

COLLECTION  
Expertise & Conseil

GUIDE

# LA RETRAITE DU CHEF D'ENTREPRISE

*Quand, Combien et Comment ?*

ÉDITION OCTOBRE 2020

**LesEchos**  
PUBLISHING



AG2R LA MONDIALE

# ACCOMPAGNONS VOS CLIENTS DANS LA PRÉPARATION DE LEUR RETRAITE !

S'il est un sujet qui capte de plus en plus l'attention des Français en général et des dirigeants d'entreprise en particulier, c'est la retraite. Et pour cause, l'augmentation continue de l'espérance de vie couplée à l'arrivée à la retraite de la fameuse génération du baby-boom ne cesse de mettre sous haute pression notre système de retraite par répartition. Alors qu'en 1960, 4 actifs cotisaient pour 1 retraité, ce ratio n'a cessé de s'effriter pour atteindre en 2013, 1,3 cotisant par retraité ! Du coup, les réformes des retraites se succèdent et viennent au final inévitablement rogner sur le niveau des pensions, que ce soit en durcissant les conditions à respecter pour avoir droit à une retraite à taux plein ou en diminuant le taux de remplacement auquel donne droit une vie passée à cotiser. Dans ce contexte, il est essentiel de pouvoir accompagner vos clients bien en amont de leur fin de carrière. Et pas seulement en jouant avec les dispositifs facultatifs, type dispositif Madelin, Perp, articles 82, 83 et 39, Perco ou assurance-vie, mais aussi en activant les leviers existants sur leurs retraites obligatoires, qu'il s'agisse de leur retraite de base ou de leur retraite complémentaire.

Nous sommes à vos côtés pour accompagner vos clients dans cette démarche complexe mais essentielle pour eux. Nous pourrions, comme l'illustre le cas pratique figurant en fin de ce guide :

- réaliser un audit de leur situation, en évaluant notamment les conséquences des dernières réformes intervenues ;
- étudier l'opportunité et l'intérêt d'un rachat de trimestres de leur retraite de base ;
- envisager un rachat de points ou l'activation d'autres leviers d'optimisation de leur retraite complémentaire ;
- compléter cette démarche par la mise en place de dispositifs facultatifs dans l'entreprise ou la souscription de contrats à titre purement personnel.

Contactez-nous afin que nous puissions conseiller ensemble vos clients au mieux de leurs intérêts et ainsi développer l'activité de votre cabinet et la satisfaction de vos clients. À très bientôt et excellente lecture !

## Sommaire

### 04. Quiz



### 14. Retraite, mode d'emploi



### 24. L'audit retraite du dirigeant



### 32. L'optimisation des régimes obligatoires



### 40. Les dispositifs facultatifs de retraite / L'épargne retraite



### 50. Synthèse/Conclusion



### 52. Cas pratique





# QUIZ

---

1

La réforme de 2014 a revu l'âge légal de la retraite de base.

Oui

Non

---

2

La réforme de 2014 a revu l'âge du taux plein de la retraite de base.

Oui

Non

---

3

Pour obtenir une retraite de base à taux plein, je dois avoir validé entre 166 et 172 trimestres en fonction de ma génération.

Oui

Non

---

4

Ma retraite de base auprès du régime général est calculée sur :

Les 10 meilleures années

Les 20 meilleures années

Les 25 meilleures années

5

Pour que je valide 1 trimestre, le critère pris en compte par mon régime de retraite de base est :

3 mois calendaires

1 trimestre civil

150 Smic horaires

6

Si je n'ai pas le nombre de trimestres requis, ma retraite de base subira une décote par trimestre manquant de :

2,5 %

1,25 %

0,75 %

7

Si j'ai le nombre de trimestres requis et que je poursuis mon activité au-delà de l'âge légal, le taux de pension de ma retraite de base au régime général bénéficiera d'une surcote par trimestre supplémentaire cotisé de :

0,5 %

1,25 %

2 %

8

La réversion de ma retraite de base est soumise à conditions de ressources.

Oui

Non

9

**La réversion de ma retraite complémentaire obligatoire est soumise à conditions de ressources.**

Oui

Non

---

10

**Je souhaite racheter des trimestres auprès de mon régime obligatoire. Existe-t-il plusieurs possibilités ?**

Oui

Non

---

11

**Je suis divorcé et remarié. Est-il exact que les réversions de mes régimes obligatoires seront partagées entre mon ex-conjoint et mon conjoint actuel ?**

Oui

Non

---

12

**La réforme de 2014 me permet d'accéder à différents dispositifs de cumul emploi-retraite.**

Oui

Non

# RÉPONSES

---

1

**Non.** L'âge légal a déjà été relevé progressivement de 60 à 62 ans par la réforme de 2010 pour les assurés nés à compter du 01/07/1951. Le projet de réforme dite régime universel ne remettrait pas en question cet âge.

ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE		
Assurés nés à compter du :	Nouvel âge légal de départ	Date de départ minimale
01/07/1951	60 ans et 4 mois	01/11/2011
01/01/1952	60 ans et 8 mois	01/10/2012
01/01/1953	61 ans et 2 mois	01/03/2014
01/01/1954	61 ans et 7 mois	01/08/2015
01/01/1955	62 ans	01/01/2017
01/01/1956	62 ans	01/01/2018



**2**

- Non** :
- un rapport étudiant l'opportunité de ramener l'âge du taux plein de 67 à 65 ans devait être remis avant le 01/01/2015 ;
  - pour rappel, l'âge du taux plein a été progressivement relevé de 65 à 67 ans par la réforme de 2010 pour les assurés nés à compter du 01/07/1951.

ÂGE DE LA RETRAITE DE BASE À TAUX PLEIN		
Assurés nés à compter du :	Nouvel âge légal de départ	Date de départ minimale
01/07/1951	65 ans et 4 mois	01/11/2016
01/01/1952	65 ans et 9 mois	01/10/2017
01/01/1953	66 ans et 2 mois	01/03/2019
01/01/1954	66 ans et 7 mois	01/08/2020
01/01/1955	67 ans	01/01/2022
01/01/1956	67 ans	01/01/2023

**3**

- Oui** :
- la durée d'assurance a été relevée d'un trimestre tous les 3 ans pour les générations de 1958 à 1972 ;
  - la durée d'assurance atteindra 43 ans (172 trimestres) pour les assurés nés à compter de 1973 ;
  - le taux plein à 65 ans a été relevé progressivement à 67 ans par la réforme de 2010.

DURÉE D'ASSURANCE POUR LE TAUX PLEIN SUITE À LA RÉFORME DE 2010	
Génération	Trimestres ou annuités pour le taux plein
01/07/1951 au 31/12/1951	163 trimestres soit 40,75 annuités
1952	164 trimestres soit 41 annuités
1953 - 1954	165 trimestres soit 41,25 annuités
1955 - 1957	166 trimestres soit 41,5 annuités

## DURÉE D'ASSURANCE POUR LE TAUX PLEIN SUITE RÉFORME 2014

Génération	Trimestres ou annuités pour taux plein
1955 - 1957	166 trimestres soit 41,5 annuités
1958 - 1960	167 trimestres soit 41,75 annuités
1961 - 1963	168 trimestres soit 42 annuités
1964 - 1966	169 trimestres soit 42,25 annuités
1967 - 1969	170 trimestres soit 42,5 annuités
1970 - 1972	171 trimestres soit 42,75 annuités
1973 et suivantes	172 trimestres soit 43 annuités

4

### ✓ Les 25 meilleures années.

- pour les salariés : 25 meilleures années depuis 2008 ;
- pour le régime de Sécurité sociale des indépendants, ex « RSI » : 25 meilleures années depuis 2013.

Le projet de réforme dite régime universel prévoit un passage d'un système en annuités en un système en points à compter de 2025.

5

### ✓ 150 SMIC horaires.

La validation d'un trimestre a été abaissée de 200 smic horaire à 150 smic horaire à compter du 01/01/2014 par la réforme des retraites de 2014 (décret du 19/03/2014).

6

### ✓ 1,25 %. La décote était de 2,5 % par trimestre manquant pour les assurés nés avant 1944.

Cette décote est désormais dégressive de 2,5 % à 1,25 % pour les pensions versées à compter du 01/01/2004 en fonction de la date de naissance de l'assuré.

Ex : 1,25 % pour les assurés nés à compter de 1952.

La décote étant limitée à 20 trimestres.

7

- ☑ **1,25 %**. La surcote a été progressivement relevée de 0,75 % à 1,25 % pour les trimestres supplémentaires cotisés dans le régime général à compter du 01/01/2009.

Remarques :

- la surcote par trimestre supplémentaire pour le régime de base des professions libérales est de 0,75 % (1,25 % pour la CNBF) ;
- la surcote n'est pas limitée à 20 trimestres.

8

- Oui** : - cette condition de ressources existait déjà dans le régime de base du régime général et des régimes dits alignés mais a été rajoutée pour la réversion du régime de base des professions libérales par la réforme de 2003 avec effet au 01/01/2004 alors que cette condition n'existait pas précédemment pour ce régime ;
- le niveau de condition de ressources est de 2080 x le SMIC/h ou 1,6 x ce montant pour un couple.

9

- Non** : - les réversions des retraites complémentaires obligatoires ne sont pas soumises à conditions de ressources sauf pour le « RSI artisans et commerçants » (« RSI commerçants » depuis le 01/01/2004 et « RSI artisans » depuis le 01/01/2009) devenu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 la SSI (Sécurité sociale des indépendants) ;
- le niveau de condition de ressources pour ce régime a été relevé suite à la réforme des retraites 2010 de 37 525 € à 2 PASS.

## 10

**Oui.** Plusieurs possibilités existent sous certaines conditions :

- rachats VPLR dits « Fillon » (2003) pour études supérieures ou années incomplètes (12 trimestres maximum par régimes) ;
- rachats « Madelin » pour années incomplètes (1994) au profit des artisans et commerçants ;
- rachats à tarif préférentiel pour années d'études (réforme 2014) ;
- rachats à tarif préférentiel pour périodes d'apprentissage (réforme 2014) ;
- ...

---

## 11

**Oui.** Depuis la réforme de 2003, pour les régimes de base, la réversion se fait au prorata des années de mariage même si l'ex-conjoint se remarie.

