

1- Des solutions de prévoyance :

Aidez vos salariés à faire face aux aléas de la vie. JBU vous apporte des solutions efficaces, en vous faisant bénéficier d'un cadre fiscal et social avantageux.

Les avantages de la prévoyance collective	Prévoyance : un atout pour votre fiscalité	Vos obligations légales
<p>Pour l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un outil supplémentaire pour motiver et fidéliser vos salariés - Un accompagnement personnalisé <p>Pour le salarié</p> <ul style="list-style-type: none"> - A garanties égales, des cotisations moins coûteuses que lors d'une adhésion individuelle - Une vraie sécurité financière et une protection améliorée - Des formalités médicales simplifiées, voire supprimées 	<p>Pour l'entreprise⁽¹⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cotisations déductibles de l'impôt sur les sociétés - Cotisations exonérées des cotisations sociales patronales⁽²⁾ <p>Pour le salarié⁽¹⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cotisations déductibles du revenu imposable⁽²⁾ - Exonération fiscale et sociale des capitaux décès versés par un organisme tiers - Traitement fiscal avantageux des prestations incapacité et invalidité (assujetties à cotisations sociales et/ou à la CSG/CRDS) <p>-----</p> <p>--⁽¹⁾ dans le cadre d'un contrat obligatoire et sous certaines conditions</p> <p>⁽²⁾ Dans une certaine limite</p>	<p>Loi de mensualisation de 1978 (revue en 2008) :</p> <p>Maintien de salaire obligatoire en cas d'arrêt de travail pour les salariés qui ont au moins 1 an d'ancienneté.</p> <p>Convention collective de votre branche professionnelle :</p> <p>Suivant ses dispositions relatives aux conditions du maintien des rémunérations du salarié en cas d'arrêt de travail par suite d'accident ou maladie.</p> <p>CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 :</p> <p>L'employeur a l'obligation de cotiser à un régime de prévoyance au profit de ses cadres à hauteur de 1,50 % de la tranche A des salaires.</p>

<p>Comment mettre en place un contrat de prévoyance collectif ?</p> <p>Seul l'employeur peut mettre en place un régime obligatoire. Pour cela, il doit recourir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à une convention ou un accord collectif conclu entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales ; - à un référendum à l'issue duquel la majorité des inscrits est requise ; - à une décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé (dans ce cas aucun salarié employé avant la mise en place du régime ne peut être contraint à cotiser, seuls les nouveaux embauchés en ont l'obligation). 	<p>L'adhésion facultative</p> <p>Le chef d'entreprise ou le comité d'entreprise ont également la possibilité de mettre en place une couverture santé ou un régime de prévoyance à adhésion facultative.</p> <p>S'il n'existe pas d'accord de branche ou d'entreprise sur un régime complémentaire santé à caractère obligatoire, l'entreprise doit engager des négociations avec les partenaires sociaux à ce sujet chaque année (sans obligation de conclure), pour les entreprises de plus de 50 salariés.</p>
---	---

2-Proposer une complémentaire santé :

C'est aussi motiver et fidéliser vos salariés. JBU vous accompagne dans la mise en place de garanties santé complètes et innovantes, adaptées au profil de votre entreprise.

Votre budget maîtrisé

- Tarifs sur mesure ;
- Avantages fiscaux : votre part de cotisation à une complémentaire santé obligatoire n'est pas soumise aux charges sociales et est déductible du bénéfice imposable de votre entreprise.
- **Des démarches facilitées.**
- Soutien personnalisé à la mise en place de votre contrat.
- Diffusion à l'ensemble de vos salariés de l'information relative au contrat mis en place : réunions d'information, notices d'utilisation, emailing, contenu intranet...



Un accompagnement juridique, fiscal et technique

- Nos experts en protection sociale vous conseillent au mieux de vos intérêts.

Une politique sociale dynamique

- Votre contrat collectif est un mode de rémunération moins coûteux qu'une augmentation de salaire, qui motive et fidélise vos collaborateurs.

Des avantages pour vos salariés

- Une **protection santé** performante.
- Des **tarifs de groupe** : la participation de l'employeur permet à votre salarié de réaliser une économie importante par rapport à une adhésion individuelle.
- Un **meilleur remboursement** des dépenses de santé.
- Des **avantages fiscaux** : dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire (article 83 du code général des impôts), la part du salarié est déduite de son salaire imposable.
- Une **assistance complète** sur les questions de santé et l'aide à la personne : aide à domicile, garde d'enfants malades, soutien psychologique des enfants hospitalisés, conseil social, frais médicaux à l'étranger dans le cadre d'un séjour privé... Une assistance 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.
- L'**action sociale** pour les salariés en difficulté sociale ou financière : accordée sur décision de la commission sociale de la mutuelle, cette aide couvre une partie des dépenses de santé lorsque les frais de santé sont élevés.

3-Pour le départ à la retraite de vos salariés :

Pour que cela ne pèse pas fortement sur vos charges, JBU vous propose des solutions performantes pour financer les indemnités de fin de carrière (IFC).

L'IFC : une obligation légale

Lors du départ en retraite d'un salarié, l'entreprise est tenue de verser une **indemnité de fin de carrière**. Il s'agit d'un capital calculé en **nombre de mois de salaire**, en fonction de **l'ancienneté** dans l'entreprise.

La loi du 19/01/1978 oblige les entreprises à verser un montant minimum. Les conventions collectives et les accords d'entreprises peuvent prévoir des indemnités plus importantes.

Intégrer les IFC dans votre gestion des risques : le provisionnement.



Le paiement d'indemnités de départ peut avoir des conséquences sur votre **trésorerie**.

L'entreprise a pour seule obligation (imposée par l'art. 9 du Code de Commerce) de mentionner le montant total de ses engagements financiers en annexe du bilan, afin d'en informer les actionnaires et partenaires financiers.

Cependant le provisionnement est vivement recommandé par les experts comptables et les commissaires aux comptes car il aboutit à une plus grande **vérité des comptes**. Ce provisionnement peut être réalisé à l'intérieur de l'entreprise ou externalisé.

Pourquoi externaliser le provisionnement ?

L'externalisation de ces provisions auprès d'un organisme tiers revêt plusieurs avantages :

- il permet l'étalement de la charge dans le temps et évite une ponction trop importante sur la trésorerie.
- il est **sécurisant pour les salariés** car leur créance est constatée à l'extérieur de l'entreprise.
- il est plus **avantageux pour l'entreprise** d'un point de vue fiscal.
- il valorise l'entreprise en cas de cession.
- l'assureur calcule régulièrement le passif social sur les éléments d'information que lui communique l'entreprise.

Les versements sont capitalisés dans un fonds ouvert au nom de l'entreprise et bénéficiant de rendements réguliers. Lors des départs en retraite, les indemnités nécessaires sont prélevées sur le fonds sur instruction de l'entreprise.

Des avantages fiscaux et sociaux pour votre Etablissement.

Les cotisations versées sur un fonds externe entrent dans les **charges déductibles** (contrairement aux provisions internes).

Les intérêts du fonds ne sont **pas imposables**.