et n'est pas imposable sur le revenu.

Constitution du portefeuille

Les sommes recueillies par le PEE servent à acquérir un portefeuille constitué des valeurs mobilières suivantes :

- des titres émis par les SICAV,
- des parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE),
- des titres émis par l'entreprise ou une entreprise du même groupe sans institution d'un FCPE,
- actions émises par les sociétés créées par les salariés en vue du rachat de leur entreprise.

Indisponibilité des sommes

Les sommes épargnées sur le PEE sont bloquées pendant une durée minimale de 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé autorisé).

Déblocage anticipé

Un déblocage anticipé des sommes investies sur le PEE avant l'expiration du délai d'indisponibilité est possible en cas de :

- mariage,
- naissance ou arrivée au foyer en vue d'adoption d'un troisième enfant puis de chaque enfant suivant,
- divorce ou jugement de séparation ou dissolution d'un PACS si le salarié a la garde d'au moins un enfant mineur,
- invalidité correspondant à une incapacité d'au moins 80 % (du salarié, de son conjoint ou d'un enfant),
- décès (du salarié ou de son conjoint),
- cessation du contrat de travail (fin de contrat à durée déterminée, démission, licenciement, départ ou mise à la retraite),
- création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint,
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- surendettement,
- jugement de liquidation judiciaire ou de cession totale de l'entreprise.

Délais

La demande de déblocage anticipé est présentée, sauf en cas de cessation du contrat de travail, décès invalidité et surendettement, dans les 6 mois suivants la survenance du fait générateur.

Information du salarié

Au moment de la signature de son contrat, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale comprenant notamment une présentation de l'ensemble des dispositions prévus en ce qui concerne le PEE.

Ce livret est complété, lorsque le salarié quitte l'entreprise, par l'état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise.

Notre engagement et notre disponibilité, pour assurer les missions que vous nous confiez



www.bshcourtage.com

›› Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Principe

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.

Bénéficiaires

Le Perco est ouvert à tout salarié (également aux chefs d'entreprises ou dirigeants). Une condition d'ancienneté, de 3 mois maximum, peut être exigée.

Mise en place

Le Perco peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise ou par accord collectif. Il ne peut être créé que si les salariés ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte, que ce soit un PEE ou un PEI.

Toute entreprise qui a mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un Perco.

Le plan peut également être créé en tant que Perco interentreprises (Percoi).

Adhésion des salariés

Le salarié doit faire connaître son souhait d'adhérer au Perco. Cependant, l'adhésion au plan par défaut des salariés est possible, sauf avis contraire de ces derniers, dès lors que le règlement du plan le prévoit.

Dans ce cas, chaque salarié est informé par l'entreprise en fonction des modalités fixées par le règlement. Le salarié dispose alors de 15 jours pour faire savoir qu'il refuse d'adhérer au plan. En l'absence de réponse, l'accord du salarié est présumé acquis.



Versements

Versements par le salarié

Les sommes versées par le salarié peuvent provenir des sources suivantes :

- l'épargne personnelle (dans la limite de 25 % de la rémunération annuelle),
- l'intéressement,
- la participation aux résultats de l'entreprise,
- un compte épargne-temps (CET),
- les sommes correspondant à des jours de repos non pris au-delà de la 4^e semaine de congés payés (dans la limite de 5 jours par an)

Les sommes déjà versées dans un PEE ou dans un PEI, avant l'expiration du délai d'indisponibilité de ceux-ci, peuvent être transférées sur un Perco.

Versements par l'employeur

L'employeur peut effectuer un versement initial dans le plan, si le règlement du plan le prévoit, même en l'absence de contribution du salarié.

L'entreprise a la possibilité de prévoir un versement complémentaire issu de la participation, qui est limité à 16% du plafond annuel de la sécurité sociale soit **5 819,52 €** pour 2012 et qui ne peut excéder le triple de la contribution du salarié au plan. Les sommes versées par l'employeur (l'abondement) sont exonérées d'impôt sur le revenu, contrairement aux sommes versées volontairement par le salarié.

Versements par un ancien salarié

Un ancien salarié d'une entreprise peut continuer à effectuer des versements sur son Perco, sauf s'il a accès à un Perco chez son nouvel employeur. Cependant, l'ancien salarié ne peut plus bénéficier de l'abondement de l'entreprise, et les frais de gestion sont à sa charge exclusive.

Constitution du portefeuille

Le Perco permet de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières constitué par des titres émis par les SICAV et des parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE).

L'entreprise propose un choix entre 3 organismes de placements collectifs au minimum, qui doivent présenter des profils d'investissement différents.