Une condition de ressources a par ailleurs été introduite par cette réforme.

---

## 12

**Oui.** Les règles de cumul ont été unifiées pour les pensions prenant effet à compter du 01/01/2015 (décret du 30/12/2014) :

- la liquidation d'une pension d'un régime de base nécessite désormais de cesser l'ensemble de ses activités dans tous les autres régimes ;
- les cotisations versées dans l'ancien ou le nouveau régime ne sont plus génératrices de droits autant en régime de base qu'en régimes complémentaires obligatoires.

# RETRAITE, MODE D'EMPLOI



## PRINCIPES DE BASE DE LA RETRAITE

En France, la retraite du dirigeant est construite sur la base de deux strates obligatoires se cumulant pour assurer une meilleure indemnisation lors de la cessation d'activité professionnelle. Ces deux niveaux obligatoires peuvent être complétés par des dispositifs facultatifs mis en place directement par le dirigeant au sein de son entreprise.

### Les strates obligatoires

Les strates obligatoires, gérées par les partenaires sociaux au niveau national, correspondent à la retraite légale de base et à la retraite dite complémentaire. Ces deux mécanismes obligatoires sont assis sur le mécanisme de la répartition. Cela signifie que les actifs paient des cotisations assurant le financement des pensions versées aux retraités. Le régime légal de retraite de base octroie des droits pour l'acquisition de trimestres (sauf pour les professionnels libéraux qui acquièrent des points), le régime complémentaire octroie des droits pour l'acquisition de points.

### Les strates additionnelles

Les strates additionnelles à ces deux strates obligatoires présentent un caractère facultatif, relevant de la seule volonté du dirigeant. Elles présentent plusieurs formes, visant à compléter l'indemnisation du dirigeant liquidant ses droits à la retraite de base et à la retraite complémentaire. Le dirigeant peut notamment souscrire à un contrat d'épargne retraite supplémentaire, articulé sur le principe



de la capitalisation. Les sommes cotisées par le dirigeant servent, dans ce cas, à financer la rente à laquelle il pourra prétendre à sa retraite, cotisations placées sur des supports financiers.

### DÉFINIR LA SITUATION DU DIRIGEANT

Pour déterminer la situation d'un dirigeant vis-à-vis de la retraite, il est d'abord nécessaire d'identifier la forme juridique de sa société, le nombre de parts détenues, l'activité réalisée ainsi que la nature de son mandat social. Un président d'une société anonyme (SA), un directeur général d'une SA, un président ou un dirigeant d'une société par actions simplifiée (SAS), un président ou un dirigeant d'une société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU), un gérant minoritaire ou égalitaire d'une société à responsabilité limitée (SARL), le dirigeant d'une société coopérative de production (SCOP), le gérant non associé d'une entreprise

### Info +

Pour déterminer si un gérant de SARL est minoritaire, égalitaire ou majoritaire, il faut additionner les parts sociales détenues en propre par le gérant, mais aussi les parts détenues par ses enfants mineurs non émancipés, celles détenues par son conjoint ou son partenaire de Pacs.

### Info +

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 a supprimé le RSI et intégré les indépendants artisans et commerçants au régime général de la Sécurité sociale. Cet adossement étant devenu complet au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Cette réforme ne modifie en rien leurs régimes de cotisations et de prestations.

unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) sont considérés comme assimilés salariés au regard de la protection sociale et notamment de la retraite.

En conséquence, ces mandataires doivent cotiser auprès du régime général de la Sécurité sociale (Carsat ou Cnav Île-de-France) au titre de la retraite légale de base et aux caisses Agirc-Arrco au titre de la retraite complémentaire.

Un gérant majoritaire de SARL, un gérant d'une EURL, un entrepreneur

individuel sont, eux, considérés comme des non-salariés au regard de la protection sociale et notamment de la retraite.

Ces dirigeants non-salariés, lorsque l'activité de leur entreprise est artisanale, commerciale et industrielle, doivent cotiser auprès du régime général de la Sécurité sociale (Carsat ou Cnav Île-de-France) au titre de la retraite de base, mais aussi de la retraite complémentaire.

Ceux dont l'activité de l'entreprise est libérale doivent, de leur côté,

## Évolution de l'espérance de vie

L'espérance de vie des Français augmente depuis plusieurs années de façon continue. Ainsi, l'espérance de vie entre 1960 et 2013 a crû de 11 ans.

À 60 ans, l'espérance de vie a également augmenté, sur la même période, de 7 ans. Soit un record mondial, impactant directement le nombre d'années

d'indemnisation versée par les organismes de retraite.

Et selon les prévisions communiquées par le Conseil d'orientation des retraites (COR),

cette croissance de l'espérance de vie devrait se poursuivre à l'avenir pour atteindre, en 2050, 89 ans chez les femmes et 83,8 ans chez les hommes.

ÉVOLUTION DE L'ESPÉRANCE DE VIE À LA NAISSANCE ET À 60 ANS (SOURCE : INSEE)

Année	Espérance de vie à la naissance		Espérance de vie à 60 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1900	47	43,4	13,9	12,7
1930	59,3	54,3	16,4	14,1
1960	73,5	67	19,4	15,7
1990	81	72,7	24,2	19
1996	82	74,1	25	19,7
2000	82,8	75,3	25,6	20,4
2006	84,1	77,2	26,7	21,8
2013	85	78,7	27,4	22,8

cotiser auprès de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL) ou du régime général de la Sécurité sociale (professions non réglementées) au titre de la retraite de base et auprès de l'une des dix sections professionnelles ou du régime général de la Sécurité sociale au titre de la retraite complémentaire. Pour les avocats, la Caisse nationale des barreaux français (CNBF) gère les retraites de base et complémentaire.

### Prendre en compte la situation du conjoint

L'audit de la situation du dirigeant en matière de couverture retraite conduit le plus souvent à s'interroger sur celle de son conjoint.

A minima, le conjoint peut, sous

certaines conditions, bénéficier des pensions de retraite du dirigeant décédé ; on parle de pension de réversion.

Mais, dans l'hypothèse où le dirigeant et son conjoint travaillent dans la même entreprise, il faut alors s'interroger sur les choix les plus judicieux pour protéger plus efficacement le conjoint tout en limitant le coût de cette couverture. Cela passe avant tout par la qualification juridique donnée à l'intervention du conjoint. Le statut social du conjoint peut, en effet, prendre la forme du conjoint associé, du conjoint salarié ou du conjoint collaborateur.

Lorsque le conjoint présente le statut de conjoint associé, il doit adhérer aux mêmes organismes de retraite obligatoire que le dirigeant. Le conjoint



### Un équilibre fragile

L'évolution de l'espérance de vie rend compliquée l'équation de l'équilibre financier des régimes de retraite basés sur le principe de la répartition. D'où les nombreuses réformes qui sont intervenues ces dernières années. Et, en particulier, la dernière réforme engagée par le gouvernement visant à instaurer un système de retraite universel.

## Évolution du rapport cotisants-retraités

L'allongement de l'espérance de vie, l'arrivée plus tardive dans la vie active, l'augmentation du chômage, la fin de carrière des baby-boomers, ou encore le départ en retraite

anticipée de nombreux actifs figurent parmi les principales raisons conduisant à une chute du ratio cotisants-retraités. Ce ratio est ainsi passé de 4 cotisants pour un retraité en 1960 à 1,3 cotisant pour un

retraité en 2013. Une projection donne un ratio de 1,15 cotisant pour un retraité en 2050. Cette évolution du ratio cotisants/retraités explique les nombreuses réformes des retraites qui conduisent

inégalement à une baisse des pensions (baisse du taux de remplacement) et une augmentation des cotisations.

ÉVOLUTION DU RATIO COTISANTS/RETRAITÉS (SOURCE : INSEE)

Année	Rapport cotisants/retraités
1960	4
2006	1,5
2013	1,3





DE

L'âge requis pour liquider sa retraite à taux plein a été porté à 67 ans.

salarié relève, quant à lui, du régime général de la Sécurité sociale pour la retraite de base et des caisses Agirc-Arrco pour la retraite complémentaire. En dernier lieu, le conjoint collaborateur participant de manière régulière à

l'activité de l'entreprise doit cotiser auprès de la Sécurité sociale pour les indépendants au titre de la retraite et acquiert en contrepartie des droits propres à ce titre. Au final, tous les conjoints travaillant aux côtés du chef d'entreprise doivent bénéficier d'une couverture retraite propre.

## ÉVOLUTION DE LA SOCIÉTÉ ET RÉFORMES SUCCESSIVES

Compte tenu de l'application d'un mécanisme de répartition en matière de retraite de base et de retraite complémentaire, l'évolution de l'espérance de vie ainsi que le nombre d'actifs cotisants par rapport au nombre de retraités percevant une pension impactent directement l'équilibre financier de ces régimes. D'autant que ces paramètres ne sont

### LES PRINCIPALES RÉFORMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE RETRAITE

Année de la réforme	Âge légal de départ à la retraite	Âge légal de départ à la retraite à taux plein	Nombre de trimestres requis	Moyenne des meilleures années retenues
<b>Situation avant la loi Veil</b>	60 ans	65 ans	150	10
<b>1993</b> (loi Veil)	60 ans	65 ans	Porté progressivement à 160	Portée progressivement à 25
<b>2003</b> (loi Fillon)	60 ans	65 ans	Porté progressivement à 164	25
<b>2010</b> (réforme Woerth)	Porté progressivement à 62 ans	Porté progressivement à 67 ans	Porté progressivement à 166	25
<b>2014</b> (réforme Ayrault)	Porté progressivement à 62 ans	Porté progressivement à 67 ans	Porté progressivement à 172	25

pas fixes et évoluent dans le temps. Les chiffres tant de l'évolution de l'espérance de vie que ceux de l'évolution du rapport cotisants/retraités ont donc rendu nécessaire la mise en œuvre de plusieurs réformes visant à rééquilibrer financièrement les régimes de retraite de base et de retraite complémentaire.

