

Qui peut bénéficier de la loi Madelin ?

Pour bénéficier de la Loi Madelin, il est nécessaire d'être un travailleur non salarié (TNS) tel que le code des impôts le définit.

Le travailleur non salarié non agricole...

Qu'est ce qu'un travailleur non salarié ? La définition elle-même prouve à quel point il est ardu de le décrire puisqu'on précise sa nature en disant ce qu'il n'est pas ! Vaste question selon le point de vue depuis lequel on se place (juridique, fiscal, social). Ce numéro spécial des Dossiers de l'Épargne ne traite que des chefs d'entreprises qui n'ont pas un statut salarié au regard des contrats d'assurance groupe Loi Madelin. Mais parmi les travailleurs non salariés, il faut bien distinguer les TNS agricoles qui ont à leur disposition des régimes spécifiques pour la retraite et la prévoyance. Seuls les TNS non agricoles entrent dans le champ d'application de la Loi Madelin. La mise à disposition du dispositif Madelin en 1994 a nécessité de préciser certains aspects qui étaient jusqu'à l'époque - sinon obscurs - au moins mal délimités.

Le champ d'application du dispositif est en effet réservé aux non salariés relevant de la catégorie des BIC (bénéfices industriels et commerciaux) et aux professions libérales imposées dans les catégories des BNC (bénéfices non commerciaux).

L'éligibilité du Chef d'entreprise

Depuis 1994, les dirigeants non salariés des entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) peuvent eux aussi bénéficier de la Loi Madelin, les entrepreneurs individuels relevant de la fiscalité des personnes physiques voyant en effet leurs bénéfices considérés comme un gain personnel imposable. De même, au sein des « sociétés commerciales », les exploitants individuels (artisans et commerçants notamment), les gérants majoritaires de SARL, rémunérés ou non et les Associés majoritaires (exerçant ou non une activité rémunérée non salariée) peuvent bénéficier des avantages Madelin. Dernière catégorie intéressée par la Loi Madelin : certaines professions libérales que la loi du 1^{er} décembre 1990 a autorisé à s'organiser en Sociétés d'Exercice Libéral afin d'ouvrir des cabinets ou de louer des locaux en commun. Ces SEL peuvent revêtir 3 formes qui s'inspirent largement des classiques SARL, SA et SCA : les SELARL, SELAFA et SELCA.

Eligibilité à la Loi Madelin selon le statut du chef d'entreprise

Statut du chef d'entreprise	Eligible à la Loi Madelin
Exploitant individuel	oui
Gérant majoritaire de SARL ou de SELARL*	oui
Associé majoritaire non salarié mais rémunéré de SARL	oui
Associé Gérant de EURL	oui
Associé gérant commandites dans SCS ou SCPA ou SELCA**	oui
Associé gérant dans SNC	oui
Président ou directeur général de SA ou de SELAFA***	non

*Société d'exercice libérale à responsabilité anonyme

**Société d'exercice libérale en commandite simple et par actions

***Société d'exercice libérale à forme anonyme

Les différents statuts du conjoint

Les conjoints qui travaillent dans l'entreprise de leur époux(se) bénéficient d'un dispositif de protection sociale qui dépend de leur statut. Il existe à ce titre quatre statuts de conjoints de TNS et tous ne permettent pas de profiter de la Loi Madelin. Le conjoint peut être salarié, associé ou collaborateur. Enfin, comme le choix de ce statut est facultatif, sans choix émis, le conjoint est jugé sans statut. Dans tous les cas, l'activité du conjoint au sein de l'entreprise doit être réelle et elle n'est pas forcément cumulable avec une autre activité salariée.

1) Le cas le plus simple est celui où le conjoint n'est pas salarié d'une autre entreprise ou qu'il n'a pas sa propre affaire. Il n'est alors qu'un simple ayant droit au niveau social et ne déclare aucun revenu professionnel.

2) Il peut aussi être salarié de l'entreprise de son conjoint. Pour qu'un conjoint bénéficie du statut de conjoint salarié, il suffit que le chef d'entreprise en fasse une déclaration mensuelle auprès du Directeur Départemental du Travail. Ses revenus sont alors imposables au titre des traitements et salaires du foyer fiscal. Mais son activité doit être encadrée par contrat de travail. Elle doit bien sûr être effective, habituelle et faire l'objet d'une rémunération normale au regard des conventions collectives nationales. Attention aux emplois fictifs, aux surqualifications ou aux rémunérations de fin de carrière somptuaires qui n'apportent pas grand-chose du point de vue de

la retraite et peuvent être contestées par l'administration fiscale. (Les contrôleurs fiscaux et les URSAFF veillent). En matière sociale, ce conjoint salarié bénéficie de la protection sociale d'un salarié normal, à savoir l'assurance vieillesse, la maternité, la maladie et bien sûr l'assurance chômage. A noter : le conjoint salarié peut bénéficier des dispositifs mis en place au sein de son entreprise (PEE et PERCO, Retraite et Prévoyance collective).