Indisponibilité des sommes

Les sommes versées sur le Perco sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite du salarié, sauf si le déblocage anticipé est autorisé.

Cas de déblocage anticipé

Un déblocage anticipé des sommes investies sur le Perco avant le départ à la retraite dans les cas suivants:

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité (PACS),
- acquisition ou de remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle,
- surendettement du participant au plan, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge, en vue d'apurer la dette du détenteur du plan,
- invalidité reconnue du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du plan.

Information du salarié

Au moment de la signature de son contrat, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale comprenant notamment une présentation de l'ensemble des dispositions prévues en ce qui concerne le PERCO.

Ce livret est complété, lorsque le salarié quitte l'entreprise, par l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise.

Notre engagement et notre disponibilité, pour assurer les missions que vous nous confiez



www.bshcourtage.com

›› Indemnités de fin de carrière (IFC)

1. Comment préfinancer les indemnités de fin de carrière

Comment fonctionne le régime IFC

Avec le contrat Indemnités de Fin de Carrière vous provisionnez progressivement les indemnités de fin de carrière (et/ou de licenciement si vous avez opté pour cette option) de vos salariés.

Vous protégez ainsi l'équilibre de votre trésorerie, tout en bénéficiant d'avantages fiscaux et financiers. APESA, filiale du cabinet BSH Courtage d'Assurances, est spécialisée dans la gestion des plans de retraite d'entreprise, d'épargne salariale et dans le financement des Indemnités de fin de carrière.

Comment calculer les provisions

Tout employeur a l'obligation de verser une Indemnité de Fin de Carrière (IFC) aux salariés liquidant leur droit à retraite.

Le montant de l'indemnité dépend de :

- L'ancienneté dans l'entreprise du salarié
- Sa rémunération de fin de carrière
- Du cadre de son départ (départ volontaire ou mise à la retraite par l'employeur)
- De sa catégorie professionnelle (employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres...)

Cet engagement appelé passif social peut représenter des sommes importantes.

Quels sont les modes de financement

1) Financement immédiat

- Le Première cotisation couvre tout ou partie du passif social au jour du calcul de l'engagement, puis les cotisations suivantes financent les droits supplémentaires acquis chaque année

2) Financement lissé

- Financement progressif par versements successifs programmés ou libres sur plusieurs exercices dans la limite des engagements constatés.



3) Dans quels type de fonds les cotisations sont elles investies

Vos cotisations IFC peuvent être placés sur :

- Un actif financier garanti (fonds en euros)
- Et/ou des supports financiers diversifiés comportant des Fonds Communs de Placement et SICAV

Vous êtes libre de faire des arbitrages entre les différents supports afin d'optimiser la gestion financières des provisions constituées.

2. Avantages pour l'entreprise

1) Quels sont les avantages fiscaux ?

- Les cotisations versées sur le fonds IFC constituent des charges déductibles du résultat fiscal de votre entreprise.
- Les produits financiers résultant de la gestion du fonds IFC de votre entreprise sont exonérés d'impôts.

2) Externaliser les IFC permet-il de préserver l'équilibre financier de votre entreprise ?

Les indemnités de départ en retraite peuvent représenter un passif social important, en fonction de :

- Votre convention collective (ou votre accord d'entreprise)
 - La démographie de votre entreprise : âge des salariés, ancienneté, catégorie professionnelle et rémunération
- Des départs en retraite successifs peuvent mettre en danger votre trésorerie. Le régime IFC est une réponse adaptée pour répondre à ces problématiques.

3) Comment le régime IFC améliore t-il l'attractivité de votre entreprise ?

En cas de cession ou fusion/acquisition, la valorisation de votre entreprise dépendra également du préfinancement de votre passif social.

3. Questions-Réponses

1) Est-il possible de modifier la répartition des futures cotisations ?

En cours de vie du contrat, vous avez la possibilité de modifier la répartition de vos cotisations futures

2) Est-il possible de modifier la répartition de l'encours entre les différents supports ?

A tout moment, vous avez la possibilité de modifier la structure de l'investissement des provisions constituées sur votre contrat IFC.

3) Comment est évalué le montant à provisionner ?

Vos engagements sont calculés afin d'évaluer année après année les capitaux à verser en fonction de votre convention collective ou de l'accord d'entreprise dont dépend l'effectif pris en compte.

L'évaluation du montant de vos engagements permet d'établir un plan de financement, tenant compte, le cas échéant d'une prime unique pour la couverture de tout ou partie des droits acquis (passif social de l'entreprise au jour de calcul).

4) Comment ce montant est-il réévalué dans le temps ?

Notre cabinet vous remet une étude actuarielle très précise à partir des paramètres techniques, sociaux et économiques propres à votre entreprise.