### Réformes du régime de base

Les réformes du régime général de retraite de base se sont succédées depuis 1993. Elles sont intervenues pour modifier les différents paramètres-clés influant sur l'équilibre financier du régime. C'est ainsi que, suite à ces réformes, plusieurs changements sont intervenus :

- l'âge requis pour liquider volontairement ses droits à retraite de base est passé de 60 à 62 ans ;
- l'âge requis pour liquider ses droits à retraite de base à un taux plein est passé de 65 à 67 ans ;
- le nombre de trimestres requis pour liquider ses droits à retraite de base sur la base d'un taux plein est passé de 150 à 172 ;
- les droits à la retraite de base sont calculés sur les 25 meilleures années, au lieu des 10 meilleures années.

Les quatre principales réformes ayant introduit ces changements sont, dans l'ordre chronologique, la loi Veil, la loi Fillon, la réforme Woerth et la réforme Ayrault (cf. tableau ci-contre). Le régime de retraite de base des indépendants, géré par le RSI depuis 2005 puis, depuis le

1<sup>er</sup> janvier 2018, par le régime général de la Sécurité sociale, a aussi évolué en profondeur pour faire face à la hausse de l'espérance de vie et à la chute du ratio cotisants/retraités. Plusieurs changements ont, là aussi, été introduits :

- la réforme de 2010 a modifié l'âge requis pour liquider volontairement ses droits à la retraite de base, qui a été porté progressivement à 62 ans ;
- l'âge requis pour liquider ses droits à retraite de base à un taux plein passe aussi progressivement à 67 ans ;
- la réforme de 2014 conduit à faire progressivement passer le nombre de trimestres requis pour liquider ses droits à retraite de base à un taux plein à 172. Au final, les paramètres utilisés pour le calcul des droits à la retraite de base sont identiques pour tous ceux qui relèvent du régime général de la Sécurité sociale (indépendants ou non).

### Réforme de la retraite complémentaire Agirc-Arrco

Tout comme le régime de retraite de base, le régime complémentaire voit son équilibre financier en danger, nécessitant des réformes.

Un accord national interprofessionnel a donc été signé le 30 octobre 2015. Il prévoyait des modifications tant sur le niveau des pensions que des cotisations. Les partenaires sociaux souhaitent aussi influencer sur la préparation de la retraite des futurs cotisants.

- Dès 2016, l'accord prévoyait des mesures importantes :



### Réforme Agirc-Arrco

Une réforme des régimes complémentaires Agirc-Arrco est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour assurer la pérennité de leur équilibre financier (ANI Agirc-Arrco du 17 novembre 2017).



*Le régime général de la Sécurité sociale gère désormais la retraite complémentaire des artisans, des commerçants et des industriels.*

## Info +

Le lien entre taux de la pension de retraite de base et taux de la pension de retraite complémentaire aboutit à ce que les réformes apportées au régime de retraite de base impactent au final le régime de retraite complémentaire. C'est le cas du décalage de l'âge et du décalage du nombre de trimestres requis pour obtenir une pension de retraite de base prévus par les réformes de 2010 et de 2014.

- le décalage de la date de revalorisation des pensions de retraite complémentaire (au 1<sup>er</sup> novembre au lieu du 1<sup>er</sup> avril) et la revalorisation encadrée des pensions pendant une durée de 3 ans ;
- la majoration du coût d'achat du point retraite pendant une durée de 3 ans ;
- l'extension de la cotisation AGFF à la tranche C des salaires (avec les mêmes taux que ceux applicables sur la tranche B) et le renouvellement de la contribution exceptionnelle et temporaire (CET) pendant une durée de 3 ans.

• Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, d'autres mesures sont entrées en vigueur.

La première correspond à l'unification des régimes Agirc et Arrco. Les cotisations dues à ces régimes ne sont plus calculées que sur deux tranches de rémunération : la tranche 1 correspondant au plafond de la Sécurité sociale et la tranche 2 allant de 1 à 8 plafonds.

Sur la tranche 1, le taux contractuel est toujours de 6,20 %, mais comme le taux d'appel passe de 125 % à 127 %, le taux effectif de cotisations s'élève à 7,87 % (au lieu de 7,75 % jusqu'au 31 décembre 2018). Quant à la tranche 2, il lui est appliqué un taux contractuel de 17 % (contre 16,20 % sur la tranche B et 16,44 % sur la tranche C jusqu'au 31 décembre 2018) et donc un taux effectif de 21,59 % (contre 20,25 % sur la tranche B et 20,55 % sur la tranche C jusqu'au 31 décembre 2018).

Par ailleurs, la cotisation AGFF, la CET et la cotisation Garantie minimale de points (GMP) ont disparu. Et il a été créé une contribution d'équilibre général s'appliquant à un taux de 2,15 % sur la tranche 1 et de 2,70 % sur la tranche 2, venant notamment remplacer l'AGFF. Enfin, une contribution d'équilibre technique est due par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale : son

taux est de 0,35 % et s'applique, pour ces salariés, sur les tranches 1 et 2. Cette contribution prend la place de la contribution exceptionnelle et temporaire. La seconde mesure instaure un système de bonus-malus pour encourager la poursuite d'activité des salariés ayant acquis un nombre de trimestres suffisant pour liquider leur retraite complémentaire à taux plein. Sont concernés par ce système les futurs retraités nés à partir de 1957 et qui demandent leur retraite complémentaire avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

En pratique, tout cotisant liquidant sa retraite à taux plein avant d'atteindre 67 ans voit sa pension de retraite complémentaire réduite de 10 % pendant une durée de 3 ans maximum et dans la limite de l'âge du taux plein (on parle de coefficient de solidarité). Si le cotisant atteint le nombre de trimestres suffisant pour obtenir une pension de retraite complémentaire à taux plein, tout en étant âgé de moins de 67 ans, il doit prolonger son activité professionnelle pendant une durée d'un an (ou jusqu'à atteindre les 67 ans) pour éviter cette réduction de pension. En revanche, dès lors qu'un cotisant ayant l'âge ou le nombre de trimestres lui permettant de liquider sa retraite complémentaire à taux plein continue son activité professionnelle pendant une durée d'au moins 8 trimestres, il bénéficie à son départ en retraite d'une majoration de 10 % de sa pension de retraite complémentaire pendant un an. Cette majoration passe à 20 % pendant un an en cas de prolongation d'activité

professionnelle de 3 ans et à 30 % pendant un an en cas de prolongation d'activité professionnelle de 4 ans. Enfin, tout assuré qui ne bénéficiera pas du taux plein se voit appliquer des abattements viagers sur ses droits Agirc-Arrco et une décote sur sa retraite de base.

## Réformes des autres régimes complémentaires

### Les réformes du régime complémentaire des indépendants

Historiquement, les artisans d'un côté et les commerçants et industriels de l'autre n'étant pas assimilés à des salariés disposaient de leurs propres régimes de retraite complémentaire (respectivement CANCAVA et ORGANIC). Ces régimes étaient gérés par le RSI depuis 2005. Au 1<sup>er</sup> janvier 2013, ces deux régimes de retraite complémentaire ont été fusionnés. Le nouveau régime unifié relevant du régime général de la Sécurité sociale. Les droits à retraite acquis dans les anciens régimes ont donc été repris intégralement dans le nouveau régime unifié. Les taux de cotisation sont désormais identiques pour les commerçants et les artisans, tout comme l'âge de départ en retraite et l'âge de réversion. Le niveau des pensions de retraite complémentaire versées par le régime général de la Sécurité sociale dépend du taux de la pension de retraite de base. Lorsque le cotisant liquide sa retraite de base à taux plein, il obtient une pension de retraite complémentaire à taux plein. Lorsque le cotisant liquide sa retraite

## Illustrations

- La CIPAV (Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse) sert une pension de retraite complémentaire à taux plein au cotisant atteignant 65 ans, peu important sa date de naissance.

- La CAVP (Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens) sert une pension de retraite complémentaire à taux plein au cotisant, né en 1956 ou après, atteignant 67 ans.

de base à taux minoré, il obtient une pension de retraite complémentaire réduite. Les minorations étant identiques à celles appliquées à un salarié.

**Les réformes des régimes de retraite complémentaire des professions libérales relevant de la CNAVPL**

Les professions libérales ne possèdent pas de régime unifié pour

la retraite complémentaire. Il existe en conséquence 10 régimes différents en fonction de la profession du cotisant. Et chaque caisse possède ses propres règles en matière d'acquisition de points de retraite, de gestion des fonds et de modalités de liquidation. De même, la caisse de retraite complémentaire peut présenter des règles de liquidation distinctes de celles prévues pour la



## Présentation des 10 Caisses de retraite complémentaire des professions libérales

**Pour les professions médicales et paramédicales**, sont compétentes :

- la Caisse autonome de retraite des chirurgiens-dentistes et des sages-femmes (CARCDSF) ;
- la Caisse autonome de retraite des médecins français (CARMF) ;
- la Caisse autonome de retraite et de prévoyance des infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes et orthoptistes (CARPIMKO) ;
- la Caisse autonome de retraite et de prévoyance des vétérinaires (CARPV) ;

- la Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens (CAVP).

**Pour les professions juridiques et réglementées**, sont compétentes :

- la Caisse de retraite des notaires (CRN) ;
- la Caisse d'assurance vieillesse des officiers ministériels, des officiers publics et des compagnies judiciaires (CAVOM) ;
- la Caisse d'assurance vieillesse des experts-comptables et commissaires aux comptes (CAVEC).

**Les agents d'assurances** relèvent de la Caisse d'allocation vieillesse des agents généraux d'assurances et des mandataires non-salariés de l'assurance et de la capitalisation (CAVAMAC).

**Enfin, la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (CIPAV)** accueille une vingtaine de professions libérales : architectes, géomètres experts, diététiciens, psychothérapeutes, ostéopathes, etc.

retraite de base des professionnels libéraux.

