



Optimiser sa couverture avec le contrat Madelin

Mis en place pour optimiser la protection sociale des non-salariés, les contrats Madelin permettent notamment de constituer une épargne complémentaire pour la retraite.

Créés par la loi Madelin du 11 février 1994, qui a leur a donné son nom, les contrats Madelin ont été mis en place afin d'optimiser la protection sociale des non-salariés, jusque-là moins favorable que celle réservée aux salariés, pour leur permettre d'accéder à un statut social équivalent. Ainsi, les entrepreneurs individuels, les professionnels libéraux, certains dirigeants non salariés de société et leur conjoint collaborateur peuvent se constituer, à titre volontaire, une épargne complémentaire en vue de la retraite ou encore se prémunir contre différents aléas de la vie, dont certains ne sont d'ailleurs pas couverts par les régimes obligatoires.

Après quinze ans d'existence, les contrats Madelin ont suscité l'intérêt de nombreux professionnels indépendants ; en effet 61 % des travailleurs non salariés (TNS) ont souscrit un contrat facultatif pour préparer leur retraite et 77 % ont souscrit un contrat de prévoyance. Présentation de ces contrats particuliers.

> Cadre fiscal favorable

Le principe de fonctionnement de ces contrats est relativement simple : le souscripteur verse des cotisations facultatives en partie déductibles du bénéfice imposable, pour bénéficier de certaines prestations. Toutefois, ce cadre fiscal favorable ne doit en aucun cas empiéter sur les régimes obligatoires ou la retraite par répartition. Par conséquent, l'indépendant doit être à jour de ses cotisations obligatoires d'assurance-maladie et vieillesse et pouvoir en justifier. Et attention ! S'il n'était pas à jour, il serait passible d'une amende et son adhésion serait annulée.

Sont visées par ce dispositif, les garanties facultatives de prévoyance complémentaire (mal-



Alain Madelin a été ministre des Entreprises et du Développement économique de 1993 à 1995.

adie, maternité, incapacité de travail, invalidité, dépendance et décès), les garanties en cas de perte d'emploi subie et celles prévoyant la constitution d'une retraite complémentaire.

> Formules retraite

En matière de retraite, deux formules sont proposées au professionnel pour lui permettre de

maintenir son niveau de vie après la cessation de son activité : l'une à capital garanti et l'autre qui se présente comme un contrat d'assurance-vie (lire ci-contre). Mais à la différence de l'assurance-vie, les sommes versées ne sont pas disponibles. En effet, aussi attractifs que puissent être ces contrats, ils présentent certaines contraintes à ne pas négliger. Tout d'abord, le montant des versements est très encadré, entre un minimum et un maximum, et la cotisation doit être versée régulièrement, selon une périodicité qui ne peut être supérieure à un an. Ensuite, l'épargne accumulée est généralement bloquée jusqu'à la liquidation des droits à la retraite. Ainsi, le contrat ne peut pas être clôturé, au cours de la vie active,

et l'épargnant ne peut pas récupérer son épargne sous forme de capital, sauf circonstances exceptionnelles (liquidation judiciaire et invalidité...).

Au final, le contrat se dénouera, lors de la liquidation des droits à la retraite, en rente viagère imposable au barème progressif de l'impôt sur le revenu, plus les prélèvements sociaux (7,1 %). Et en cas de réalisation d'un des risques couverts par la prévoyance, les prestations seront versées sous forme de rentes viagères ou de revenus de remplacement, imposables à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux. Quant aux remboursements obtenus sur des frais de santé, ils ne sont, eux, pas imposables.

DELPHINE GOURBEYRE

Deux types de contrat

- Les contrats à capital garanti fonctionnent par points. Les versements achètent des points qui seront convertis en euros lors de la sortie en rente obligatoire.
- Les contrats multisupports, comme les assurances vie du même type, permettent d'investir les versements sur les marchés financiers. Non garanti, le capital est également converti en rente à la sortie.

INTERVIEW BRUNO CHRÉTIEN
DIRIGEANT DE LA SOCIÉTÉ FACTORIELLES

« Adapter le contrat à ses besoins futurs »

Comment choisir un contrat Madelin de retraite ?

Le chef d'entreprise doit avant tout définir le ou les types de besoins qu'il aura à satisfaire lorsque qu'il arrêtera de travailler. Généralement, on en dénombre trois : la rente viagère, un capital (ou rente temporaire) et le risque dépendance. Trop souvent le chef d'entreprise se focalise sur les avantages fiscaux offerts par un contrat, avant de se demander si ce contrat est adapté à ses besoins et notamment à ses besoins financiers futurs. Après avoir évalué ce qu'il pourrait espérer gagner grâce au régime obligatoire (de base et complémentaire), il pourra déterminer ses besoins en matière de régimes supplémentaires pour maintenir son niveau de vie à l'âge de la retraite.

Quels sont les points à vérifier avant de souscrire un contrat ?