Avec l'évolution de la démographie de votre entreprise les hypothèses retenues et le chiffrage des engagement initiaux sont mis à jour. C'est pourquoi notre cabinet vous recommande de réactualiser le calcul de vos engagements régulièrement afin d'ajuster votre plan de financement et votre fonds collectif à la hauteur de vos nouveaux engagements.

Notre engagement et notre disponibilité, pour assurer les missions que vous nous confiez



www.bshcourtage.com

›› Complémentaire santé et Mutuelles Collectives

Les dépenses médicales représentent le 5ème poste de dépenses dans le budget des ménages. La dépense moyenne de santé est de plus de 1 991 € par habitant.

Pour chaque salarié, assurer sa santé, ses revenus et sa retraite est aujourd'hui un réel gage de sécurité. Un contrat collectif de protection sociale (santé, prévoyance et retraite supplémentaire) offre un mode de rémunération 'intelligent', en favorisant le pouvoir d'achat grâce à un traitement fiscal avantageux. Il répond à une réelle attente des salariés qui se sentent concernés à plus de 70% par la protection sociale en tant qu'avantage durable.

Seuls les systèmes d'assurances collectives permettent de protéger simultanément l'entreprise et ses salariés. Les systèmes collectifs de santé, de prévoyance et de retraite permettent de faire mutuellement profiter d'avantages fiscaux à l'entreprise et à ses collaborateurs, dans le cadre d'une politique sociale attentive aux besoins des salariés.

1. Enjeux financiers

La souscription à un contrat collectif offre à l'entreprise :

La réduction de sa fiscalité :

Les cotisations aux couvertures complémentaires en matière de protection sociale, considérées comme des frais généraux, sont à ce titre déductibles du bénéfice imposable (art. 39-1-5 du CGI) et non assujetties à la taxe sur les salaires.

Sans alourdir les charges :

Les cotisations de l'employeur au financement des régimes de prévoyance et de santé obligatoires ainsi que des régimes de retraite supplémentaires sont exonérées de charges sociales dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.



1. Enjeux financiers (suite)

Une couverture collective offre aux salariés :

Un régime fiscal exclusif :

Sous réserve de respecter les limites légales, les versements de l'employeur et du salarié ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu. L'ensemble des versements bénéficie d'un régime fiscal exceptionnel. Seuls les contrats collectifs obligatoires permettent d'y accéder (au regard de la réglementation en vigueur).

Une économie sur le prix :

La participation de l'employeur accentue les économies pour le salarié par rapport à une adhésion individuelle, dont le coût serait supérieur (de 30% à 50%).

2. Enjeux sociaux

Proposer à ses salariés l'adhésion à un dispositif de protection sociale complémentaire de type 'article 83' (code général des impôts) permet de construire une politique de rémunération gagnante. Plus de la moitié des PME-PMI offrent à leurs salariés de tels dispositifs.

La prise en charge par l'employeur des cotisations de protection sociale est de plus en plus considérée par les salariés comme un élément de rémunération. Il s'agit d'un élément important de motivation à l'heure où les régimes de base réduisent leurs prestations.

La protection sociale contribue à la fidélisation des ressources humaines de l'entreprise. Une bonne protection sociale concerne également les dirigeants de l'entreprise eux-mêmes.

L'absence de couverture complémentaire impose au salarié et à sa famille de compenser au moins :

- 25% des dépenses de santé,
- 50% des revenus en cas d'arrêt de travail pour maladie,
- 75% des revenus en cas de décès et 100% les années suivantes.

Un contrat collectif offre une assurance financière aux salariés et à leurs familles, en complétant très sensiblement leurs revenus en cas de coup dur.

La protection sociale complémentaire individuelle est pénalisée par l'absence d'un régime fiscal encourageant. Par exemple, l'épargne collective assure un rendement supérieur à celui de l'épargne individuelle après impôts. Au contraire de l'assurance individuelle, le coût d'un contrat collectif est déductible du salaire brut : un avantage fiscal exclusif réellement adapté à la constitution d'une retraite complémentaire et à la couverture des salariés.



3. Faites le point

Peu d'accords de branche ont institué un régime complémentaire de frais de santé obligatoire. Cependant, depuis le 1er janvier 2000, date d'application de la Loi sur la Couverture Maladie Universelle (CMU), les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation d'entamer chaque année une négociation sur la mise en place d'un accord collectif comportant un régime complémentaire santé.

Vous avez déjà mis en place un système de protection sociale :

Faire le point sur l'ensemble de vos garanties et analyser votre budget vous permettra :

- de rationaliser vos dépenses,
- de proposer à vos collaborateurs des avantages plus pertinents,
- de diversifier ceux-ci, notamment en matière de prévoyance.