Ces caisses ont, néanmoins pour la plupart, suivi les évolutions sur les conditions d'âge et de trimestres permettant la liquidation des pensions de retraite de base (cf. illustrations ci-contre). Les principales réformes internes touchant ces caisses correspondent à :

- la fusion en 2009 de la caisse des chirurgiens-dentistes avec la caisse des sages-femmes, ayant conduit les sages-femmes à cotiser obligatoirement à un régime de retraite complémentaire et permettant aux caisses de s'adapter aux évolutions de la loi Fillon ;
- la réforme de 2013 touchant la CIPAV (caisse gérant la retraite complémentaire d'une série de professions comme les architectes notamment) ayant conduit notamment à la réduction de la valeur du point de retraite complémentaire ;
- la réforme de 2015 touchant la CAVP (Caisse de retraite complémentaire des pharmaciens) ayant rendu la cotisation de retraite complémentaire obligatoire sur l'ensemble des revenus professionnels, calculée en fonction de la moyenne des revenus des années N-2, N-3 et N-4. Alors que le cotisant pouvait jusqu'alors librement choisir son niveau de cotisation ;
- la réforme 2016 de la CARPIMKO permet, sous condition de durée de cotisations, de pouvoir liquider sa retraite complémentaire sans abattements avant l'âge du taux plein ;
- la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 transfère la quasi-totalité des 400 professions libérales gérées par la Cipav vers le régime



général de la Sécurité sociale. Les 19 professions restant affiliées à la Cipav étant :

- les architectes, architectes d'intérieur, économistes de la construction, géomètres-experts, ingénieurs-conseils, maîtres d'œuvre ;
- les moniteurs de ski, guides de haute montagne et accompagnateurs de moyenne montagne ;
- les ostéopathes, psychologues, psychothérapeutes, ergothérapeutes, diététiciens, chiropracteurs ;
- les artistes ne relevant ni de l'Agessa, ni de la Maison des artistes ;
- les guides conférenciers ;
- les experts automobiles et experts devant les tribunaux.

Les micro-entrepreneurs qui s'installent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et qui n'exercent pas une de ces 19 professions doivent s'inscrire au régime général de la Sécurité sociale.

### Info +

Les décrets n<sup>os</sup> 2019-386, 2019-387 et 2019-1358, parus au JO le 2 mai 2019, sont venus préciser les conditions de ce transfert vers le régime général de la Sécurité sociale.

De même pour les professionnels libéraux (hors statut de micro-entrepreneur) qui créent leur activité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les professionnels libéraux affiliés à la Cipav avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et dont la profession est transférée au régime général de la Sécurité sociale restent inscrits à la Cipav. Toutefois, ils peuvent, jusqu'au 31 décembre 2023, demander leur rattachement au régime général de la Sécurité sociale. Ce changement d'affiliation est définitif.

### **Projet de réforme visant à instaurer un régime de retraite universel**

Pour garantir l'équilibre financier du système de retraite, le gouvernement a engagé une réforme d'ampleur. Il serait ainsi prochainement créé un régime

de retraite universel qui engloberait l'ensemble des régimes de retraite actuels, aussi bien les régimes de retraite de base que les régimes de retraite complémentaire. Ce régime, applicable aux salariés, artisans, commerçants, professionnels libéraux, exploitants agricoles..., demeurerait un système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle. Le régime de retraite universel permettrait d'acquérir des points sur un compte personnel de carrière en fonction du montant des cotisations sociales versées. Chaque pension de retraite attribuée serait alors égale au nombre de points cumulés par l'assuré multiplié par la valeur de service du point. La valeur d'acquisition des points et la valeur de service seraient communes à l'ensemble des assurés,



afin que 1 € cotisé ouvre les mêmes droits pour tous.

Quant aux cotisations, elles seraient, au terme d'une période de convergence de 15 ou 20 ans, identiques pour tous les travailleurs non salariés (artisans, commerçants, professionnels libéraux, exploitants agricoles...). Deux taux de cotisations leur seraient appliqués :

- 25,31 % pour un revenu annuel n'excédant pas le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 41 136 € en 2020) ;
- 10,13 % sur la part de revenu comprise entre une fois et trois fois ce plafond (de 41 136 à 123 408 € en 2020).

En outre, une cotisation dite « de solidarité », non génératrice de droits, serait prélevée sur l'ensemble du revenu à un taux de 2,81 %.

S'agissant des dirigeants assimilés salariés, ils cotiseraient à hauteur de :

- 25,31 % sur leur rémunération brute ne dépassant pas trois plafonds annuels de la Sécurité sociale (soit 123 408 € en 2020), 60 % de cette cotisation étant à la charge de l'entreprise et 40 % à la charge du dirigeant ;
- 2,81 % (cotisation de solidarité non génératrice de droits) sur l'ensemble de leur rémunération.

Enfin, l'âge légal de départ à la retraite s'établirait à 62 ans. En effet, si le gouvernement avait initialement fixé un âge d'équilibre (dit « âge pivot ») à 64 ans en deçà duquel le montant de la pension de retraite attribuée serait minoré, cette mesure a été temporairement retirée du projet de loi visant à instaurer un système universel de retraite. À suivre donc.





# L'AUDIT RETRAITE DU DIRIGEANT



L'audit retraite a pour objet de faire le point de la situation dans laquelle le dirigeant se trouve au regard de sa future retraite. Il porte aussi bien sur l'âge auquel il pourra partir en retraite que sur le montant de la pension à laquelle il aura droit.

## DÉTERMINER L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE ET PRÉPARER LE DÉPART

### Connaître la date de départ à la retraite de base

Un dirigeant peut obtenir une pension de retraite de base même s'il n'atteint pas l'âge ou le nombre de trimestres requis pour une pension de retraite à taux plein.

Il doit seulement attendre un âge minimum pour liquider sa retraite de base, quel que soit le nombre de trimestres acquis, âge fixé à 62 ans pour les dirigeants nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1955.

Il est toutefois important de savoir que la situation personnelle du dirigeant peut, sous certaines conditions, lui permettre de liquider sa retraite de base avant l'âge minimal prévu.

- Le départ anticipé en retraite peut d'abord résulter de la longue carrière du dirigeant. Le dirigeant doit pour cela avoir commencé à travailler avant 20 ans.

Dans ce cas, s'il respecte les conditions posées par la loi, quant au nombre de trimestres cotisés pendant toute l'activité professionnelle et au nombre de trimestres cotisés avant ses 20 ans, il peut liquider sa retraite de base entre 57 ans et 8 mois et 60 ans selon sa

date de naissance. Le départ anticipé pour longue carrière entraîne alors le versement d'une pension de retraite de base à taux plein.

**Illustration :** un dirigeant né en 1961 ayant cotisé 176 trimestres dont 5 trimestres avant la fin de l'année de ses 16 ans peut obtenir une pension de retraite de base à taux plein dès ses 58 ans.

- Le départ anticipé peut aussi résulter du statut de travailleur handicapé (à condition que le dirigeant ait été reconnu travailleur handicapé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016) ou d'une incapacité permanente d'au moins 50 %. Le dirigeant répondant à une de ces deux conditions et disposant d'un certain nombre de trimestres cotisés peut, en effet, anticiper son départ à la retraite. Le départ anticipé entraîne alors le versement d'une pension de retraite de base à taux plein.

**Illustration :** un dirigeant, né en 1961, est reconnu travailleur handicapé. Sur la période au cours de laquelle il a été reconnu travailleur handicapé, il a cotisé au moins 108 trimestres et a été en activité professionnelle ou assimilée pendant au moins 128 trimestres. Le dirigeant peut alors liquider sa retraite de base à taux plein dès lors qu'il atteint 55 ans.

- Enfin, le départ anticipé peut résulter de la pénibilité du travail accompli par le dirigeant salarié. Si le dirigeant est victime d'un accident du travail ou



CREATIVA IMAGES

### Info +

L'âge minimal fixé en fonction de la date de naissance pour liquider la retraite de base est identique, que le dirigeant cotise auprès du régime général de la Sécurité sociale, de la CNAVPL, de la CNBF ou de la MSA. Le projet de réforme dite régime universel ne remettrait pas en question l'âge légal de 62 ans.



## Des cas de départ anticipé

Dans certains cas particuliers, le dirigeant peut partir en retraite avant l'âge minimal, notamment, à certaines conditions, en cas de handicap ou d'incapacité.

d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité physique permanente d'au moins 10 %, il peut obtenir la liquidation de sa pension de retraite de base à taux plein dès qu'il atteint 60 ans.

Cette possibilité de retraite anticipée est néanmoins conditionnée par un taux d'incapacité permanente, par l'exposition à des facteurs de risques professionnels et par la durée d'exposition à ces risques.

**Illustration :** un dirigeant justifie d'un taux d'incapacité physique permanente de 10 % suite à une maladie professionnelle. Si son incapacité est directement liée à des facteurs de risques professionnels auxquels le dirigeant a été exposé pendant au moins 17 ans, un départ anticipé à la retraite est possible dès 60 ans.

Par contre, les dirigeants ne peuvent pas obtenir de droits au titre du compte professionnel de prévention, permettant sous conditions un départ anticipé à la retraite.

## Connaître la date de départ à la retraite de base à taux plein

Pour pouvoir prétendre à une pension de retraite de base à taux plein, c'est-à-dire une pension de retraite calculée sur la base de 50 % du salaire de référence, le dirigeant doit, non seulement, atteindre l'âge minimal pour partir à la retraite, mais en plus avoir cotisé un certain nombre de trimestres (cf. tableau en page suivante). Mais il

peut aussi obtenir de façon automatique une pension de retraite à taux plein, peu important le nombre de trimestres cotisés, s'il liquide sa retraite à un certain âge, âge qui dépend de sa date de naissance et qui va de 65 à 67 ans (cf. tableau page suivante).

**Précision :** l'âge de 65 ans suffit toutefois, peu importe la date de naissance de l'intéressé, pour obtenir une retraite à taux plein quel que soit le nombre de trimestres validés lorsque le dirigeant :

- a validé au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé ;
- a interrompu son activité professionnelle en raison de sa qualité d'aidant familial ;
- a apporté une aide effective en tant que salarié ou aidant familial pendant au moins 30 mois à son enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap ;
- est né entre le 1<sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1955 et a eu ou élevé au moins 3 enfants, a réduit ou cessé son activité pour élever un de ces enfants et a validé un nombre minimal de trimestres avant l'interruption d'activité ;
- ou est titulaire de l'allocation des travailleurs de l'amiante.

Autre exception : lorsque le dirigeant est reconnu inapte au travail (ou travailleur handicapé) et subit une incapacité physique permanente d'au moins 50 %, il peut liquider sa retraite de base à taux plein dès lors qu'il atteint l'âge minimal de départ à la retraite (62 ans). Peu importe qu'il n'ait pas l'âge (de 65 ans

à 67 ans) ou le nombre de trimestres requis en principe pour une pension de retraite à taux plein.

