

LA LOI MADELIN

PREAMBULE

Les TNS (travailleurs non salariés) sont une population particulièrement touchée par le soucis des revenus de retraites : leurs cotisations ne leur laissera en moyenne que 60% de revenus au moment du départ, revenus souvent minorés par les avantages que peut leur fournir une entreprise (logement, voiture...)

De plus, l'arrivée en même temps à l'âge de la retraite de la génération baby boom ne leur permettra pas de vendre à bon prix leur fond de commerce si il y en a.

On considère que 1 entreprise sur 2 risque de ne pas trouver de repreneur ces prochaines années.

Dans ce cadre, on peut légitimement considérer que l'état va de plus en plus favoriser un système de retraite par capitalisation privé plutôt que par répartition .

La loi Madelin correspond à ce soucis de prévoyance privé :

Déf. : loi du 11/02/1994 permettant aux TNSNA (TNS non agricoles) de bénéficier de compléments de retraite et de prévoyance grâce à des cotisations déductibles du bénéfice imposable.

La loi Madelin revêt donc 3 formes :

- La complémentaire retraite
- La complémentaire de santé (mutuelle)
- La prévoyance

Dans tous les 3 cas de figure, les bénéficiaires sont les TNSNA soit

- les TNS soumis aux BIC (bénéfices industriels et commerciaux : commerçant, artisan...)
- les TNS soumis aux BNC (bénéfices non commerciaux) : pro lib
- les dirigeants de société soumis à l'IS
- les conjoints collaborateurs du TNS

Elle ne se substitue en aucun cas aux régimes de cotisations obligatoires de maladie et vieillesse, et le bénéficiaire doit justifier être à jour de ces cotisations

A ce jour, en moyenne 35 à 40% selon les sources des TNS possèdent un contrat Madelin.

Les encours gérés sont très faibles comparés aux 1200 milliard d'euros d'assurance vie : On estime qu'environ 12 milliard d'euros sont capitalisés sous contrat retraite Madelin soit 100 fois moins.

Cela s'explique par le fait que la population éligible est beaucoup plus restreinte que pour l'assurance vie. Il faut reconnaître que la complexité notamment fiscale du produit refroidi plus d'un commercial et d'un TNS lorsqu'il s'agit de souscrire.

On peut penser aussi que les établissements financiers n'en font pas leur cheval de bataille compte tenu des encours que cela représente par rapport à d'autres marchés comme celui de l'assurance vie.

Cependant, la loi Madelin ne manque pas d'atouts et a de quoi séduire plus d'un TNS !

I) LA COMPLEMENTAIRE RETRAITE

1) Principes :

Produit d'épargne par capitalisation permettant des revenus disponibles par rente viagère au moment du départ à la retraite.

Les cotisations sont payées par la PM (personne morale si société) ou déductibles en charges dans la déclaration d'impôts 2035 si EI (entrepreneur individuel) selon un régime d'imposition défini par un cadre fiscal très stricte sur lequel nous reviendrons longuement.

2) Les supports

Les cotisations sont versées sur un contrat de capi s'approchant de l'assurance vie.

A ce titre, en fonctions des compagnies d'assurances, plusieurs supports sont possibles, du plus sûr au plus risqué (en banque on dit au plus « dynamique » !)

Les différents supports sont soit

- en action
- en obligation
- en OPCVM
- un mixte de ces supports.

⇒ le conseil du banquier : plus la durée de placement envisagé est courte, plus le support choisi devra être sûr.

3) La finalité

⇒ recevoir au moment du départ à la retraite des rentes périodiques (mensuelles, trimestrielles, annuelles...) afin de bénéficier de complément de revenus (baisse des revenus moyens lors du départ à la retraite : 40%)

En aucun cas une sortie en capital sera possible sauf cas prévus par la loi : (invalidité de 2eme ou 3eme catégorie, ou liquidation judiciaire)

l'assureur garantit les versements à vie ou sur une durée précise d'une pension calculée en fonction de :

- des cotisations versées par l'assuré
- de la durée de cotisation
- des supports choisis
- des différents taux de rendements, de frais de gestion de droit d'entrée de taux technique...

Les tables utilisées par les assurances sont définies par la loi et sont basées sur des calculs statistiques d'espérance de vie après la retraite : 87 ans en moyenne chez les femmes, 85 chez les hommes.

Ainsi à cotisations et age égal, un homme percevra une rente supérieure à une femme.