3) Le cas du conjoint associé est plus compliqué puisqu'il provient d'une implication des deux conjoints dans la propriété de l'entreprise. Cette dernière doit avoir été constituée avec des biens communs et éventuellement des biens propres et ses titres doivent pouvoir faire l'objet de cession entre époux. Sur le plan social, c'est le type de société et la fonction réelle exercée qui détermineront le caractère salarié ou non salarié du conjoint. Il pourra ainsi être considéré soit comme salarié, soit comme TNS.

- Pour que le conjoint soit considéré comme associé salarié, il est nécessaire que sa fonction soit réelle et qu'un lien de subordination par rapport aux actionnaires principaux soit avéré (il ne peut bénéficier de la Loi Madelin).

- Cela exclut de fait le cas où le conjoint est associé majoritaire. Pour le coup, c'est lui qui pourrait profiter des avantages de la Loi Madelin. En fait, le statut de salarié est perdu dès que le pouvoir détenu par l'associé ne permet pas de dire qu'il puisse être dirigé. Il ne peut bénéficier alors des contrats de prévoyance et de retraite complémentaire réservés aux salariés. Par contre, il a accès aux dispositifs d'épargne salariale qui peuvent lui permettre de bénéficier de dispositifs tels que l'abondement de plan d'épargne entreprise ou interentreprises ou de PERCO. De même, l'intéressement est aussi accessible.

4) Le statut de conjoint collaborateur permet, lui, de bénéficier du dispositif de protection sociale et de la fiscalité de la Loi Madelin. Le conjoint collaborateur travaille dans l'entreprise sans être rémunéré et n'exerce pas d'autres activités professionnelles, ce qui ne l'empêche pas de bénéficier d'une couverture sociale qui lui est propre. Une inscription au registre des métiers pour un artisan ou au registre du commerce pour un commerçant effectuée en commun par le chef d'entreprise et son conjoint suffit. Du point de vue de la couverture maladie, le conjoint collaborateur est considéré comme un ayant droit de son

époux(se) et bénéficie donc de prestations sans avoir à cotiser ou même à être affilié. L'épouse a même droit aux prestations maternité, aux allocations de repos maternel (2 500 € environ en 2005) et à l'indemnité de remplacement (1 300 € en 2005). Mais ces garanties obligatoires ne permettent pas au conjoint de bénéficier d'une protection sociale très étendue, de préparer sa retraite ni de se protéger contre le chômage. Le dispositif Madelin lui est donc accessible sous réserve que son conjoint le mette en place pour lui-même. Il aura droit à la moitié des droits de ce dernier.

Le choix du statut de collaborateur dans le cadre de la Loi Madelin n'est possible que pour les artisans et les commerçants. Mais attention, le choix du statut de conjoint collaborateur n'est pas neutre pour l'organisation et la vie de l'entreprise. Le statut de conjoint collaborateur cesse de plein droit lorsqu'un des époux décide d'y mettre fin, en cas de séparation de bien ou de corps, de cessation de collaboration ou de radiation du chef d'entreprise.

Il confère en particulier certains pouvoirs tels que celui de représentation du chef d'entreprise pour l'accomplissement d'actes d'administration et

certaines droits (sur divers actes de gestion du chef d'entreprise notamment).

Le traitement fiscal

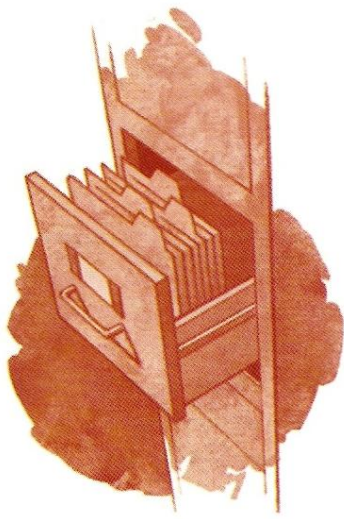
Le traitement fiscal de la rémunération du conjoint du chef d'entreprise dépend de trois éléments distincts : la nature de l'entreprise, le type de contrat de mariage qui le lie à son époux(se) et son statut de conjoint (salarié, collaborateur...). Qu'il soit conjoint d'un associé d'une société de personnes ou du patron d'une entreprise individuelle et c'est le régime matrimonial qui fera la différence de traitement. On distingue à ce titre le régime de communauté du régime de la séparation de bien.