## Connaître les formalités pour liquider sa retraite

Des formalités doivent être remplies à la fois pour liquider sa retraite de base et sa retraite complémentaire.

- Pour liquider sa retraite de base, le dirigeant doit contacter sa caisse de retraite afin qu'elle lui fournisse un imprimé de demande unique de retraite et lui indique les pièces à produire (justificatifs d'activité, relevés de carrière, etc.).

Il devra ensuite retourner cet imprimé

avec les pièces justificatives requises.

Une seule demande permet d'obtenir la retraite de base, calculée à partir de toutes les périodes cotisées pendant l'activité professionnelle du dirigeant auprès d'une ou plusieurs caisses.

La dernière caisse de retraite auprès de laquelle le dirigeant est affilié se chargeant de communiquer avec les autres caisses pour assurer le calcul des droits et le versement de la pension.

- Pour liquider sa retraite complémentaire, le dirigeant doit, à l'inverse, se rapprocher de chaque caisse de retraite auprès de laquelle il a cotisé durant son activité professionnelle.

## Info +

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017, dans le cadre de la LURA (Liquidation unique des régimes alignés), pour les cotisants nés à partir de 1953, un seul règlement est effectué auprès du dirigeant ayant cotisé auprès d'au moins deux caisses de retraite de base durant sa carrière.

### CONDITIONS<sup>(1)</sup> À REMPLIR POUR UNE PENSION DE RETRAITE DE BASE À TAUX PLEIN

Année de naissance du dirigeant	Âge de départ à la retraite à taux plein	Trimestres d'assurance requis <sup>(2)</sup>
1952	65 ans et 9 mois	164
1953	66 ans et 2 mois	165
1954	66 ans et 7 mois	165
1955	67 ans	166
1956	67 ans	166
1957	67 ans	166
1958 à 1960	67 ans	167
1961 à 1963	67 ans	168
1964 à 1966	67 ans	169
1967 à 1969	67 ans	170
1970 à 1972	67 ans	171
À partir de 1973	67 ans	172

(1) Ces conditions permettant une liquidation de la retraite de base à taux plein sont les mêmes, que le dirigeant cotise auprès du régime général de la Sécurité sociale, de la CNAVPL ou de la CNBF.

(2) En cas de départ avant l'âge de départ à taux plein.



*Par ailleurs, depuis cette année, il est également possible de réaliser la liquidation de son régime de base et complémentaire sur une seule demande en ligne sur l'espace de l'assurance retraite.*

### Info +

Une estimation indicative globale de la future retraite est adressée durant l'année 2020 aux dirigeants nés en 1955, en 1960 ou en 1965.

Chacune assure alors le versement d'une pension en fonction des périodes cotisées ou des droits capitalisés en son sein.

En termes de date de liquidation des pensions de retraite, le choix appartient au seul dirigeant, dès lors que celui-ci peut prétendre au versement d'une pension. Mais afin d'optimiser les droits acquis et les cotisations versées, il est conseillé au dirigeant de fixer cette date au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant le dépôt de son dossier. À tout le moins, le dirigeant doit privilégier une date correspondant au 1<sup>er</sup> jour du mois d'avril, de juillet ou d'octobre afin d'assurer la validation de tous les trimestres cotisés.

Une fois la date choisie, le dirigeant doit anticiper le dépôt du dossier de liquidation des pensions d'une durée de 4 à 6 mois, compte tenu du temps de traitement moyen des dossiers par les caisses et des éventuels échanges nécessaires pour valider l'ensemble des

droits acquis.

Une fois la demande déposée, pour percevoir son indemnité retraite, le dirigeant non assimilé salarié doit également, sauf à opter pour un cumul emploi retraite :

- s'engager à renoncer à toute activité ;
- procéder à sa radiation au registre du commerce et des sociétés ou du répertoire des métiers dans un délai de 12 mois à compter de l'acceptation de la demande.

### ESTIMER LE MONTANT DE LA RETRAITE DU DIRIGEANT ET L'INFORMER SUR SES DROITS

#### **Estimer la retraite du dirigeant grâce au droit à l'information et à l'évaluation des droits acquis**

Dans l'année qui suit le début d'activité professionnelle, chaque cotisant ayant validé au moins deux trimestres de retraite de base doit recevoir un document d'information générale sur le système de retraite français.

Au cours de son activité professionnelle, le dirigeant peut voir directement en ligne sur le site de son régime de base ou de sa caisse complémentaire son relevé de situation individuelle. Ce document récapitule l'ensemble des droits acquis dans chacun des régimes de retraite de base et complémentaires obligatoires auxquels il a cotisé.

Ce relevé est adressé directement au dirigeant par le GIP Union Retraite, tous les 5 ans à partir du moment où il atteint l'âge de 35 ans.

Lorsque le dirigeant atteint l'âge de 55 ans, le GIP Union Retraite lui adresse également une estimation indicative

globale de sa future retraite. Ce document retrace l'ensemble des droits acquis et mentionne une estimation des futures pensions de retraite auxquelles le dirigeant peut prétendre. Les différentes informations remises au dirigeant lui permettent de visualiser ses périodes d'activité professionnelle et ses futurs droits lors de son départ en retraite. Cela doit lui permettre de procéder à une vérification des données détenues par les caisses – les périodes et les montants cotisés – et de demander d'éventuelles rectifications.

## Intérêt de réaliser une simulation ou un audit de protection sociale

Les informations sur la retraite, qui sont mises à la disposition du dirigeant en amont, doivent également lui permettre d'envisager les possibilités d'optimisation de ses futurs droits à la cessation de son activité. Or, les informations transmises par les caisses de retraite ne contiennent pas de conseil en matière d'optimisation des droits en fonction de la situation personnelle du dirigeant et de son parcours professionnel.

## Info +

Tout dirigeant âgé d'au moins 45 ans peut demander un entretien auprès de sa caisse de retraite de base afin de réaliser un bilan d'activité professionnelle et d'obtenir une estimation du montant des futures pensions de retraite auxquelles il peut prétendre.



## Comment calculer la retraite de base ?

Pour les dirigeants assimilés salariés ou travailleurs indépendants, la pension annuelle de retraite de base est calculée selon la formule suivante : Nombre de trimestres validés par l'assuré/nombre maximum de trimestres pris en compte X revenu annuel moyen X taux de

la pension. Le nombre maximum de trimestres pris en compte varie entre 164 et 172 selon l'année de naissance de l'assuré (cf. tableau page 33). Le revenu annuel moyen correspond à la moyenne des revenus perçus pendant les 25 années les plus avantageuses

financièrement pour l'assuré sachant qu'il ne peut dépasser le plafond annuel de la Sécurité sociale (41 136 € en 2020). Enfin, le taux de la pension correspond à 50 % lorsque l'assuré a droit à une retraite à taux plein. Sinon, ce taux est réduit de 1,25 % par trimestre

manquant, dans la limite de 20 trimestres. Pour les professionnels libéraux, la pension de retraite de base se calcule par points. Le nombre de points acquis est fonction des revenus perçus au cours de leur carrière et la valeur du point est fixée à 0,5708 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.



OLIVIER LE MOUL

## Être acteur et anticiper

En matière de retraite, le maître-mot est **ANTICIPATION**.

Le dirigeant doit préparer bien en amont sa retraite, en commençant idéalement avant 45 ans et en y consacrant un budget conséquent.

C'est pourquoi il est nécessaire de proposer au dirigeant, le plus tôt possible dans sa carrière, un audit de protection sociale. Cet audit vise plusieurs objectifs :

- faire l'état des lieux de la situation du dirigeant au regard de la retraite en étudiant en profondeur le relevé de carrière et en interrogeant le dirigeant sur sa situation personnelle lui permettant éventuellement d'obtenir des droits supplémentaires. Cet état des lieux a notamment pour objectif de déterminer si et quand le dirigeant pourra prétendre à la liquidation de ses pensions de retraite de base et de retraite complémentaire à taux plein. Il est aussi nécessaire d'échanger avec le dirigeant sur sa volonté en termes de date de cessation d'activité et en termes de besoins financiers après cette cessation ;
- identifier des points de vigilance en vérifiant les différents régimes de retraite auprès desquels le dirigeant cotise,

afin d'identifier les versements de cotisations n'ouvrant pas de nouveaux droits ou dont la finalité ne correspond pas au financement de la future retraite du dirigeant ;

- préconiser des solutions adaptées à la situation et aux besoins du dirigeant en utilisant les leviers d'optimisation à disposition, tant sur les régimes obligatoires que sur les régimes de retraite facultatifs.

## ÊTRE ACTEUR DE LA PRÉPARATION À LA RETRAITE, POUR AGIR ET NE PAS SUBIR

Le pouvoir d'achat à la retraite doit être une préoccupation majeure pour tous les dirigeants, car ceux qui n'auront pas constitué de capital au préalable risquent de se retrouver en difficulté face à l'augmentation prévisible de leurs dépenses incompressibles (logement, santé, dépendance).

Or, l'impact des réformes des retraites déjà votées provoque une chute des pensions de retraite de base et de retraite complémentaire versées. L'augmentation conjointe du nombre de trimestres à cotiser et du nombre d'années prises en compte pour le calcul du revenu de référence conduit à une augmentation du ticket modérateur retraite. C'est-à-dire à une baisse mécanique du taux de remplacement des revenus d'activité lors du départ en retraite.

La seule possibilité pour un dirigeant souhaitant limiter l'impact de ces réformes sur sa future retraite réside dans l'utilisation des leviers d'optimisation à sa disposition. Face aux possibilités existant d'optimisation

de la retraite obligatoire, mais aussi face à la multiplicité des régimes de retraite supplémentaire (épargne retraite), le dirigeant doit bâtir une stratégie adaptée à sa situation personnelle face à la retraite.

La construction de cette stratégie doit intervenir au plus tôt dans la carrière du dirigeant pour permettre la maximisation du rapport coût/prestations des investissements qu'il devra réaliser pour

financer sa retraite.

Par ailleurs, il faut garder à l'esprit que les leviers d'optimisation sont régulièrement réformés eux aussi. Le dirigeant doit donc être réactif pour adapter sa stratégie et tirer le meilleur profit des possibilités d'optimisation en fonction de son profil.

L'anticipation est donc primordiale pour permettre une prise de décision rapide et efficace.