Vous n'avez pas encore mis en place de système de protection sociale :

Vous équiper au plus près de vos besoins et avec un budget parfaitement maîtrisé vous permettra :

- de protéger la trésorerie de votre entreprise et de bénéficier d'avantages fiscaux importants,
- de répondre aux besoins de tous ceux qui font la réussite de votre entreprise, cadres et non cadres.

Notre engagement et notre disponibilité,
pour assurer les missions que vous nous confiez



www.bshcourtage.com

» Prévoyance Collective

Description

En complément des prestations de la Sécurité Sociale, la garantie prévoyance entreprise permet de couvrir vos salariés pour les risques suivants :

- Incapacité temporaire de travail
- Invalidité
- Décès

En optant pour une solution de prévoyance entreprise :

- Vous augmentez l'attractivité de votre entreprise et fidélisez vos salariés
- Vous remplissez vos obligations légales (envers vos salariés cadres* et en application de votre convention collective)

1. Description

Suivant votre objectif, vous appliquez la garantie prévoyance :

- A l'ensemble des salariés, cadres et non cadres
- Uniquement aux salariés cadres (obligation légale* : l'employeur doit verser une cotisation au titre de la prévoyance égale à 1,50 % de la tranche A des salaires pour son personnel cadre).



2. Vous définissez les garanties

En fonction de l'âge et de la situation de famille de vos salariés, vous avez le choix entre différentes formules associant :

Garanties de base :

- Décès (versement d'un capital pouvant être doublé en cas de décès accidentel)
- Invalidité (revenu complémentaire aux prestations de la Sécurité Sociale)
- Arrêt de travail temporaire (revenu complémentaire aux prestations de la Sécurité Sociale)

Garanties complémentaires en cas de décès :

- Rente éducation (versée à chaque enfant à charge)
- Rente de conjoint (capital, rente viagère ou temporaire)

3. Vous établissez une tranche de salaire

Vous indiquez sur quelle part du salaire brut porteront les garanties :

- Tranche A (jusqu'à 36 372 € de salaire annuel brut en 2012)
- Tranches A et B (jusqu'à 145 488 € de salaire annuel brut en 2012)

4. Vous choisissez les modalités de financement

Comment choisir ?

Sauf répartition imposée par votre convention collective, vous pouvez choisir librement les clés de répartition ou par exemple établir l'un des trois modes de cotisation suivants :

Paiement des cotisations à part égale :

Part patronale 50 %

Part salariale 50 %

Paiement des cotisations favorisant les salariés :

Part patronale 60 %

Part salariale 40 %

Paiement des cotisations favorisant l'entreprise :

Part patronale fixe quelque soit l'évolution des cotisations

Les modalités choisies doivent être conformes à vos obligations légales*.



5. Vous optez pour une méthode d'instauration de régime

Une garantie prévoyance collective à adhésion obligatoire peut être mise en place :

Par accord collectif d'entreprise ou de branche

- Négociation entre les organisations syndicales de salariés et l'employeur

Par référendum

- Consultation organisée par l'employeur auprès des salariés
- Elle doit recueillir la majorité des suffrages valablement exprimés.

Par décision unilatérale du chef d'entreprise

- L'employeur doit, dans ce cas, informer chaque salarié par écrit.

Dans la pratique, les PME optent le plus souvent pour la décision unilatérale.

- La convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 prévoit l'obligation pour l'employeur de verser une cotisation au titre de la prévoyance égale à 1,50 % de la tranche A des salaires pour son personnel cadre. Cette cotisation, à la charge exclusive de l'employeur, doit être affectée en priorité à la couverture de prestations en cas de décès.

Avantages pour l'entreprise

1. Vous disposez d'une réponse simple à vos obligations légales

La convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 prévoit l'obligation pour l'employeur de verser une cotisation au titre de la prévoyance égale à 1,50 % de la tranche A des salaires pour son personnel cadre.

2. Vous définissez votre solution sur mesure

Vous disposez d'une solution souple :

- Choix du collège (cadres / non cadres en conformité avec la législation en vigueur)
- Répartition des cotisations
- Méthode d'adoption
- Type de garanties en fonction du statut, de l'âge et de la situation familiale de vos salariés

Vous avez le choix entre deux types de régimes :

- Régimes clé en main

Destinées à vos salariés cadre et (ou) non cadres, ces formules ont été conçues pour offrir le meilleur niveau d'indemnisation sur la base des salaires annuels bruts.

- Régimes sur mesure

Sur la base des niveaux de garantie souhaités, notre audit détaillé vous précise le coût exact de votre contrat, en fonction notamment de la masse salariale de votre entreprise et de la répartition employeur/salariés des cotisations.