- Dans le premier cas, seule une partie de la rémunération est déductible des résultats de l'entreprise. Cette rémunération est alors considérée comme un salaire dans certaines limites (2 600 € par an de limite de déduction ou 36 fois le SMIC mensuel pour les adhérents à un centre de gestion). Les sommes versées au-delà de ces limites ne sont pas déductibles, mais les charges patronales afférentes le sont. De même, les charges salariales sont déductibles dans la déclaration de revenus imposables.

- Dans le cas de la séparation de bien, l'ensemble de la rémunération versée au conjoint est déductible du bénéfice de l'entreprise et est considérée comme un salaire et par là même, soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des « traitements et salaires ».

Protection sociale du conjoint selon son statut

RISQUE	Conjoint Collaborateur	Salarié (ou associé considéré comme salarié)	Associé (rémunéré ou non mais non salarié)	Sans statut
Maladie	Ayant droit	Régime général	Loi Madelin	Ayant droit
Maternité	-	Régime général	Loi Madelin	Ayant droit
Prévoyance	Régime général	Régime général	Loi Madelin	Pas de couverture
Retraite	-	Régime général	Loi Madelin	Pas de couverture
Chômage	Couverture	Régime général	Loi Madelin	Réversion du régime



Les méandres de la loi Madelin

Les carences de la protection sociale des TNS tant en retraite qu'en prévoyance ont conduit le législateur à mettre en place un dispositif supplémentaire. C'est la « loi Initiatives et entreprises individuelles » dite loi Madelin qui donne certains avantages fiscaux aux contrats de retraite, de santé et de prévoyance mis en place dans son cadre.

Déductibilité des cotisations, déductibilité des charges sociales générées et non imposition sur les revenus ou sur les plus values constituent les principaux avantages de la Loi Madelin.

La Loi Madelin dans les textes

Le Code Général des Impôts (CGI) précise que certaines cotisations sont déductibles et ne supportent pas l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés. L'Article 154 bis du CGI stipule en effet que les cotisations aux régimes obligatoires de base ou complémentaires d'allocations familiales, d'assurance vieillesse, invalidité, décès, maladie ou maternité sont admises en déduction du bénéfice imposable pour la détermination des BIC et des BNC. Il en est de même des primes versées au titre des contrats d'assurance groupe prévues par l'article 41 de la loi N° 94 – 126 du 11 février 1994 et des cotisations des régimes facultatifs mis en place dans les conditions fixées par l'article L635 61 et L 644 6 1 du code de la sécurité sociale.

- Tout d'abord, il est important de préciser que les contrats véritablement individuels au regard de la loi ne peuvent donner droit à la déductibilité. Ainsi, vous souscrirez obligatoirement à un contrat groupe dit « ouvert »

qui pourra prendre la forme d'un contrat associatif. L'article 41 de la Loi du 11 février 1994 stipule que les contrats d'assurance de groupe définis par l'article L14061 à L14065 du code des assurances et l'article L311-3 du code de la mutualité peuvent être souscrits au profit de ses membres par un groupement comportant un nombre minimum de 1 000 personnes.

- Ces dernières doivent exercer ou avoir exercé une activité non salariée non agricole. A ce titre, et sous réserve des dispositions de l'article L525-4 du code de la sécurité sociale, elles peuvent donc bénéficier du versement de prestations de prévoyance complémentaire, d'indemnités en cas de perte d'emploi subie ou d'une retraite complémentaire garantissant un revenu viager. Le décret du 5 septembre 1994 décrit la nature des groupements habilités à souscrire des contrats d'assurance groupe : ils doivent être constitués sous la forme d'associations déclarées et régies par la loi du 1^{er} juillet 1901. Trois risques sur la personne peuvent être couverts dans le cadre de ces contrats Madelin : la perte d'emploi subie, la prévoyance (c'est-à-dire la maladie, le décès et l'invalidité) ainsi que la survie (retraite).

La Loi Madelin en pratique.

Le décret du 5 septembre 1994 stipule que toute personne qui souhaite ouvrir ou renouveler un contrat Madelin doit justifier du paiement des cotisations au titre des régimes obligatoires d'assurance-maladie et d'assurance vieillesse. Pour ce faire, il doit produire chaque année une attestation délivrée par ses caisses d'assurance-maladie et d'assurance vieillesse.