# L'OPTIMISATION DES RÉGIMES OBLIGATOIRES



L'optimisation des régimes obligatoires passe d'abord par la faculté de rachat de trimestres de retraite de base.

Mais des solutions existent aussi pour optimiser la retraite complémentaire.

### LES RACHATS DE TRIMESTRES AUPRÈS DES RÉGIMES DE BASE

Le principe du rachat de trimestres est simple : permettre à un dirigeant de répondre à la condition de trimestres cotisés lui assurant une retraite de base à taux plein. Ce rachat donne donc la possibilité au dirigeant de partir plus tôt à la retraite tout en s'assurant une retraite de base à taux plein, induisant également une pension de retraite complémentaire à taux plein pour les régimes alignés sur la retraite de base. Plusieurs dispositifs ont été ou sont encore ouverts aux dirigeants, leur permettant de racheter des trimestres au titre du régime de retraite obligatoire de base.

En revanche, sont récemment arrivés à terme les dispositifs de rachat RSI, inutilisables depuis 2015, et de rachat article 59 des professions libérales, inutilisable depuis 2016.

Deux dispositifs majeurs restent donc accessibles à l'heure actuelle : le rachat Madelin pour années incomplètes pour les travailleurs non salariés ou le rachat Fillon pour années incomplètes ou études supérieures.

#### Le rachat Madelin

##### Qui est concerné et comment procéder ?

La loi Madelin du 11 février 1994 permet aux dirigeants travailleurs non salariés

de racheter des années incomplètes auprès du régime général de la Sécurité sociale.

Ce rachat leur permet de compléter les trimestres d'années au cours desquelles le revenu était trop faible pour valider 4 trimestres.

Il reste néanmoins nécessaire que le dirigeant ait bien été affilié au régime des travailleurs non salariés sur la période pour laquelle un rachat est envisagé.

Pour procéder à ce rachat, le dirigeant doit d'ailleurs avoir exclusivement exercé une activité relevant du régime des travailleurs non salariés sur la période correspondant aux trimestres rachetés et doit être à jour du paiement des cotisations obligatoires d'assurance vieillesse et d'invalidité-décès. Si ces conditions sont remplies, le dirigeant doit se rapprocher du régime général de la Sécurité sociale et verser un montant permettant le rachat des trimestres.

##### Combien ça coûte ?

Le calcul du coût de rachat d'un trimestre au titre du dispositif Madelin s'appuie sur un revenu annuel moyen (RAM). Ce RAM est obtenu en prenant en compte la moyenne des revenus non salariés du dirigeant perçus entre le 1<sup>er</sup> janvier 1973 et le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de la demande de rachat. Pour chaque trimestre racheté, on divise par 4 ce RAM.

Le dirigeant doit donc payer au final un montant égal au produit de cette fraction du RAM par un taux correspondant au taux de cotisation de retraite de base en vigueur au moment



#### Info +

Suite à la dernière réforme des retraites, certains dispositifs de rachat de trimestres peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'un tarif préférentiel avantageux.



### Info +

Lorsque le dirigeant travailleur non salarié cesse de cotiser auprès du régime général de la Sécurité sociale, il peut racheter les trimestres manquants sur l'année de cessation de cotisation dans un délai maximal de 12 mois.

### Info +

Le dispositif de rachat Fillon est aussi ouvert aux dirigeants cotisant auprès de la CNAVPL. Néanmoins, le dispositif fonctionne selon des règles spécifiques. Le coût du rachat est notamment moins élevé que pour les rachats auprès du régime général de la Sécurité sociale. Ce dispositif est aussi prévu pour les dirigeants cotisant auprès de la CNBF et de la MSA suivant leurs propres règles.

de la demande de rachat.

Le résultat de ce produit est minoré ou majoré par la caisse de retraite en fonction de l'âge du dirigeant au moment de la demande de rachat.

### Quels avantages procure le rachat ?

Le dispositif du rachat Madelin présente un rapport coût/prestation très intéressant pour le dirigeant. Il est notamment plus avantageux que le dispositif de rachat Fillon, avec lequel il peut se cumuler. Après le rachat, les revenus concernés par l'opération sont pris en compte pour le calcul du revenu moyen servant à déterminer le montant de la pension de retraite de base.

### Quels points de vigilance ?

Le nombre de trimestres pouvant être rachetés est très encadré. Le dirigeant ne peut racheter des trimestres que sur une ou plusieurs des six dernières années précédant sa demande de rachat. S'il décide de procéder à un rachat de trimestres sur une de ces années, il doit obligatoirement racheter tous les trimestres manquants sur l'année concernée.

Le dirigeant ne peut donc pas procéder à un rachat partiel de trimestres.

### Le rachat Fillon

#### Qui est concerné et comment procéder ?

La loi Fillon du 21 août 2003 permet aux dirigeants cotisant à la retraite de base auprès du régime général de la Sécurité sociale de racheter des trimestres.

Sont visées les années d'études supérieures et les années incomplètes (années au cours desquelles au moins un trimestre a été validé mais moins de 4 trimestres).

Pour procéder à ce rachat, le dirigeant doit se rapprocher de la caisse auprès de laquelle il a été affilié après la fin de ses études pour le rachat d'années d'études ou de sa caisse actuelle pour le rachat d'années incomplètes.

### Combien ça coûte ?

Le calcul du prix de rachat d'un trimestre au titre du dispositif Fillon s'appuie sur un revenu moyen calculé à partir de la moyenne des revenus perçus sur les 3 années précédant la demande de rachat. Le montant à verser par le dirigeant dépend ensuite de son choix entre deux options. La première option permet aux trimestres rachetés de venir influencer sur le taux de liquidation de la retraite de base. La seconde option permet aux trimestres rachetés de venir influencer sur le taux de liquidation de la retraite de base, mais aussi sur la durée de couverture auprès de la caisse de retraite de base.

Enfin, le montant définitif à régler est arrêté en fonction de l'âge du dirigeant au moment de la demande de rachat.

### Quels avantages procure le rachat ?

Ce dispositif de rachat permet d'éviter le calcul d'une pension de retraite de base à taux réduit, taux impactant ensuite le montant de la pension de retraite complémentaire. Son rapport coût/



PICSEIVE

prestation voit son intérêt augmenté pour les dirigeants disposant de hauts revenus.

À noter que si le dirigeant procède à un rachat des trimestres pour années d'études dans les 10 ans suivant le terme de ces études, il peut bénéficier d'un tarif préférentiel pour le rachat d'au plus 4 trimestres.

### **Quels points de vigilance ?**

Le nombre de trimestres pouvant être rachetés grâce au dispositif Fillon est plafonné à 12 trimestres. Sachant qu'aucun rachat n'est possible si le dirigeant peut déjà prétendre au versement de la pension de retraite de base au taux plein. Et qu'en outre, le rachat n'est pas possible en cas de retraite progressive du dirigeant.

**À savoir :** *compte tenu du coût important du rachat des trimestres avec le dispositif Fillon, le dirigeant est le plus souvent encouragé à ne pas*

*procéder immédiatement au rachat de trimestres.*

*Le montant qui aurait été affecté à ce rachat est alors placé sur une solution assurantielle de capitalisation (montant qui peut être réduit des intérêts qui seront capitalisés sur le contrat), permettant au dirigeant d'adapter sa stratégie en fonction des futures réformes des régimes de retraite obligatoires qui pourraient modifier la donne en matière de rachat de trimestres notamment.*

### **L'OPTIMISATION DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE**

Il existe plusieurs dispositifs permettant de bénéficier d'une pension de retraite complémentaire obligatoire à taux plein pour les dirigeants ou les professionnels libéraux ne pouvant y prétendre lors de la liquidation de leur retraite. L'utilisation de ces dispositifs étant laissée au libre choix du dirigeant ou du professionnel libéral.

### **Info +**

Pour les dirigeants cotisant auprès de la CIPAV et de la CARPIMKO, suite à la réforme de 2016, pour la retraite complémentaire, le rachat Fillon réalisé auprès de la CNAVPL ou de la Sécurité sociale peut permettre de supprimer tous les abattements portant sur les points de retraite complémentaire.

## Le rachat de points

### Qui est concerné et comment procéder ?

Plusieurs caisses ouvrent droit à des rachats de points. Tout dépend donc de l'affiliation du dirigeant.

- Les dirigeants relevant du régime général ainsi que les professions libérales adhérentes notamment de la CARMF ou de la CARCDSF peuvent racheter directement des points auprès de leur caisse de retraite complémentaire.
- Dans le cadre du régime Agirc-Arrco, il est possible, jusqu'au 31 décembre 2018, de racheter des points pour la période non travaillée correspondant au suivi d'études supérieures, à condition d'avoir racheté au préalable les trimestres correspondants auprès du régime général.

Ce rachat étant toutefois limité à 70 points par année d'études supérieures, dans la limite de 3 ans, pour chacun des régimes Agirc et Arrco. Soit 210 points au maximum. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans le nouveau régime fusionné Agirc-Arrco, il est possible de

racheter des points non seulement au titre des périodes d'études supérieures mais également au titre des années incomplètes (années pour lesquelles moins de 4 trimestres ont été validés). Le tout pour un total de 140 points par an dans la limite de 3 ans. À condition toujours d'avoir racheté les trimestres correspondants auprès du régime général.

- Dans le cadre de la CARMF, il est possible de racheter des points entre l'âge de 45 ans et le départ en retraite à condition d'être à jour de ses cotisations. Il existe 4 périodes pouvant donner lieu à rachat : les années passées sous les drapeaux ou dans la coopération, la période de maternité ou de prise en charge d'un enfant handicapé et les années de dispense de cotisation lors de l'installation du médecin.
- Dans le cadre de la CARCDSF, il est possible de racheter des points pour les périodes non cotisées. Sont visées les périodes de début d'activité, les maternités et les périodes d'affiliation incomplète. Le nombre maximum de points rachetables dépendant de la nature de la période rachetée.



## Droit de rachat

L'expert-comptable rattaché à la CAVEC peut aussi racheter des points lui permettant d'obtenir le calcul des droits à retraite complémentaire en fonction de sa classe de

cotisations au jour du rachat pour des périodes cotisées sur des classes inférieures. Ce droit de rachat est réservé aux professionnels libéraux âgés d'au moins 50 ans

et de moins de 66 ans. Le coût du rachat correspond à la valeur du point de cotisation complémentaire multiplié par un coefficient variant en fonction de l'âge de l'adhérent.