Il faut examiner les paramètres qui assurent la performance du contrat durant la phase de versement des cotisations. A ce titre, les critères sont nombreux. On peut citer notamment les frais (les frais d'entrée et de gestion ; les frais d'arbitrage ; les frais sur rentes ; les frais prélevés sur les diverses opérations de gestion auxquelles le contrat peut donner accès) ; le rendement du contrat, la distribution des bénéfices et la participation aux résultats. Ou encore les types de supports proposés...

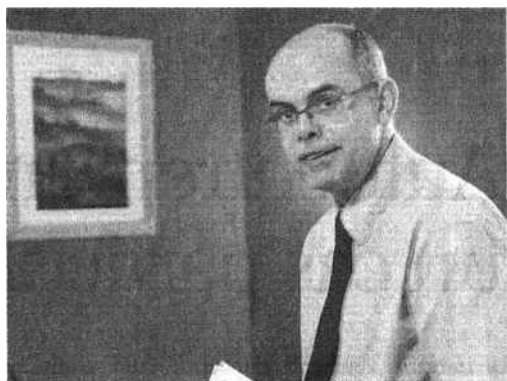
Quels sont les paramètres du contrat à examiner en matière de service de la pension ?

Il ne faut surtout pas négliger les conditions de versement de la pension de retraite, car le chef d'entreprise va en principe cotiser pendant dix à quinze ans, alors qu'il est susceptible de percevoir des droits durant vingt à trente ans. Par conséquent, il doit impérativement contrôler les modalités de revalorisation des rentes pour s'assurer que le montant servi lui permettra de conserver son pouvoir d'achat. De même, il a intérêt à bien vérifier les modalités de transmission du contrat en cas de décès.

A qui s'adresser pour se faire aider ?

L'essentiel est de s'adresser à un professionnel spécialisé en matière de retraite et de prévoyance des chefs d'entreprise. Il sera le mieux à même d'évaluer les besoins en tenant compte des particularités de la protection sociale. Le dirigeant peut aussi recourir aux conseils de son expert-comptable.

PROPOS RECUEILLIS PAR D. G.



Bruno Chrétien est aussi ancien directeur de caisse de retraites.

REA/STÉPHANE AUDRAS

Les avantages fiscaux des contrats Madelin

Les contrats Madelin sont d'autant plus intéressants qu'en plus d'apporter une protection sociale, les cotisations versées au titre des régimes facultatifs ou de contrats d'assurance, de prévoyance ou de retraite sont déductibles des revenus professionnels. La base d'imputation varie alors en fonction de la qualité du professionnel concerné ; ainsi, les cotisations sont déductibles des bénéfices des professionnels exerçant à titre individuel ou encore de la rémunération de certains dirigeants non salariés. Mais attention ! Alors que les cotisations versées au titre des régimes obligatoires de base ou complémentaires sont totalement déductibles, celles versées au titre des régimes facultatifs sont, elles aussi, déductibles, mais sous certains plafonds, qui sont en principe proportionnels au bénéfice imposable, lui-même retenu dans une limite calculée par référence au plafond de la Sécurité sociale.

Toutefois, les indépendants ayant conclu un contrat Madelin avant le 25 septembre 2003 ou ayant adhéré à un régime facultatif avant cette date peuvent se placer sur option sous le dispositif de plafonnement de cotisations en vigueur en 2003. Cette faculté d'opter pour le régime antérieur étant ouverte jusqu'aux exercices clos ou périodes d'imposition arrêtées au 31 décembre 2010.

DELPHINE GOURBEYRE

MONTANTS DE COTISATIONS DÉDUCTIBLES POUR 2010

Régimes facultatifs	Régime transitoire : plafonds des droits à déduction		Régime de droit commun : plafonds et plafonds des droits à déduction
	Limite globale	Limite particulière	Limite propre à chaque risque
Retraite facultative	19 % de 8 fois le plafond de la Sécurité sociale (PSS), soit 19 % x 8 x 34.620 = 52.622 euros (1)	Néant	Plancher : 10 % du PSS = 3.462 euros (1) Plafond : 10 % du bénéfice (2) dans la limite de 8 fois le PSS (276.960) + 15 % sur la fraction de ce bénéfice comprise entre 1 et 8 fois le PSS. Soit une déduction maximale de 64.047 euros (1)
Prévoyance complémentaire		3 % de 8 fois le PSS = 8.309 euros (1)	Plancher : 7 % du PSS = 2.423 euros (1) Plafond : 7 % du PSS + 3,75 % du bénéfice imposable, sans que le total puisse excéder 3 % de 8 fois le plafond de la Sécurité sociale = 8.309 euros (2)
Assurance perte d'emploi		1,5 % de 8 fois le PSS = 4.154 euros (1)	Plancher : 2,5 % du PSS = 866 euros (1) Plafond : 1,875 % du bénéfice (2) retenu dans la limite de 8 fois le PSS = 5.193 euros (1)

(1) Montants des plafonds calculés par nos soins en fonction du plafond de la Sécurité sociale (PSS) fixé à 34.620 euros en 2010. (2) Selon une réponse du fisc, non publiée, les gérants majoritaires de SARL devraient retenir leur rémunération pour déterminer leurs plafonds de déduction.

Idé / Source : « Les Echos »