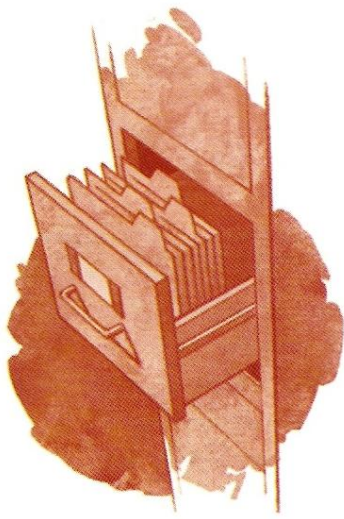
1) S'il est précisé qu'au moins un versement doit avoir lieu chaque année, l'assuré peut évidemment mettre en place des cotisations périodiques semestrielles, trimestrielles et même mensuelles. Les contrats d'assurance retraite (revenus viagers) doivent aussi permettre aux adhérents de verser des cotisations supplémentaires ou d'augmenter leur assiette de cotisation. Ainsi, la cotisation peut être modifiée dans la limite d'un montant égal à 10 fois le montant minimum annuel. D'autre part, le contrat doit également permettre le rattrapage des années qui sont comprises entre la date d'affiliation au régime obligatoire et la date d'adhésion au contrat d'assurance. Cette cotisation doit pouvoir prendre la forme d'un versement libre qui entrera alors en compte dans le calcul du disponible fiscal.

- Plusieurs limites sont posées au rattrapage d'années antérieures. Le montant de la cotisation de rattrapage doit être égal au total de la cotisation annuelle habituelle (c'est-à-dire la cotisation périodique prévue au contrat). De plus, la durée de versement des cotisations de rattrapage ne peut pas excéder la durée de la carrière passée. Enfin, le report de rattrapages non cotisés est impossible. Le rachat d'années passées doit donc être fait de manière continue, progressive et calculée. Attention, le rachat des cotisations antérieures entre bien évidemment dans le plafond de retraite global.

- Le choix du montant des cotisations se révèle capital et difficile à prendre. L'adhérent doit toujours choisir lors de la souscription du contrat la classe de versement dans laquelle s'inscriront ses cotisations. Et ces dernières pourront varier entre le plancher de la classe et 10 fois ce montant. Prenez garde, le versement du maximum de cotisation annuelle sous forme de primes périodiques exclut de fait le versement d'une prime unique. Dans le même esprit, un plafond qui sur un horizon de cinq ans peut paraître suffisant ne l'est pas forcément à l'échelle de la préparation de la retraite (15, 20 ou 30 ans). Le législateur a prévu que cette

cotisation minimum évolue avec le plafond annuel de la sécurité sociale mais pas avec les baisses éventuelles des pensions de retraite versées par les régimes obligatoires et complémentaires.

2) Les prestations de prévoyance dans le cadre de la Loi Madelin peuvent appartenir à deux catégories : les prestations en nature, c'est-à-dire de remboursements de soins médicaux ou de dépenses pharmaceutiques et les prestations en espèces (revenus de remplacement en cas d'arrêt de travail et rentes viagères pour se garantir un complément de retraite). De manière générale, que cela soit en prévoyance ou en retraite, les prestations en capital sont totalement prohibées. Seuls les cas de liquidation judiciaire ou de forte invalidité (2^e et 3^e catégorie) permettent un déblocage des fonds sous cette forme. L'article 41 de la loi du 11 février 1994 précise en outre que le versement des cotisations doit revêtir un caractère régulier dans son montant et sa périodicité. La majorité des opérateurs ont bien exploré les méandres de la loi du 11 février 1994. Pour autant, restons vigilants aux dires de certains commerciaux qui enjolivent un peu trop le contexte fiscal. On « s'arrange » de moins en moins et le versement de tout capital dans le contrat peut entraîner sa requalification partielle voire totale. De même, prenez garde aux garanties optionnelles qui donnent droit au versement d'un capital au conjoint en cas de décès avant le terme du contrat et qui peuvent subir le même sort.



Loi Madelin et fiscalité

Fin des niches fiscales et boulevard pour la retraite

Dernière minute : La Fiscalité 2005 et 2006 va-t-elle affecter les avantages de la Loi Madelin ? Les dernières moutures des projets de loi de finances 2005 et surtout 2006, loin de diminuer les avantages de la loi Madelin vont sans doute les augmenter. Trois changements fiscaux devraient renforcer l'intérêt de la Loi Madelin dans les deux années à venir. En effet, la baisse projetée de l'impôt sur le revenu va surtout profiter aux actionnaires créateurs d'entreprises capitalistiques ainsi qu'aux personnes imposables à la dernière tranche mais dont l'abattement était plafonné (dont des revenus supérieurs à 120 000 euros annuels).