Avantages pour l'entreprise (suite)

3. Vous bénéficiez de mesures de défiscalisation

Dans le cadre d'un contrat de prévoyance collective à adhésion obligatoire, les cotisations prises en charge par l'employeur sont exonérées de charges sociales et déductibles fiscalement**.

4. Vous améliorez l'attractivité de votre entreprise

La protection sociale complémentaire est un argument essentiel pour recruter, motiver et fidéliser vos collaborateurs. Elle constitue également un outil de rémunération périphérique permettant de maîtriser vos coûts.

5. Vous disposez d'un accompagnement personnalisé

A chaque étape de la mise en place de votre régime de prévoyance, nous vous proposons un accompagnement juridique personnalisé.

** La convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 prévoit l'obligation pour l'employeur de verser une cotisation au titre de la prévoyance égale à 1,50 % de la tranche A des salaires pour son personnel cadre. Cette cotisation, à la charge exclusive de l'employeur, doit être affectée en priorité à la couverture de prestations en cas de décès.*

*** Les avantages sociaux et fiscaux octroyés reposent sur de multiples conditions. Notre Cabinet vous accompagne à chaque étape lors de la mise en place de votre contrat de prévoyance collective. Notre conseil et notre expertise vous permettent de respecter la législation en vigueur.*

Avantages pour les salariés

1. Une protection adaptée

Prévoyance PME permet de bénéficier d'un niveau d'indemnisation supérieur à celui de la Sécurité Sociale.

Une protection optimale		
Protection	Indemnité Sécurité Sociale	Prévoyance PME
Incapacité temporaire de travail	50 % du salaire brut mensuel*	80 à 100 % du salaire brut mensuel*
Invalidité		Jusqu'à 100 % du salaire net
Décès	Capital correspondant à 3 mois de salaire brut**	<ul style="list-style-type: none"> • Capital de plusieurs années de salaire • Rente de conjoint • Rente éducation pour chaque enfant à charge

2. Des avantages financiers

- Cotisations salariales déductibles du revenu imposable
- A garanties égales, cotisations moins coûteuses que lors d'une adhésion individuelle
- Une prise d'effet sans droit d'entrée, ni délai de carence
- Une vraie sécurité financière et une protection améliorée

Notre engagement et notre disponibilité, pour assurer les missions que vous nous confiez



www.bshcourtage.com

» La retraite des salariés

Demain, quelle retraite pour les salariés ?

Le système français de retraite par répartition est fondé sur la solidarité entre les générations. Cependant, les perspectives démographiques et le cadre socio-économique sont peu favorables.

Les Perspectives démographiques :

Le nombre d'actifs cotisants pour un retraité baisse de façon significative pour les raisons suivantes :

- La durée de vie augmente progressivement (+ 1 an en moyenne tous les 4 ans)
- La génération du baby boom commence à arriver à l'âge de la retraite
- La population peine à se renouveler (chiffres 2002 : 1,9 enfants par femme)
- Les jeunes entrent de plus en plus tard dans la vie active suite à des études plus longues.

Les prévisions sont éloquentes :

- en 2002 : 4 retraités pour 10 actifs
- en 2040 : 7 retraités pour 10 actifs

Les Perspectives socio-économiques :

La carrière professionnelle est, d'une manière générale moins linéaire que par le passé et parfois entrecoupée de périodes non-rémunérées (chômage, formations, ...)

Le profil des retraités s'est considérablement modifié : à 60-65 ans, ils restent dynamiques, ont des projets et demeurent des consommateurs actifs (voyages, loisirs,...). Ils ont plus que jamais besoin de maintenir le niveau de leur revenu.

L'espérance de vie a donné naissance à une nouvelle génération, que l'on appelle le « Quatrième âge », qui demande, quand à elle des frais et des soins particulièrement onéreux.

Un seul constat : la retraite de la grande majorité des actifs ne sera pas suffisante.



La France a choisi de réaffirmer **sa préférence aux régimes par répartition**, dans le cadre de la **loi Fillon du 21/08/2003**, qui contient des mesures destinées à pallier de façon temporaire le problème de financement des retraites. (D'une façon générale, la loi Fillon annonce l'allongement de la durée de travail et elle encourage le recours à l'épargne retraite).

Selon les études, notre système de retraite subira, à partir de 2008, un important déséquilibre financier.

Selon les dernières hypothèses, le déficit annuel des régimes de retraite serait de 45 milliards d'euros en 2020 et de 105 milliards en 2040.

Pour toutes ces raisons, il est nécessaire d'agir au plus vite, en analysant sa situation, et en explorant toutes les solutions de placements afin de prendre les décisions qui s'imposent pour préparer au mieux sa retraite.