## Combien ça coûte ?

- Dans le cadre du régime général, le coût dépend du nombre de points rachetés, de la valeur du point Agirc-Arrco et de l'âge du bénéficiaire au moment du rachat.

Il se calcule de la façon suivante :  
nombre de points à racheter x valeur du point x coefficient d'âge.

**Illustration :** un dirigeant souhaite racheter 140 points Agirc-Arrco en 2020. Il est âgé de 50 ans. Le coût du rachat se monte à 1,2714 au 1er novembre 2019. Calcul :  $140 \times 1,2714 \times 24 = 4\,271,90 \text{ €}$

- Dans le cadre de la CARMF, la valeur du rachat d'un point de retraite est de 69,70 € en 2020.

## Quels avantages ?

Les rachats de points sont entièrement déductibles fiscalement. Ils permettent au bénéficiaire de limiter la minoration du montant de sa pension de retraite complémentaire lors de la liquidation de la pension.

## Quels points de vigilance ?

L'intérêt de ce dispositif est réduit par l'allongement de l'âge minimal de départ à la retraite, qui facilite l'acquisition du nombre de trimestres d'activité nécessaire. Par ailleurs, racheter des points sera inefficace si l'assuré ne bénéficie pas du taux plein. Enfin, les modalités du rachat sont différentes selon le statut social du dirigeant et selon la caisse concernée. Pour le régime général, toute demande

de rachat doit être réalisée avant le départ en retraite du dirigeant. Pour la CARCDSF, la demande de rachat doit être réalisée avant le terme d'un délai fixé en fonction de la nature de la période rachetée.

## L'option cotisation sur classe supérieure

### Qui est concerné et comment procéder ?

Les professionnels libéraux affiliés à la CIPAV ou à la CARPV, et les experts-comptables affiliés à la CAVEC peuvent choisir de cotiser dans la classe immédiatement supérieure à celle de leur revenu. Cette option étant réouverte chaque année.

### Combien ça coûte ?

Le coût dépend du différentiel entre le montant de cotisation de la tranche normale de l'assuré et le montant de la cotisation de la tranche supérieure. Il est donc susceptible d'évoluer chaque année en fonction de la tarification de la caisse.

**Illustration :** un expert-comptable libéral opte pour la classe F en 2020 au lieu de la classe E. Il doit s'acquitter alors auprès de la CAVEC d'un complément de cotisations égal à 5 022 €.

### Quels avantages procure le rachat ?

Cette option permet d'acquérir des points supplémentaires et ainsi d'augmenter le montant de la future



## Info +

L'option pour la surcotisation réversion est également appelée « cotisation facultative de conjoint ».

pension de retraite complémentaire. Par sa souplesse de souscription, cette option permet aussi de s'adapter à la situation financière du professionnel libéral. En cas de résultats moins favorables, l'assuré n'est pas contraint d'assumer le paiement du surcoût de cotisations pour les années suivantes : il lui suffira de ne pas resouscrire l'option. Il en est de même si l'assuré identifie un outil d'optimisation plus favorable vers lequel diriger en priorité le montant de son effort supplémentaire en matière de retraite.

### **Quels points de vigilance ?**

Si le dirigeant utilise les possibilités existantes pour cotiser dans une classe inférieure à celle correspondant à ses revenus réels, il ne peut pas exercer en même temps l'option sur classe supérieure. Le choix de cotiser sur la classe supérieure entraîne une majoration du coût de la cotisation du bénéficiaire mais aussi, le cas échéant, de celui de la cotisation facultative pour la réversion au conjoint qui est proportionnelle à la classe choisie par le bénéficiaire. Le coût indirect peut donc être plus élevé que la seule différence entre les cotisations de la classe actuelle et de la classe supérieure.

### **L'option pour la surcotisation réversion**

#### **Qui est concerné et comment procéder ?**

- Les assurés relevant de la CIPAV, de la CARPV, de la CAVOM et de la CAVEC

peuvent souscrire une option assurant une meilleure couverture au titre de la réversion. Le taux de réversion de la pension de retraite complémentaire passe alors de 60 à 100 % pour chaque année pour laquelle l'assuré souscrit l'option.

- Au moment de la liquidation de la retraite complémentaire par capitalisation auprès de la CAVP, l'assuré peut choisir librement un taux de réversion à 60, 70, 80, 90 ou 100 %, au lieu des 50 %.

### **Combien ça coûte ?**

Tout dépend de la section professionnelle.

- Pour les professionnels libéraux rattachés à la CARPV et à la CAVOM, la cotisation de retraite complémentaire se voit appliquer une majoration de 20 %.

En cas de rattachement à la CAVEC, le coût de l'option évolue en 2020 entre 194 € et 6 075 € en fonction de la classe de cotisations de retraite complémentaire.

En cas de rattachement à la CIPAV, le montant de la cotisation facultative au profit du conjoint est égal à 25 % de la cotisation de retraite complémentaire du dirigeant. Les assurés cotisant à la retraite complémentaire par capitalisation auprès de la CAVP doivent, eux, réaliser un versement complémentaire dont le montant est calculé en fonction de la différence d'âge entre l'assuré et son conjoint, de la date de naissance de l'assuré, de l'âge de l'assuré à la liquidation et du taux de réversion choisi.

### Quels avantages procure l'option ?

Ce dispositif permet d'optimiser la réversion de la retraite complémentaire obligatoire.

Il est ainsi particulièrement intéressant en cas de différences d'âge importantes entre l'assuré et son conjoint.

La pension de réversion étant versée sans limite de durée au conjoint survivant.

### Quels points de vigilance ?

L'efficacité de cette option dépend fortement de la situation matrimoniale

de l'assuré. Attention notamment aux assurés pacsés.

Les caisses de retraite assurent ainsi le versement d'une pension de réversion au titre de la retraite complémentaire uniquement au conjoint. Des conjoints divorcés non remariés peuvent aussi se voir verser une partie de la pension, au prorata de la durée du mariage avec l'assuré décédé. Et pour le conjoint actuel, comme pour les conjoints divorcés, une pension n'est versée qu'à la condition d'une durée minimale de mariage de deux ans. Cette condition de durée étant supprimée si un enfant est né du mariage.



CONTRAST WERKSJAT

## Comment faire le bon choix ?

Les dispositifs d'optimisation des régimes obligatoires présentent plusieurs visages différents.

Mais selon son âge, sa situation familiale, son parcours professionnel, un assuré ne peut

bénéficier de tous ces dispositifs ou n'y a pas d'intérêt particulier. La première étape consiste donc à déterminer quels dispositifs sont accessibles immédiatement ou le deviendront dans le

temps.

La seconde étape consiste à apprécier le réel impact de l'utilisation d'un dispositif d'optimisation. En effet, certains choix peuvent permettre l'amélioration à la fois des droits à

retraite de base et à retraite complémentaire ou des droits à la fois à la retraite complémentaire et à la pension de réversion. On obtient donc un double effet et on multiplie l'intérêt de l'option prise.



# LES DISPOSITIFS FACULTATIFS DE RETRAITE / L'ÉPARGNE RETRAITE



Pour compléter les régimes obligatoires, il existe deux types de solutions facultatives : des régimes individuels et des régimes collectifs.

### LES RÉGIMES INDIVIDUELS D'ÉPARGNE RETRAITE

Plusieurs dispositifs facultatifs de retraite existent et sont à la disposition des dirigeants d'entreprise.

#### Le Perp

##### Qui est concerné et comment procéder ?

Le Perp (plan d'épargne retraite populaire) est un régime individuel de retraite à adhésion facultative prévu par l'article 163 quaterdecies du Code général des impôts. Ce dispositif est accessible à toute personne physique, sans qu'il existe de lien avec l'activité professionnelle du dirigeant ou du professionnel libéral.

Par principe, les sommes épargnées sont distribuées à la liquidation du plan sous forme de rente. Le plan peut être souscrit auprès d'une banque, d'une compagnie d'assurances ou d'un organisme de prévoyance ou de mutuelle. Le contrat peut prévoir une alimentation du plan par des versements réguliers ou uniquement par des versements exceptionnels.

##### Quels avantages ?

Le dirigeant ou le professionnel libéral peut opter à son départ à la retraite à la conversion de 20 % des sommes épargnées en capital, les 80 % restants étant versés sous forme de rente, à la condition que le plan prévoit cette

possibilité. Une conversion de 100 % des sommes épargnées en capital est aussi possible en cas d'achat d'une résidence principale lors du départ en retraite, sous réserve que le dirigeant n'ait pas été propriétaire dans les deux années précédentes.

Les sommes épargnées au sein du plan sont déductibles annuellement des revenus soumis à l'impôt sur le revenu, dans la limite du montant le plus haut de deux plafonds évoluant chaque année. Le premier plafond correspond à 10 % des revenus annuels du titulaire, revenu pris en compte dans la limite de 8 fois le plafond annuel de Sécurité sociale. Le second plafond correspond à 10 % du plafond annuel de Sécurité sociale.

##### Quels points de vigilance ?

- Les sommes épargnées au sein du plan sont bloquées jusqu'à la liquidation des régimes de retraite obligatoires ou jusqu'à l'âge légal minimal de départ à la retraite.

Un déblocage anticipé est néanmoins possible en cas de décès, d'expiration des droits au chômage, de surendettement, de cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ou d'invalidité du titulaire du plan et en cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du titulaire du plan.

- Pour vérifier que la limite d'exonération fiscale prévue pour les versements réalisés en vue de l'alimentation du plan est bien respectée, il faut ajouter à ces versements les abondements patronaux à un Perco, les versements réalisés sur un régime article 83 ainsi qu'une partie



#### Autres avantages du Perp

- Les sommes épargnées dans le cadre du plan ne sont pas prises en compte dans l'assiette servant au calcul de l'impôt sur la fortune immobilière.
- Enfin, le titulaire du plan dispose d'une grande liberté dans son alimentation, en l'absence d'obligation de versement régulier et en l'absence de plafond.



MICHAEL JUNG

des cotisations finançant des régimes Madelin.