D'une part, à partir de l'impôt 2006, l'avantage global de défiscalisation serait limité à 8 000 € par foyer majoré de 750 € par enfant à charge et de 5 000 € en présence d'une personne handicapée (ce mécanisme n'aurait aucun caractère rétroactif). Les avantages inclus dans le dispositif concernent les investissements forestiers ainsi que les pertes en capital subies par les créateurs d'entreprises. Mais cet avantage global ne touche en rien le disponible fiscal retraite (Madelin ou PERP d'ailleurs). Si les avantages des niches fiscales sont supprimés et que Madelin permet une réduction des impôts, le système aura de beaux jours devant lui.

D'autre part, le barème de l'impôt 2005 serait similaire à celui de 2004 avec une évolution des limites de tranches qui seront actualisées par rapport à l'indice de l'évolution des prix hors tabac. En revanche, dès 2006, il existerait 5 tranches d'imposition au lieu de 7. La dernière tranche marginale serait de 40 % au lieu de 48,09 en 2005. En compensation de l'abaissement d'au

moins 20 % des taux du barème et de l'augmentation de 25 % des limites de chaque tranche, l'abattement de 20 % serait supprimé. De plus, la suppression de l'abattement serait applicable à la catégorie des traitements et salaires et aux revenus d'activités indépendantes commerciales, artisanales, libérales ou agricoles adhérents au centre de gestion agréés. C'est surtout la dernière tranche qui sera bénéficiaire de cette baisse liée à la suppression de l'abattement en raison d'un dispositif de correction encore un peu abscons. Enfin, les avantages liés à la détention d'actions d'entreprises ne touchent pas directement les artisans, les commerçants et les professions libérales. Citons-les pour mémoire. Dans le cas d'actions nominatives détenues par les salariés ou les dirigeants d'entreprises le régime actuel permet un abattement de 50 % sur la valeur des actions taxables à l'ISF moyennant un engagement de conservation de 6 ans pour tous les salariés actionnaires et tous les actionnaires du moment qu'ils ne soient pas respectivement majoritaires ou dirigeants. Cet abattement passerait à 75 % pour des bénéficiaires soumis à des conditions de délai de détention plus draconiennes. Les rentes viagères et les prestations de réversion retraite sont imposables dans la catégorie des pensions, à l'image des retraites versées par les organismes complémentaires. Comme les cotisations ne sont pas imposables, l'opération peut s'avérer très intéressante du point de vue fiscal. En effet, le taux d'imposition sur le revenu diminue au moment du départ en retraite puisque les revenus fournis par la retraite obligatoire sont dans la très grande majorité des cas largement inférieurs aux

revenus d'activité. La rente sera donc nettement moins fiscalisée que ne l'auraient été les cotisations. D'autre part, les intérêts générés par la capitalisation de ces cotisations ne sont pas non plus fiscalisés.

Fiscalité des cotisations retraite et prévoyance.

Les cotisations versées au titre des contrats de retraite et de prévoyance facultatives de la Loi Madelin sont considérées comme un simple emploi de revenus et soumises aux charges sociales. Cependant, les cotisations versées au régime facultatif de retraite complémentaire de l'ORGANIC sont déductibles de l'assiette des cotisations d'assurance-vieillesse, d'allocations familiales et d'assurance maladie-maternité des non-salariés non agricoles.

Plafonds de déduction des cotisations selon leur nature

Nature des cotisations	Limites de déduction des cotisations versées
Cotisations prévoyance complémentaire	Double limite spécifique de déduction : . (7 % x PASS) + (3,75 % x bénéfice imposable) . (3 % x 8 PASS)
Cotisations perte d'emploi	La plus élevée des 2 limites spécifiques suivantes : . (1,875 % x bénéfice imposable plafonné à 8 PASS) . 2,5 % x PASS

