



GUIDE

DES DIRECTRICES & DIRECTEURS D'EPL

— annexe 2016 —

& SEBAN
ASSOCIÉS



association des directeurs d'EPL

FÉDÉRATION DES
epl
ENTREPRISES
PUBLIQUES LOCALES

Annexe assurance en partenariat avec le Cabinet Seban & Associés

« Cet annexe au guide des directeurs nous a paru un complément indispensable de la vie professionnelle des directeurs, car ce sujet à un moment ou à un autre nous concerne tous.
C'est donc tout naturellement que nous nous sommes tournés vers nos partenaires : Fédération des EPL et cabinet SEBAN pour vous proposer ce document »

Patrick DUBOIS,
Président de l'Association

« Chaque fois que vous voyez une entreprise qui réussit, dites-vous que c'est parce qu'un jour quelqu'un a pris une décision courageuse »
(Peter Drucker).

L'audace est une vertu cardinale entrepreneuriale.

Cependant, pour entreprendre encore faut-il que le dirigeant avance l'esprit libre, qu'il soit bien garanti.

La présente étude vise à présenter les modalités selon lesquelles, en cas de cessation de son mandat, celui-ci pourrait bénéficier d'une indemnisation.

La souscription d'une assurance perte d'emploi par la société pour le compte de son dirigeant permet à celui-ci de limiter les conséquences pécuniaires de la rupture de son mandat.

D'autres assurances sont évidemment nécessaires pour protéger le dirigeant d'EPL et en premier lieu l'assurance responsabilité civile des mandataires sociaux (RCMS).

Nous ne pouvons que vous inviter à examiner également ce point.

Claire-Marie DUBOIS SPAENLE,
Avocate Associée

SEBAN
ASSOCIÉS

Annexe assurance en partenariat avec la Fédération des EPL

Préface édition ADEPL sur les assurances des dirigeants

Au plus près des élus et des collectivités, les directeurs et directrices d'Epl ont un rôle essentiel dans la démonstration au quotidien de l'efficacité de l'économie mixte, dans la promotion des différents éléments de la gamme des Epl, comme dans la défense des valeurs de notre mouvement.

La Fédération des EPL et l'ADEPL partagent l'ambition de leur offrir, dans l'exercice de leurs responsabilités, un accompagnement adapté aux spécificités de la gouvernance de leurs entreprises.

C'est pourquoi la FedEpl a souhaité être partenaire de cet ouvrage qui vient compléter le guide des dirigeants, et ouvre la voie à de futures coopérations.

Jacques CHIRON,
Président de la Fédération des EPL



I	Introduction	p. 7
II	Les type de contrat d'assurance proposes	p. 8
	• A / Le contrat d'assurance de groupe	
	• B / Le contrat d'assurance individuelle	
	• C / Les cinq principaux contrats d'assurance couvrant le risque de perte d'emploi des directeurs d'EPL et le montant des droits d'entrée	
	• 1 / Les cinq principaux contrats d'assurance couvrant le risque de perte d'emploi des directeurs d'EPL	
	• 2 / Le montant des droits d'entrée	
III	Les risques couverts	p. 10
IV	L'indemnisation du Directeur d'EPL en cas de mise en œuvre de la garantie	p. 11
	• A / Le délai de carence et le délai de franchise	
	• 1 / Le délai de carence	
	• 2 / Le délai de franchise	
	• B / La durée de versement de l'indemnité	
	• C / Le montant de l'indemnisation	
V	Les points de vigilance	p. 13
VI	Tableau récapitulatif des principaux contrats d'assurance couvrant le risque de perte d'emploi des directeurs d'EPL	p. 14

La notion de mandat social est caractérisée par la précarité.

En effet, les mandataires sociaux tels que les directeurs généraux ne bénéficient pas de la protection liée à la qualité de salarié et plus particulièrement au régime d'assurance chômage : seuls les mandataires sociaux cumulant licitement un mandat social et un contrat de travail bénéficient de cette protection.