Dirigeants d'entreprises :

vos salariés méritent toute votre attention !

La retraite est aujourd'hui **l'enjeu majeur d'une politique sociale et financière performante de l'entreprise.**

Au-delà d'une obligation légale à la charge du chef d'entreprise, c'est un **instrument supplémentaire** pour motiver et fidéliser vos collaborateurs.

Les pouvoirs publics vous ont offert des **avantages fiscaux et sociaux** significatifs, afin de vous inciter à tenir un rôle actif en matière de retraite complémentaire. Dans le cadre de votre politique sociale, vous pouvez choisir d'accorder à l'ensemble de votre personnel ou à une catégorie définie, l'avantage d'une retraite capitalisée.

Il s'agit pour vos collaborateurs d'un **revenu différé**, qui viendra s'ajouter aux pensions versées par les régimes obligatoires (Sécurité Sociale, ARRCO, AGIRC,..) et leur permettra, au moment de leur cessation d'activité, de maintenir le niveau de vie auquel ils étaient habitués.

» La Solution

Les prévisions sont claires : **vers 2015, 3 solutions apparaissent**, pour conserver un équilibre :

Augmentation des cotisations sociales de 50%
Baisse des pensions de retraite de 50 %

Etendue de la solidarité à d'autres catégories professionnelles (comme les fonctionnaires) et constitution d'un **complément de retraite**, soit de manière individuelle, soit par l'intermédiaire de leur entreprise.

C'est cette dernière alternative qui semble avoir été privilégiée.

Les produits de retraite collective par l'entreprise et d'épargne salariale sur le long terme sont plus que jamais au cœur de l'actualité. Les derniers développements des textes de lois le prouvent.

Pour votre entreprise :

- **La valorisation, la fidélisation et la motivation** de vos salariés ou d'une catégorie de votre personnel (par exemple : les cadres).
- Un élément de négociation pour l'embauche de nouveaux salariés.
- Les cotisations sont intégralement **déductibles** du résultat imposable de votre société. (article 39 du Code Général des Impôts).
- Les versements sont **exonérés de charges sociales** (dans la limite des articles L242-1 et D242-1 du code de la sécurité sociale).

Pour vos salariés :

- Il s'agit d'une **rente complémentaire**, dont les cotisations versées par l'entreprise ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu du salarié (dans les limites et les conditions prévues par l'article 83 du code Général des Impôts).
- La part éventuelle de cotisation supportée par le salarié est déductible de son revenu imposable.
- Lors de la cessation de son activité, le salarié perçoit une **rente à vie**, réversible sur le conjoint et/ou assortie d'annuités garanties.
- Les salariés conservent leurs droits, même en cas de départ de l'entreprise.
- Les versements sont **exonérés de charges sociales** (dans la limite des articles L242-1 et D242-1 du code de la sécurité sociale).

Notre engagement et notre disponibilité,
pour assurer les missions que vous nous confiez



› www.bshcourtage.com

›› Retraite supplémentaire - Article 39 du CGI

Cadres dirigeants, vous souhaitez améliorer votre retraite. Avez-vous pensé à la retraite par capitalisation ? La loi Fillon (août 2003) a clarifié les contrats à prestations définies (dits article 39), qui sont très avantageux pour les cadres dirigeants.

L'article 39 : Un revenu supplémentaire pour les cadres dirigeants

Le dispositif de l'article 39, c'est la garantie pour les cadres dirigeants d'un revenu supplémentaire à la retraite, dont le montant est défini à l'avance. Le niveau de la prestation doit être en rapport avec les services passés du dirigeant à l'entreprise.

Mis en place sur décision unilatérale de l'employeur ou par accord d'entreprise ou référendum, le dispositif de l'article 39 bénéficie essentiellement aux cadres dirigeants. Si vous êtes mandataire social, vous pourrez en bénéficier sous certaines conditions. Son financement est pris en charge par l'entreprise.

Le dispositif de l'article 39 vous offre soit un revenu de remplacement égal à un pourcentage de votre salaire de fin de carrière, on parle alors de régime additionnel ; soit un complément de revenu calculé de telle sorte que l'ensemble des pensions, que vous percevrez, atteigne un niveau de vie prédéterminé du salaire de fin de carrière, on parle de régime différentiel.

Le montant des cotisations sera déterminé en fonction du régime choisi par l'entreprise sur la base d'un plan de financement. Vous disposerez, en votre qualité de cadre dirigeant, d'un large choix de support financiers.