Fiscalité Retraite

La limite de déduction du disponible Madelin s'élève à 10 % du Bénéfice Imposable plafonné à huit Plafonds Annuel (PASS) de la Sécurité Sociale (241 536 euros), auquel s'ajoute 15 % de la fraction du bénéfice imposable compris entre 1 et 8 PASS. Prenons l'exemple d'un bénéfice imposable de 60 000 €. Le disponible Madelin correspondant s'élève à (10 % x 60 000) soit 6 000 €, auquel on ajoute (15 % x (60 000 – 30 192)) soit 4 244 €. Au total, ce sont donc plus de 10 543 € qui sont déductibles du bénéfice imposable. Le gain fiscal correspondant est donc fonction du taux marginal d'imposition du contribuable concerné. Un Agent Général d'assurance de 37 ans, célibataire et sans enfant dont le taux marginal d'imposition s'élève à 48 % pourra réaliser par ce biais jusqu'à 5 060 € d'économie d'impôt. Attention, le montant des cotisations versées au titre de la prévoyance complémentaire facultative déductible du bénéfice

ne peut excéder 3 % de huit PASS soit 7 130 € pour 2004. Un expert comptable peut se révéler d'une aide précieuse. A noter : pendant toute la durée de souscription, les versements sont exonérés de prélèvements sociaux (type CSG et CRDS).

Rappelons que plusieurs conditions doivent être respectées afin de pouvoir bénéficier de la déductibilité fiscale. Les groupements habilités à souscrire des contrats d'assurance de groupe doivent être constitués sous forme d'associations d'un minimum de 1 000 membres exerçant ou ayant exercé une activité non salariée. Les adhérents à cette association doivent pouvoir opter entre plusieurs montants de cotisations. Les possibilités de rachat du contrat doivent être limitées à la survenance de deux événements. Il s'agit de l'invalidité rendant l'assuré incapable d'exercer une quelconque profession et de la cessation d'activité suite à un jugement de liquidation judiciaire. Les contrats doivent prévoir une périodicité de versement des cotisations qui ne peut être supérieure à 1 an. De plus, ces mêmes cotisations doivent présenter un caractère régulier dans leur versement et leur périodicité. Ceci n'interdit pas pour autant les versements exceptionnels sous forme de prime unique afin de racheter les années qui précèdent la date d'effet du contrat. Enfin, les non-salariés doivent attester qu'ils sont à jour de leurs cotisations dues au titre des régimes obligatoires d'assurance-maladie et d'assurance-vieillesse.

Fiscalité des prestations

La fiscalité des prestations révèle un autre aspect du dispositif auquel il faut prêter attention. Elles sont en effet généralement fiscalisées en partie ou en totalité. L'avantage fiscal accordé au moment de la cotisation est ainsi partiellement repris au moment de la prestation. C'est le deuxième paragraphe de l'article 24 de la loi du 11 février 1994 qui prévoit l'imposition des prestations comme une contrepartie de la déductibilité des cotisations. Seules quatre prestations peuvent être offertes dans le cadre de cette loi.

- Les prestations « en nature » ne sont pas fiscalisées puisqu'il s'agit de remboursements sur justificatifs (ordonnance et vignettes) et qu'elles sont limitées aux dépenses réelles.
- Par contre, les indemnités journalières en cas d'arrêt de travail sont considérées comme un revenu de remplacement à déclarer et à intégrer dans le BNC ou les BIC selon l'activité. Les pensions d'invalidité, les rentes de conjoint et les

rentes éducation, sont imposables dans le régime des pensions et rentes, soit après un abattement de 10 % et déduction de 20 % (imposition à hauteur de 20 % des sommes perçues).

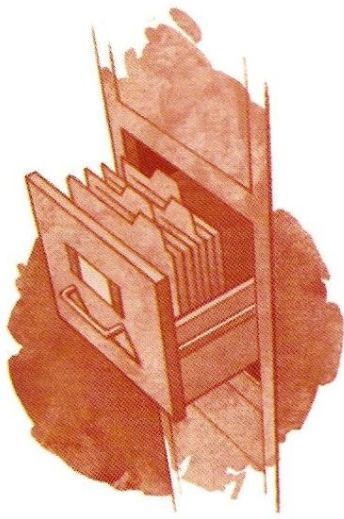
- La rente viagère sera imposée selon les modalités propres aux salaires et pensions, soit après l'abattement de 10 % et la déduction de 20 % (imposition à hauteur de 72 % des sommes perçues) d'après le mode de calcul 2004 qui ne sera pas appliqué en 2005.

- Enfin, et c'est la cerise sur le gâteau, la pension de réversion issue d'une rente viagère établie dans le cadre de la loi Madelin n'entre pas dans l'assiette des droits de succession. C'est particulièrement intéressant lorsque le bénéficiaire de ladite pension est une personne différente du conjoint et devrait normalement

supporter sur cette succession une imposition pouvant dépasser les 50 %.