Dès lors, le directeur général, révocable pour juste motif peut souhaiter obtenir un statut protecteur lui apportant des garanties proches de celles des salariés.

Seule la souscription d'un contrat d'assurance couvrant la perte d'emploi permettra de lui apporter des garanties proches de celles offertes par le régime UNEDIC aux salariés. C'est dans ce contexte qu'a été crée un régime d'assurance privé perte d'emploi destiné à assurer un revenu de substitution au dirigeant social.

Pour en bénéficier le dirigeant doit justifier de la perte involontaire de son mandat et doit être à la recherche d'un emploi au sens du Code du travail (inscription à Pôle emploi, aptitude et disponibilité à exercer une nouvelle activité professionnelle).

Si ce principe reste identique pour l'ensemble des assurances privées perte de mandat social, les conditions de garanties peuvent varier d'un assureur à un autre.

Les type de contrat d'assurance proposes

Dans le cas d'une assurance individuelle, le contrat d'assurance est « conclu par une personne qui agit individuellement, c'est-à-dire pour un risque qui pèse sur elle-même » personnellement (ou sur une autre personne dans le cas de l'assurance pour compte).

• A/ Le contrat d'assurance de groupe

Le contrat d'assurance groupe est défini par l'article L. 141-1 du Code des assurances qui dispose que :

« Est un contrat d'assurance de groupe le contrat souscrit par une personne morale ou un chef d'entreprise en vue de l'adhésion d'un ensemble de personnes répondant à des conditions définies au contrat, pour la couverture des risques dépendant de la durée de la vie humaine, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou du risque de chômage. »

Ainsi, dans le cas d'une assurance de groupe, le contrat d'assurance est conclu par « une personne qui contracte avec l'assureur afin que les membres d'un groupe présentant certains caractères (employés d'une société, emprunteurs auprès d'une banque, professionnels relevant d'une activité réglementée...) soient assurés »¹.

Le contrat d'assurance groupe fait donc intervenir trois personnes :

- l'assureur ;
- l'association contractante ;
- les bénéficiaires (composant le groupe).

• B/ Le contrat d'assurance individuelle

Dans le cas d'une assurance individuelle, le contrat d'assurance est « conclu par une personne qui agit individuellement, c'est-à-dire pour un risque qui pèse sur elle-même » personnellement (ou sur une autre personne dans le cas de l'assurance pour compte).

• C / Les cinq principaux contrats d'assurance couvrant le risque de perte d'emploi des directeurs d'EPL et le montant des droits d'entrée

1. Les cinq principaux contrats d'assurance couvrant le risque de perte d'emploi des directeurs d'EPL

Les cinq principaux contrats d'assurance couvrant le risque de perte d'emploi des directeurs d'EPL sont les suivants :

- la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (« GSC ») (contrat d'assurance de groupe) ;
- la garantie de l'association pour la protection des patrons indépendants (« APPI ») (contrat d'assurance de groupe) ;
- la garantie « Perte d'emploi des dirigeants » souscrite par l'Association nationale pour la prévoyance, l'épargne et la retraite (ci-après l'« ANPERE ») (contrat d'assurance de groupe) ;
- la garantie chômage des dirigeants souscrite par APRIL GROUPE (contrat d'assurance de groupe) ;
- le contrat ATRIDE proposé par la compagnie d'assurance CAMEIC (contrat d'assurance individuelle).

2. Le montant des droits d'entrée

Le montant des droits d'entrée aux associations souscrivant des contrats d'assurance de groupe est relativement modeste.

Il se situe en général entre 15 euros et 75 euros.

Les modalités de paiement de ces droits d'entrée varient d'un contrat d'assurance à l'autre.

A titre d'exemple, le droit d'entrée à l'association ANPERE est fixé à la somme 15 euros par entreprise adhérente. Il est payé une seule fois par chaque entreprise pour toute la durée de vie des contrats perte d'emploi souscrits.

Quant à lui, le droit d'entrée à l'association APRIL GROUPE s'élève à la somme de 20 euros. Il est également payé une seule fois par chaque entreprise pour toute la durée de vie des contrats perte d'emploi souscrits.

