

Avez-vous pensé à la protection sociale dans vos entreprises ?

Au moment où le sujet des retraites est particulièrement médiatisé, de plus en plus de dirigeants d'Entreprises de Pompes Funèbres (EPF) s'interrogent sur leur protection sociale et celle de leurs salariés.



Lors de la dernière réunion régionale de la Fédération Française des Pompes Funèbres (FFPF) à Bordeaux, M. Jean-Pierre Katchadourian, inspecteur Generali a évoqué ce sujet d'actualité au cours d'un exposé qui a suscité de nombreuses questions...

Entretien avec Grégory Steeland, chargé des relations clients département assurance de personnes chez FAPE Assurances...

Deux lois sont particulièrement incontournables dans ce domaine ; quelles en sont les principales caractéristiques ?

Grégory Steeland : En fonction de votre statut, vous pouvez choisir le dispositif adapté à votre situation.

Si vous êtes travailleur non salarié, optez pour la loi Madelin qui concerne les exploitants individuels, les gérants majoritaires et les conjoints collaborateurs.

Cette dernière permet de déduire fiscalement ses cotisations de retraite, de prévoyance, de complémentaire santé et de chômage pour compléter les prestations insuffisantes de leur régime obligatoire.

Prenons un exemple dans le cadre d'un régime de retraite, un travailleur non salarié gagnant 50 000 €, pourra déduire de son revenu sa cotisation dans la limite de 7307 €. Pour 100 000 €, le montant sera plafonné à 19 807 €.

Si, au contraire, vous êtes salarié, gérant minoritaire, président de S.A ou S.A.S, votre entreprise peut mettre en place une retraite, une prévoyance, une complémentaire santé dans le cadre de l'article 83 du Code général des impôts.

Cet article 83 permet de mettre en place un régime complémentaire au profit d'un collège "objectif et ouvert" pour les cadres, non-cadres, agents de maîtrise, ouvriers,... et dont les cotisations sont déductibles fiscalement. C'est le cas par exemple pour un régime de retraite dans la limite de 8% du salaire brut limité à 8 PASS (Plafond Annuel Sécurité Sociale) et exonéré de charges sociales dans la limite de 5% du salaire Brut..

Encadrés par votre Convention collective, vos salariés sont protégés. À quoi sert-elle ? Quels sont les métiers concernés ?

Grégory Steeland : La convention collective est le document essentiel qui régit les relations de travail dans une entreprise, une branche professionnelle ou même pour l'ensemble des salariés.

Elle adapte les dispositions générales du Code du travail aux situations particulières d'un secteur d'activité ou d'une entreprise, et traite de l'ensemble des questions que pose la relation de travail (période d'essai, congés, indemnités diverses, retraite, préavis, démission, santé, etc.).

La convention collective des pompes funèbres (N° de brochure JO 3269 dont quelques métiers concernés comme porteur, chauffeur, fossoyeur, maître de cérémonie, agent de chambre funéraire, agent de crématorium,...) s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain et

des DOM, dans les entreprises qui exercent l'activité de pompes funèbres et/ou de soins aux défunts.

Quelles sont les obligations en matière de Prévoyance ?

Grégory Steeland : dans ce cadre, pour la maladie, la maternité, et l'accident du travail – Art 341-41 et 341-42 CC, elles sont reprises dans le tableau 1 (voir ci-contre).

En matière d'obligations de prévoyance pour la mise en place d'un régime de prévoyance/santé pour le personnel confirmé (supérieur ou égal à 1 an d'ancienneté) travaillant à temps plein, les entreprises doivent faire assurer par un organisme de prévoyance des garanties complémentaires à celles de la sécurité sociale en matière de prestations en nature (remboursement des frais médicaux).

Que se passe-t-il en cas de départ d'un salarié ?

Grégory Steeland : En ce qui concerne les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, l'indemnité due (sauf faute grave), est prise en compte à partir de 2 ans d'ancienneté.

Voir tableau 2 (ci-dessous).

Pour les indemnités de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le montant de l'indemnité est égal à la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement. L'indemnité est calculée sur la base de la moyenne de la rémunération brute des 12 derniers mois complets précédant le départ à la retraite.

Par exemple : Pour une ancienneté de 5 ans, le montant en mois de salaire s'élèvera à un mois, tandis que pour une ancienneté de 15 ans, il sera dû 3,67 mois.

Comment prévoir le financement du départ d'un salarié ?

Grégory Steeland : Le financement des indemnités de départ à la retraite et de licenciement peut être géré par deux méthodes, la première étant la constitution des provisions par l'entreprise en interne mais non déductibles fiscalement.

La deuxième méthode, quant à elle, concerne la souscription d'un contrat d'assurance spécifique.

Elle permet une constitution progressive des indemnités dues et donc une meilleure gestion de sa trésorerie, le principal avantage de cette seconde solution réside dans le fait que les cotisations versées à ce titre sont déductibles fiscalement dans le champ d'application de l'article 39 du CGI.

Si la provision n'est pas constituée, cela peut provoquer des difficultés de trésorerie. De plus, la valeur de l'entreprise sera minorée du passif social correspondant aux indemnités non provisionnées ce qui est pénalisant en cas de cession.

Afin de cerner au mieux vos besoins, nous réalisons gratuitement pour votre entreprise un bilan personnalisé, celui-ci vous permettra d'estimer les droits de vos différents régimes obligatoires (salarié ou non-salarié) et de vous proposer des solutions adaptées en fonction des objectifs que vous aurez fixés.

Contactez Grégory Steeland.
Tél. : 03 20 62 12 09
Fax : 03 20 62 12 00
E-mail : gsteeland@fape.fr

Propos recueillis par Céline Rogé



Grégory Steeland.

... le principal avantage de cette seconde solution réside dans le fait que les cotisations versées à ce titre sont déductibles fiscalement...

Ancienneté (1)	Indemnité (calcul par tranche)
2 à 4 ans	10% mois par année de présence à compter de la 1 ^{re} jusqu'à la 4 ^e année
4 à 12 ans	25% mois par année au-delà de 4 jusqu'à 12 ans.
> 12 ans	- non cadre : 35% mois par année au-delà de 12 ans. Maximum : 9 mois.
	- non cadre : 40% mois par année au-delà de 12 ans. Maximum : 12 mois.

(1) Fraction d'année incomplète décomptée par 1/4, tout trimestre commencé étant considéré comme complet.

Tableau 2 : Ancienneté

Majoration pour les salariés âgés ayant au moins 5 ans d'ancienneté :
 • +1 mois (hors plafond) pour les salariés de plus de 50 ans ;
 • + 2 mois (hors plafond) pour les salariés de plus de 55 ans.
 En cas de licenciement (sauf faute grave) après 60 ans, versement, en plus de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de départ à la retraite si le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, même si la retraite n'est pas liquidée immédiatement.

Tableau 1 : Indemnisation sur 12 mois

après un délai de carence de 10 jours en cas de maladie pouvant être réduit pour le personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 3 jours (sans délai de carence en cas d'AT et MP).

Ancienneté	Maintien du salaire net y compris IJSS
À partir de 1 an	30 jours à 90% + 60 jours à 75 %
Par période supplémentaire de 5 ans	+ 10 jours à 90 % + 5 jours à 75 %