L'ISF et la Loi Madelin

De par leur forme et leur objet, les contrats Loi Madelin peuvent bénéficier d'une exonération au regard de l'ISF. Etant donné qu'il n'y a pas de récupération possible des capitaux, le capital constitutif de rente constitué par les versements et les intérêts éventuellement générés n'entrent pas dans l'assiette de l'ISF. Cela sous réserve qu'il y ait bien une cessation d'activité, que les cotisations aient été régulières et que les prestations soient bien versées sous forme de rente viagère. De même, le capital constitutif des rentes d'invalidité ou de décès ne rentre pas dans l'assiette.



Choisir un contrat Madelin

Les contrats Madelin peuvent garantir simultanément ou séparément quatre risques différents : les frais consécutifs à une maladie, les risques de prévoyance « lourde » (décès et invalidité), l'incapacité de travail et la perte de revenu qu'elle peut entraîner et enfin, le risque de survie (la retraite).

Il n'est à notre avis pas utile et il peut être dangereux de mélanger les différents risques comme il est dommage de ne pas pouvoir se couvrir sur les quatre risques chez le même assureur.

Garantie perte d'emploi : une innovation fondamentale.

La loi Madelin a aussi débouché sur les innovations fondamentales que sont l'introduction de la notion de perte d'emploi pour les professions indépendantes, et la création pour cette catégorie socioprofessionnelle d'un véritable système de garantie contre la perte d'emploi subie.

Les contrats de retraite Madelin

Les contrats retraite Madelin peuvent revêtir plusieurs formes...

- Tout d'abord, il peut s'agir d'un contrat d'épargne avec conversion en rente du capital constitué. Son existence comporte deux phases distinctes : la constitution d'une épargne et le service de la rente. Le montant de cette rente dépend alors du montant de l'épargne déposée et de sa valorisation, de l'âge du crédit rentier au moment de son départ en retraite et du taux de transformation de l'épargne en rente. La valorisation de l'épargne va donc prendre une

dimension particulière puisque la durée de détention des capitaux déposés sera longue. On trouvera dans cette catégorie de produits des contrats Madelin en Euros (monosupports) et des contrats Madelin en Unités de compte (multisupports).

- D'autre part, il peut s'agir d'une rente viagère différée permettant d'acquérir lors de chaque versement un droit à rente de retraite. Ces rentes sont fondées sur des tables de mortalité garanties à la souscription sur lesquelles seuls les assureurs expérimentés peuvent s'engager sérieusement sans risque de perte.

- Enfin, il peut s'agir de contrats en points, qui permettent d'acquérir des points de rente ayant une valeur d'achat et une valeur de service. Censés être synonyme de facilité pour les assurés qui par une simple multiplication du nombre de points acquis par la valeur de service de ce point croient pouvoir connaître le montant de leur rente, ils le sont surtout pour les assureurs. Pour ces derniers, de tels contrats en points représentent une réelle simplification de gestion et la possibilité de piloter l'équilibre du contrat en fixant chaque année la valeur d'achat et la valeur de service desdits points (cette dernière ne pouvant être revue à la baisse).

Concrètement, en cas de déséquilibre, il suffit à l'assureur de faire augmenter plus vite la valeur d'achat du point que sa valeur de service (ses recettes augmentent mécaniquement plus que ses dépenses). Les nouvelles cotisations viennent alors rééquilibrer l'édifice et, à l'image de nos bons vieux systèmes de retraite par répartition, les nouveaux cotisants payent pour les anciens. Notre enthousiasme pour ce type de contrat de répartition capitalistique est limité. Nous ne pensons pas que de tels contrats correspondent à un réel engagement de l'assureur sur un montant de retraite, mais plus à une mutualisation du risque entre plusieurs générations d'épargnants. Ce n'est en soi pas un mal, mais cela ne correspond pas à l'image que nous nous faisons de mécanismes de capitalisation individuels. Concrètement, quel que soit le type de contrat et hormis certaines conditions très restrictives (en cas de cessation d'activité suite à une liquidation judiciaire ou à une invalidité très importante), il est impossible de récupérer le capital pendant la phase de constitution. Une fois ce capital transformé en rente, cette même récupération devient totalement inenvisageable, le capital étant dit « aliéné ».

La rente de retraite.

Schématiquement, au moment de la liquidation d'un capital (soit de sa transformation en rente), la compagnie calcule le niveau de rente correspondant en fonction de trois principaux facteurs.

- La Table de mortalité, table statistique d'espérance de vie qui va lui permettre de connaître (statistiquement bien sûr) l'espérance de vie du crédit rentier et donc le nombre d'années pendant lesquelles la rente devra être versée.

- Le taux de rente, facteur de transformation du capital en rente qui permet (en tenant compte de l'espérance de vie du crédit rentier) de calculer l'équivalent en rente d'1 € de capital.