Attention :

Les événements pris en compte au titre de la garantie varient d'un contrat d'assurance à l'autre.

Par ailleurs, le plus souvent, la couverture du risque de révocation du mandat social est optionnelle et donc soumise à une cotisation complémentaire.

¹Lamy Assurances 2015, n°10

²Lamy Assurances 2015, n°10

Les risques couverts

Le risque couvert est la perte d'emploi involontaire du directeur d'EPL. De manière générale, pour pouvoir être indemnisable, la perte d'emploi doit être consécutive à l'un des évènements suivants :

- le redressement judiciaire ou la liquidation judiciaire de l'entreprise ;
- la fusion-absorption de l'entreprise ;
- la restructuration profonde de l'entreprise ;
- la révocation du mandat social du directeur d'EPL.

Attention :

Les évènements pris en compte au titre de la garantie varient d'un contrat d'assurance à l'autre.

Par ailleurs, le plus souvent, la couverture du risque de révocation du mandat social est optionnelle et donc soumise à une cotisation complémentaire.

L'indemnisation du Directeur d'EPL en cas de mise en œuvre de la garantie

Au titre de l'indemnisation du directeur d'EPL, il convient d'envisager successivement le délai de carence et le délai de franchise (A), la durée de versement de l'indemnité (B) et le montant de l'indemnisation (C).

• A/ Le délai de carence et le délai de franchise

Doivent être distingués le délai de carence (1) et le délai de franchise (2).

1. Le délai de carence

Une fois l'adhésion réalisée, la garantie ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai appelé délai de carence.

Autrement dit, avant l'expiration du délai de carence, le dirigeant ne peut prétendre au versement de l'indemnité d'assurance quand bien même le risque couvert (la perte d'emploi) se serait réalisé.

Attention :

Quel que soit le contrat d'assurance proposé, le délai de carence est systématiquement applicable.

En revanche, la durée de délai de carence est variable : elle est comprise entre 12 mois (durée standard) et 24 mois (durée applicable si l'option révocation a été souscrite).

2. Le délai de franchise

Le délai de franchise est celui avant l'expiration duquel aucune indemnisation n'est due au directeur d'EPL.

Certains contrats d'assurance ne prévoient pas de délai de franchise.

Lorsqu'il est appliqué, le délai de franchise est d'une durée de trente jours et il se cumule avec le délai de carence.

• B / La durée de versement de l'indemnité

La durée de versement de l'indemnité au titre de la garantie dépend du contrat choisi.

En général, la durée de versement de base est de douze mois.

Toutefois, il est possible d'opter pour une durée supérieure (en général, dix-huit ou vingt-quatre mois).

Les points de vigilance

• C / Le montant de l'indemnisation

En principe, le montant de l'indemnisation varie en fonction de la formule choisie et du revenu professionnel du directeur d'EPL.

En conclusion, l'étude des principaux contrats d'assurance couvrant le risque de perte d'emploi du directeur d'EPL démontre que certaines de leurs conditions sont communes, mais aussi qu'ils varient sur de nombreux points.

Le directeur d'EPL devra donc être particulièrement vigilant sur les conditions contractuelles proposées et notamment sur les points de vigilance abordés ci-après.

Avant d'arrêter son choix sur l'un des contrats d'assurance proposés, le directeur d'EPL devra être particulièrement vigilant sur les trois points suivants.

- Le directeur d'EPL devra vérifier la durée du délai de carence. En effet, pendant ce délai, il ne pourra pas prétendre au versement de son indemnisation au titre de la garantie souscrite.
- Le directeur d'EPL devra également s'interroger sur l'application d'un délai de franchise dans la mesure où ce délai se cumule avec le délai de carence.
- Le directeur d'EPL devra enfin être extrêmement vigilant sur la condition liée à l'âge.

En effet, la majorité des contrats d'assurance couvrant la perte d'emploi impose une condition d'âge au stade de la souscription du contrat.