4) En pratique :

a) choix de la rente viagère

⇒ l'assuré a versé une certaine somme capitalisée au fur et à mesure des ans

⇒ lors de son départ à la retraite, il est assuré percevoir une rente viagère, calculée à cet instant

- ⇒ les rentes sont simulées par l'assureur en fonction des tables de mortalité légales en vigueur au moment du départ à la retraite
- si l'assuré vit au-delà de l'épuisement de son capital, il continuera à percevoir sa rente. Ce risque est provisionné par l'assureur et prélevé sur l'ensemble des cotisations (taux technique)
- si il décède avant, se sont les bénéficiaires désignés qui toucheront la rente jusqu'à épuisement du capital

Nb : les bénéficiaires désignés sont similaires à l'assurance vie :

en général le conjoint survivant, à défaut les enfants nés ou à naître, à défaut la dévolution successorale légale

Ou bien le bénéficiaire peut être désigné par l'assuré.

b) choix de la rente certaine

Le bénéficiaire peut choisir de toucher une rente sur une durée précise : 10 ou 15 ans

Il touchera ainsi une rente supérieure mais sans doute moins longtemps !

En cas de succession, le bénéficiaire désigné touche la rente choisie par l'assuré.

C) la rente partielle

L'assuré peut enfin opter pour une rente partielle de 60% afin de laisser un complément de revenus au conjoint survivant par exemple. Ceci est assimilable aux cas des retraites relevant du régime obligatoire en cas du décès du conjoint.

Dans ces 3 cas de figures, en cas de décès, le bénéficiaire peut opter pour une rente différée.

4) La fiscalité :

Le capital accumulé est exonéré d'ISF à condition que l'assuré ait souscrit son contrat plus de 15 ans avant le départ en retraite.

les revenus versés sous forme de rente sont toujours soumis à IRPP que ce soit l'assuré ou ses ayant droits en cas de succession

en revanche, les cotisations versées sur le contrat de capi sont déductibles des BIC ou BNC en fonction d'un barème précis modifié en 2003 par la loi Fillon

le plafond de déductibilité :

- ⇒ 10% du bénéfice compris entre 0 et 8 PASS + 15% du bénéfice compris entre 1 et 8 PASS

Le PASS est le plafond annuel de la sécurité social, défini tous les ans par l'état : en 2009 le PASS est de 34308 euros.

concrètement un exemple :

8 fois le PASS = 274464 eur

Jusqu'à 34308 eur en 2009 de bénéfice la déduction possible est de 10% soit 3430 eur.
Au-delà de 34308 eur de bénéfice (partie comprise entre 34308 et 274464 eur) la déductibilité est de 15%

Le tableau ci-dessous nous aide :

BIC/ BNC	10% compris entre 0 et 8 PASS	15% compris entre 1 et 8 PASS	DEDUCTION POSSIBLE
34308	3430	0	3430
100000	10000	9853	19853
274467	27476	36023	63499
300000	27476	36023	63499

Nous le voyons, le maximum de déduction est de 63499 euros

Focus sur la ligne « 100000 »

100000 est bien compris entre 0 et 8 PASS * 10% = 10000
+ (100000- 1pass 34308= 65692) * 15% = 9853

II) La complémentaire santé

La loi Madelin permet également aux mêmes bénéficiaires que pour la retraite + leurs enfants, de souscrire à une complémentaire santé type mutuelle dont les cotisations sont partiellement déductibles du BIC/BNC

Ces contrats proposent des prestations propres à chaque établissement avec différents types de formules couvrant la différence partiellement ou totalement entre ce que l'assuré a déboursé pour se soigner, et ce que la sécurité sociale rembourse.

La fiscalité est par contre différente :

Bien sûr les prestations versées ne sont pas soumis à l'IR

La déductibilité est de 7% du PASS + 3,75% du bénéfice imposable dans la limite de 3% de 8 PASS.

La déductibilité maximum est donc de 8233,92 euros.

Les cotisations dépendent de nombreux paramètres comme l'âge de l'assuré, son lieu de résidence, la formule de remboursements choisis...

III) La Prévoyance

Enfin, la Loi Madelin permet aux mêmes bénéficiaires que pour la retraite de souscrire à des assurance DPITA (décès perte totale et irréversible d'autonomie) dans le même cadre fiscal que pour la santé en ce qui concerne la déductibilité .

Ces contrats sont a fonds perdus : pas de capitalisation. Pour une cotisation inférieur, la possibilité de rente est donc supérieur.

En cas de IAD ou IT, le bénéficiaire de la rente est l' assuré, en cas de décès, le bénéficiaire désigné touchera la rente comme le conjoint collaborateur.

En complément peut être souscrite une assurance « homme clé » qui verse un capital à la société