Retraite supplémentaire - «article 39» : un mécanisme d'alimentation fonds collectif

Vos cotisations, dont le montant sera défini en fonction du plan de financement, viennent alimenter un fonds collectif. Cet argent sera investi sur des unités de compte ou l'actif général de la compagnie d'assurance. Au moment de votre départ à la retraite, vous percevrez un complément de revenu régulier à vie.

Attention, vous devrez être toujours présent dans l'entreprise au moment votre départ à la retraite, pour bénéficier de la rente viagère.

Un cas concret d'application d'un contrat du dispositif de l'article 39 où un cadre dirigeant dont le dernier salaire en 2012 sera de 300 000 euros. Il partira à la retraite à 65 ans, avec 20 % de son dernier salaire, soit 60.000 euros dans notre exemple. Ce montant qu'il aura constitué en sept ans (de 2006 à 2012), est à peu près équivalent à la prestation que lui versera la caisse de retraite des cadres dirigeants (l'AGIRC) après 40 ans de cotisation.

Cet exemple illustre donc bien comment les cadres dirigeants peuvent, avec l'accord de l'entreprise, améliorer sensiblement leur pourcentage de retraite par rapport au dernier salaire sans limite fiscale pour l'entreprise et le salarié et avec un prélèvement social relativement faible pour l'entreprise.

Retraite supplémentaire - «article 39» : Cadres dirigeants et entreprises

Le dispositif de l'article 39 est un réel atout tant pour vous en votre qualité de cadre dirigeant que pour votre entreprise.

Ce dispositif permet à l'entreprise d'aider les cadres et cadres dirigeants à compenser une baisse importante de leurs revenus à la retraite. Le mécanisme de l'article 39 constitue un outil de fidélisation et de motivation, le complément de revenu étant subordonné à la présence du salarié au moment du départ à la retraite. Le dispositif de l'article 39 permet également de faire une économie immédiate d'impôt (déductibilité fiscales) et de charges sociales (exonération), sous réserve de respecter le caractère obligatoire pour l'ensemble des salariés appartenant au collège défini. Ainsi, les entreprises ayant mis en place le dispositif de l'article 39 ne seront pas soumises aux charges patronales, ni à la CSG et CRDS pour les cotisations versées. Seule une contribution sera exigée et versée au choix de l'employeur soit sur les rentes à hauteur de 8%, soit sur les primes à hauteur de 6% pour la part excédant un tiers du PASS (soit 33 276 euros en 2008).

Pour les cadres dirigeants, les avantages fiscaux sont tout aussi considérables. La rente viagère perçue lors de votre départ sera soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des pensions, retraites et rentes après un abattement de 10 % et 20% et à des prélèvements sociaux à hauteur de 8,1% (CSG, CRDS, cotisations maladie) Le mécanisme de l'article 39 présente un réel atout pour vos finances. Puisque, votre employeur prendra en charge le versement des cotisations. Vous disposerez de la sécurité d'un complément de revenu garanti à vie, et d'une forme de rémunération différée très appréciable.

Cadres dirigeants, le dispositif de l'article 39 constitue une option à étudier sérieusement.

Nous sommes à votre disposition pour vous conseiller et étudier avec vous tous les avantages fiscaux et sociaux que vous apporte le dispositif de l'article 39.

Notre engagement et notre disponibilité,
pour assurer les missions que vous nous confiez



www.bshcourtage.com

›› Retraite supplémentaire - Article 83 du CGI

La retraite article 83 :

Qu'est-ce la retraite Article 83 ?

Comment mettre en place la retraite Article 83 ?

Quels sont les avantages FISCAUX ET SOCIAUX ?

Comment fixer les COTISATIONS ?

Comment choisir le taux de COTISATION ?

Quelles sont les PRESTATIONS ?

Qu'est-ce la retraite Article 83 ?

- Les régimes de retraite dits «Articles 83» sont des contrats d'assurance de groupe qui permettent de constituer une retraite supplémentaire par capitalisation.

Le régime de retraite est souscrit à l'initiative et par l'entreprise.

- Il s'agit d'un régime de retraite à cotisations définies, c'est-à-dire que le montant des cotisations est déterminé.

L'entreprise détermine librement le taux de cotisation dans les limites prévues par le législateur

- L'adhésion est obligatoire pour tous ses salariés ou pour une catégorie déterminée de salariés. Le régime leur assure un **complément de retraite viagère**. Un certain nombre de règles de mise en place et d'information sont à respecter pour pouvoir bénéficier des exonérations fiscales et sociales.

- Le régime de retraite art.83 est un bon complément à la politique salariale, dans l'intérêt du salarié et de l'entreprise.



Comment mettre en place la retraite Article 83 ?