- Le taux technique, qui permet à la compagnie d'escompter (lorsqu'il est positif : 2,5 % par exemple) ou non (0 %) les rendements futurs du capital constitutif de la rente et d'en distribuer par avance une partie au crédit rentier. En effet, il va sans dire que l'assureur continue à faire fructifier le capital pendant la période de distribution des rentes. Prenez garde aux taux techniques élevés. Si le niveau de rente auquel ils donnent droit est alléchant à la liquidation, il évoluera par la suite nettement moins rapidement si ce même taux technique avait été faible. De

plus en plus de compagnies offrent à leurs crédits rentiers de multiples formules de rente. Les plus classiques sont les rentes réversibles qui garantissent au bénéficiaire de l'assuré le versement d'une rente viagère dite de réversion. Prenez garde, en cas de réversion, le montant de la rente versée initialement au crédit rentier sera très probablement réduit. En effet, ce n'est plus son espérance de vie seule qui entrera dans le calcul de la rente, mais également celle de son bénéficiaire. Deuxième possibilité, les annuités garanties. Elles garantissent le versement d'un certain niveau de rente pendant une période donnée, et ce quoi qu'il arrive. En cas de décès avant la fin de ladite période, c'est le bénéficiaire qui touchera le reliquat de rente.

De l'intérêt d'une contre-assurance

Une contre-assurance (ou assurance en cas de décès) peut vous être proposée. Si vous veniez à décéder pendant la période de constitution de votre retraite, une rente viagère serait alors versée au bénéficiaire de votre choix (elle peut également prendre la forme d'une rente temporaire « éducation » versée à vos enfants). Attention, si une telle formule a son utilité, son coût devra être distingué de la cotisation Madelin pure et il ne pourra pas être déduit des revenus. Prenez garde à ce que la totalité du contrat ne soit remis en cause et requalifié en cas de confusion des cotisations... et envisagez plutôt de souscrire un contrat de prévoyance Madelin séparé. Dans le même esprit et avec les mêmes limites, une garantie « exonération des cotisations » en cas d'arrêt de travail, invalidité ou décès nous paraît utile. Il s'agit d'options qui assurent le paiement de la cotisation retraite en cas de décès, d'invalidité ou d'arrêt de travail.

Les garanties de prévoyance dans le cadre de la Loi Madelin.

Trois des principales garanties proposées dans le cadre d'un contrat de prévoyance Madelin sont les Indemnités journalières, les rentes invalidité et les remboursements de frais de santé. Les indemnités journalières (aussi appelées IJ) garantissent au TNS le versement d'un « salaire » de compensation si une incapacité de travail venait à l'empêcher de gagner sa vie. Les rentes invalidité ont la même fonction mais s'appliquent sur une période plus longue (jusqu'au départ en retraite). La garantie remboursement de frais de santé ressemble à s'y méprendre aux contrats complémentaire santé que tout un chacun peut souscrire auprès de son assureur ou sa mutuelle. Les taux de remboursement qu'elle promet sont

exprimés « prestations de la Sécurité Sociale Incluses ». Comprenez qu'un remboursement « aux frais réels » par exemple entraînera le remboursement de la différence entre le coût réel de la prestation et le montant déjà remboursé par la Sécurité Sociale. La grande majorité des assureurs vous demanderont de répondre à un questionnaire médical, ou encore (et cela dépend souvent de l'étendue des garanties que vous voulez souscrire) de vous soumettre à un examen médical complet. Il serait dangereux de mentir sur votre état de santé, cela risquerait d'entraîner la nullité totale du contrat en cas de réalisation du risque.

Différentes prestations en cas de « Décès »

La garantie décès souscrite dans le cadre de la Loi Madelin permet, si vous venez à décéder, de

faire profiter d'une rente viagère ou temporaire votre conjoint ou tout autre bénéficiaire désigné. Comme nous l'avons déjà évoqué dans le chapitre relatif à la fiscalité, il est intéressant de noter qu'au décès de l'assuré, le capital constitutif de ladite rente n'entre pas dans le calcul des droits de succession. Les options proposées en complément (ou en remplacement) de cette rente viagère sont multiples : doublement de la rente en cas de décès accidentel, garantie d'exonération des plus values... Le montant de la rente servie en cas de survenance du risque (le décès de l'assuré) est bien sûr fonction de son âge (et donc de son espérance de vie statistique), de montant de la rente qui sera versée au bénéficiaire et enfin de l'âge de ce dernier (et donc de la durée statistique de versement de la rente).