De même, certains contrats prévoient que le versement de l'indemnité due au titre de la garantie cesse lorsque le directeur d'EPL a atteint un âge déterminé par le contrat.

Tableau récapitulatif des principaux contrats d'assurance couvrant le risque de chômage des Directeurs d'EPL

	GSC	APPI	ANPERE	APRIL GROUPE	CAMEIC (contrat ATRIDE)
Type de contrat	Assurance de groupe	Assurance de groupe	Assurance de groupe	Assurance de groupe	Assurance individuelle
Adhérent au contrat	Dirigeant ATTENTION : afin de pouvoir adhérer à la GSC, le directeur doit avoir adhéré à une organisation patronale, soit directement, soit par l'intermédiaire de l'EPL qu'il dirige.	Société pour ses dirigeants	Société pour ses dirigeants	Société pour ses dirigeants	Société pour ses dirigeants
Risques couverts par la garantie	Perte involontaire d'emploi consécutive à : <ul style="list-style-type: none"> • un redressement judiciaire • une liquidation judiciaire • une cession judiciaire • une fusion-absorption • une restructuration profonde • une dissolution amiable de la société • une cession amiable de la société • une contrainte économique de la société • une révocation du mandat social • une non-reconduction du mandat social 	Perte d'emploi consécutive à : <ul style="list-style-type: none"> • un redressement judiciaire • une liquidation judiciaire • une révocation (si l'option a été souscrite et sous conditions). 	Perte d'emploi consécutive à : <ul style="list-style-type: none"> • sauvegarde • redressement judiciaire • liquidation judiciaire • jugement arrêtant un plan de cession • dissolution anticipée • cession • fusion ou absorption • restructuration profonde • révocation (si l'option a été souscrite) 	Perte d'emploi consécutive à : <ul style="list-style-type: none"> • sauvegarde • redressement judiciaire • liquidation judiciaire • non-renouvellement ou cessation anticipée du mandat social (si l'option a été souscrite) 	Perte d'emploi consécutive à : <ul style="list-style-type: none"> • sauvegarde • redressement judiciaire • liquidation judiciaire • une fusion, une absorption, restructuration de la société provoquée par une contrainte économique et entraînant directement la perte d'emploi de l'assuré • la révocation (si l'option a été souscrite)

	GSC	APPI	ANPERE	APRIL GROUPE	CAMEIC (contrat ATRIDE)
Délai de carence	12 mois	12 mois 18 mois (si l'option durée de 18 mois a été souscrite) 24 mois (si l'option durée de 24 mois ou révocation a été souscrite)	12 mois	12 mois	12 mois (formule croisière) 18 mois (formule confort) 24 mois (si l'option révocation a été souscrite)
Délai de franchise	30 jours	Non	30 jours	30 jours	Non renseigné
Durée de versement de l'indemnité	12 mois 18 mois (possible après un an d'adhésion) 24 mois (possible après un an d'adhésion)	12 mois 18 mois 24 mois	12 mois 18 mois Si l'option révocation a été souscrite : 12 mois 18 mois (mais après un délai de carence d'un an et demi)	15 mois (si la formule 50 % a été choisie) 9 mois (si la formule 80 % a été choisie)	12 mois 18 mois 24 mois La durée de versement est toujours de 12 mois si l'option révocation a été souscrite.
Montant de l'indemnité	En fonction de la formule choisie et du revenu professionnel	En fonction de la formule et la durée choisies et du revenu professionnel	En fonction de la formule choisie et du revenu professionnel	En fonction de la formule choisie et du revenu professionnel	En fonction de la formule choisie et du revenu professionnel
Montant de la cotisation	Calculé en fonction de la formule et de la durée choisies et à partir du revenu professionnel	Fixation forfaitaire	Calculé en fonction de la formule et du revenu professionnel	Calculé en fonction du revenu et du taux de cotisation en vigueur	Calculé en fonction du revenu et du taux de cotisation en vigueur
Bonus	Non	Non	Oui	Oui	Non



www.adepi.fr

Nos partenaires pour ce document :