- Le contrat de type « article 83 » est un **contrat d'assurance de groupe**, c'est-à-dire qu'il doit être souscrit par une **personne morale ou un chef d'entreprise** en vue de l'adhésion d'une catégorie de personnel.

Le contrat doit résulter d'une initiative de l'employeur et bénéficier de façon générale et impersonnelle à l'ensemble du personnel d'une certaine catégorie définie objectivement (cadres, cadres dirigeants, employés, ouvriers, salariés bénéficiant d'une certaine ancienneté (maximum 12 mois).

L'entreprise peut souscrire plusieurs contrats avec des **modalités de cotisations différentes** selon les catégories de personnel ou d'ancienneté.

Aucune interdiction n'existe pour le cas du salarié unique à condition que d'autres salariés puissent par la suite en bénéficier.

- L'entreprise doit souscrire ce contrat à cotisations définies auprès d'un assureur et la gestion doit être assurée par un partenaire financier.

L'entreprise maîtrise la signature du contrat, sa modification et sa résiliation.

L'entreprise a l'obligation d'informer les salariés bénéficiaires du contrat afin de leur permettre d'appréhender, par une notice établie par l'assureur, les modalités, garanties et formalités du contrat.

En application de l'article L 911-1 du Code de la Sécurité Sociale, il revient à l'employeur de diffuser les contrats auprès des salariés, de même qu'il lui appartient de se ménager la preuve de cette remise.

Quels sont les avantages FISCAUX ET SOCIAUX ?

- **Ce contrat permet de bénéficier d'importants avantages fiscaux et sociaux, à la fois pour les salariés et pour l'entreprise.**

Pour l'entreprise, les cotisations versées sont déductibles du résultat imposable et ne sont pas soumises à charges sociales.

Pour les salariés, les cotisations versées n'entrent pas dans les revenus imposables et ne supportent pas de charges sociales (hors CSG / CRDS)

Le capital acquis sur le compte d'épargne n'est pas soumis à l'ISF.

- **Les cotisations versées sont déductibles à hauteur de :**

Pour la partie des cotisations représentant la retraite supplémentaire : 8 % de la rémunération annuelle brute, retenue à concurrence de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit une déduction maximale de 23278 € pour 2012.

Si un excédent est constaté, il doit être intégré dans le revenu imposable du salarié.



Comment choisir le taux de COTISATION ?

- Le montant des cotisations versées par l'entreprise est défini pour chaque catégorie de personnel au moment de la signature du contrat. Il représente un certain **pourcentage du salaire** ou une partie de celui-ci.

L'entreprise peut **modifier les taux de cotisations, en respectant les délais de prévenance usuels.**

Les salariés peuvent participer au financement du régime.

Les cotisations versées correspondent à des **droits acquis**, donc lorsque le salarié quitte l'entreprise avant son départ en retraite, il conserve ses droits qui continuent de capitaliser.

Il est impossible de racheter les droits acquis en cours de contrat.

Le salarié qui quitte l'entreprise peut demander le **transfert** de l'épargne accumulée sur son compte vers l'organisme gestionnaire de son nouvel employeur si ce dernier a mis en place un contrat article 83.

Quelles sont les PRESTATIONS ?

- La rente du régime de retraite art.83 est versée à compter de la liquidation des droits à retraite de la Sécurité Sociale.

Ce retraite est versé sous forme de rente viagère dont le montant est fonction de la somme des cotisations versées par l'entreprise (et éventuellement de celles du salarié) pendant la durée du contrat de retraite majorée des résultats financiers. Ces droits acquis peuvent être exprimés en euros ou en unités de compte. Dans ce cas, le nombre d'unités de compte est multiplié par leur valeur unitaire.

- **Les options** : Certains contrat offre des options :

- Une réversion a 60 ou 100% au profit du conjoint.
- Une majoration des rentes viagère en cas de dépendance.
- Une garanties de prévoyance en cas d'incapacité de travail . (l'assureur paye la cotisation de retraite normalement du si le salarié avait continué à travailler)
- Des annuités garanties jusqu'à 20 ans. (l'assureur s'engage à verser un minimum d'annuités en cas de décès du salarié)
- C'est ainsi la garantie de ne pas avoir cotisé à fonds perdu la rente restant viagère pour le salarié.

- **Rachat**

En principe, ce type de contrat ne comporte pas de faculté de rachat sauf dans certains cas :

- Expiration des droits de l'assuré aux allocations d'assurance chômage en cas de licenciement.
- Cessation d'activité non salariée de l'assuré à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire.
- Invalidité du salarié.

Si le salarié décède avant son départ en retraite, le montant inscrit à son compte est versé, soit sous forme de rente, soit en capital aux bénéficiaires qu'il a désigné dans son contrat.