## **Le dispositif Madelin**

### **Qui est concerné et comment procéder ?**

Le dispositif Madelin (art 154 bis du CGI) permet au travailleur non salarié non agricole de se constituer un complément de retraite par capitalisation. S'agissant d'un contrat à versements périodiques, les cotisations doivent être versées au moins une fois par an. Une classe de cotisation est choisie à l'adhésion et chaque année, sachant que cette cotisation peut varier à l'intérieur de cette classe entre un montant minimal et un maximum de quinze fois ce montant avec possibilité d'effectuer des versements libres ou, sous conditions, des rachats d'années antérieures et ce dans le respect des limites fiscales.

Pour la souscription d'un contrat Madelin, le travailleur non salarié non agricole doit répondre aux deux conditions cumulatives suivantes :

- être affilié aux régimes obligatoires d'assurances maladie et vieillesse des non-salariés non agricoles et être à jour du paiement des cotisations à ces régimes ;
- être assujéti à l'impôt au titre de son activité professionnelle dans l'une des catégories suivantes : BIC ou BNC ou rémunération relevant de l'article 62 du CGI.

À terme, les prestations sont versées sous la forme d'une rente viagère à compter de la liquidation de sa retraite obligatoire ou à compter de son âge légal.

### **Quels avantages ?**

L'intérêt majeur du contrat Madelin réside dans la possibilité de déduire les cotisations versées, dans le respect de certaines limites, de son revenu professionnel imposable.

Les conjoints collaborateurs, bien que n'ayant pas de revenus liés à ce statut, peuvent également bénéficier à titre personnel de ce dispositif avantageux à travers l'enveloppe fiscale de leur conjoint non salarié, cette solution venant donc récompenser une certaine forme d'implication dans la vie de l'entreprise au-delà des seules cotisations obligatoires versées. Par ailleurs, bien que n'étant pas rachetable, la sortie en capital versé au travailleur non salarié non agricole au titre d'un rachat social prévu par l'article L. 132-23 du Code des assurances est

exonérée d'impôt sur le revenu et n'est pas assujettie aux prélèvements sociaux.

## Quels points de vigilance ?

S'agissant des gérants et associés relevant de l'article 62 du CGI, les cotisations peuvent être prises en charge par la société sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale constatée dans un procès-verbal. S'agissant de contrats qui, sauf cas exceptionnels, n'autorisent qu'une sortie exclusive en rente au terme, il est extrêmement important de bien vérifier, avant toute souscription, quelles sont les options de rentes proposées à la sortie afin que, quelle que soit la situation de l'assuré au terme du plan, celui-ci puisse bénéficier de l'option la plus favorable.

Il convient également de vérifier si le contrat prévoit un retour sur investissement en cas de décès de l'assuré en phase de constitution ou en phase de perception de la rente avec le bénéfice pour les ayants-droits d'annuités garanties et ce, quelles que soient les options de rentes choisies par le bénéficiaire au terme du contrat.

## L'assurance-vie

### Qui est concerné et comment procéder ?

L'assurance-vie constitue un contrat prévoyant le versement, par le souscripteur, de primes auprès d'un organisme gestionnaire. L'organisme gestionnaire assurant à la clôture du contrat le versement au profit du souscripteur ou d'un bénéficiaire

désigné d'un capital ou de rentes.

Le contrat peut être souscrit par toute personne physique à titre individuel, sans lien avec l'activité professionnelle, auprès d'un organisme assureur. Cependant, une entreprise peut prendre en charge le coût des primes pour le compte d'un dirigeant bénéficiaire.

## Quels avantages ?

Le contrat peut prévoir indistinctement l'alimentation par un versement unique, par des versements réguliers ou des versements libres.

Le souscripteur pouvant procéder au retrait total ou partiel des fonds épargnés à tout moment. Il lui est aussi possible d'obtenir un prêt s'appuyant sur les fonds épargnés. À ce titre, les modalités de retrait ou de prêt doivent figurer dans le contrat d'assurance-vie et sont distinctes selon la date de conclusion du contrat.

Enfin, le versement du capital ou de la rente au terme du contrat ouvrira droit à un traitement fiscal et social très avantageux.

## Quels points de vigilance ?

Les primes prises en charge par l'entreprise, lorsqu'elle est soumise à l'impôt sur les sociétés, doivent venir s'ajouter au revenu imposable du bénéficiaire. Elles sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés selon les mêmes règles que les rémunérations. Si le bénéficiaire est gérant majoritaire d'une SARL ne bénéficiant pas du régime des sociétés de personnes, gérant d'une société en commandite par actions,

## Info +

Les TNS agricoles ne bénéficient pas du dispositif Madelin art 154 bis du CGI mais du 154 bis OA du CGI qui leur permet de déduire les cotisations retraite versées sur ce dispositif à la fois fiscalement et socialement.



## Avantage de l'assurance-vie

Les rentes ou le capital versés par l'organisme assureur ainsi que les retraits anticipés bénéficient d'un régime social et fiscal favorable dès lors que la durée du contrat atteint au moins 4 ans, mais surtout lorsque cette durée atteint 8 ans (cotisations versées avant le 27/09/2017).



associé des sociétés de personnes, membre de sociétés en participation, associé unique de SARL ayant opté pour le régime des sociétés de capitaux ou associé unique d'une exploitation agricole à responsabilité limitée ayant opté pour le régime des sociétés de capitaux, la prise en charge des primes d'assurance-vie par l'entreprise n'est possible qu'à condition d'être prévue par un procès-verbal d'assemblée générale.

### **LES DISPOSITIFS COLLECTIFS DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE**

Les dirigeants assimilés salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale peuvent bénéficier de régimes supplémentaires collectifs de retraite financés en tout ou partie par l'entreprise. Il existe plusieurs dispositifs qui se distinguent par leur mode de mise en place, l'identité possible des bénéficiaires et le régime social et fiscal à l'entrée et à la sortie.

#### **Les dispositifs article 83**

##### **Qui est concerné et comment procéder ?**

Une entreprise peut mettre en place volontairement un régime collectif à adhésion obligatoire de retraite à cotisations définies. Ce régime est prévu par l'article 83 du Code général des impôts. Il assure au bénéficiaire le versement d'une rente à son départ en retraite, venant s'additionner aux rentes versées au titre des régimes obligatoires de retraite. Entrent dans le champ de ce régime de retraite à la fois les dirigeants assimilés

salariés et les salariés.

À ce titre, le régime peut couvrir l'ensemble des bénéficiaires potentiels ou couvrir uniquement une catégorie objective. L'entreprise prend alors en charge tout ou partie des cotisations au régime.

En pratique, le régime de retraite doit être mis en place soit à la suite de la conclusion d'un accord collectif, soit par la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

##### **Quels avantages ?**

Les cotisations patronales finançant le régime sont exonérées de cotisations sociales pour l'employeur, exonérées d'impôt sur le revenu pour le bénéficiaire et déductibles du bénéfice imposable pour l'entreprise. Ce régime de faveur est néanmoins réservé aux cotisations ne dépassant pas sur l'année un certain plafond. Les cotisations sont, en effet, exonérées à hauteur du montant le plus haut entre 5 % des revenus professionnels du bénéficiaire, revenus pris en compte dans la limite de 5 fois le plafond de Sécurité sociale, et 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

##### **Quels points de vigilance ?**

Le régime social et fiscal favorable est conditionné par le respect des règles légales imposant des procédures précises pour la mise en place du dispositif.

D'autre part, les cotisations exonérées de charges sociales restent soumises au forfait social à un taux de 20 %.

La rente versée étant, elle, soumise à l'impôt sur le revenu après abattement de 10 %.

### Les dispositifs article 82

#### Qui est concerné et comment procéder ?

Une entreprise peut mettre en place volontairement un régime collectif à adhésion facultative de retraite à cotisations définies. Ce régime, qui bénéficie de la fiscalité de l'assurance-vie, entre dans le champ de l'article 82 du Code général des

impôts. Il peut assurer au bénéficiaire le versement d'une rente à son départ en retraite, venant s'ajouter aux rentes versées au titre des régimes obligatoires de retraite. Il peut aussi assurer le versement d'un capital au départ en retraite.

Entrent dans le champ de ce régime de retraite à la fois les dirigeants assimilés salariés et les salariés. À ce titre, le régime ne subit aucune contrainte catégorielle et peut n'être mis en place que pour un ou plusieurs bénéficiaires avec leurs propres particularités, en faisant un outil de fidélisation du personnel particulièrement adapté. Le régime peut être mis en place par accord collectif ou décision unilatérale

## Comment faire le bon choix ?

Les dispositifs d'optimisation des régimes facultatifs peuvent être mis en œuvre directement par le dirigeant à titre individuel ou par l'entreprise. La mise en place par l'entreprise doit conduire le dirigeant à prendre en compte dans sa réflexion les conséquences financières qui en découleront pour l'entreprise, qui peuvent être importantes pour les régimes supplémentaires ouverts obligatoirement à plusieurs bénéficiaires.

Autre point important : le choix entre les différentes solutions doit être réalisé en tenant compte à la fois des charges fiscales et sociales à l'entrée du régime et celles applicables à la sortie. Selon les dispositifs, le poids des charges doit, en effet, être supporté lors de l'alimentation du régime ou au contraire lors du versement des rentes ou du capital. Le dirigeant doit aussi vérifier le mode de calcul des rentes ou du capital à percevoir.

Ce mode de calcul peut être fixe ou peut être évolutif en cours de contrat. Un taux de rente évolutif étant moins favorable qu'un taux fixe compte tenu des évolutions démographiques à venir. Le dirigeant reste libre, par ailleurs, d'associer plusieurs régimes facultatifs. Mais il doit veiller aux conséquences de ce cumul, notamment sur les plafonds d'exonération. L'utilisation d'un dispositif d'épargne retraite tel que le Perp

peut permettre au dirigeant de profiter de la défiscalisation immédiate, tout en bénéficiant d'un dispositif de retraite supplémentaire mis en place dans l'entreprise. La souplesse de gestion d'un contrat d'assurance-vie peut se combiner facilement à tous les autres dispositifs de retraite facultatifs, l'assurance-vie constituant un support de placement dépassant le seul cadre de l'épargne retraite.



*Les régimes de retraite à prestations définies constituent aussi une solution qui peut s'avérer intéressante pour les dirigeants assimilés salariés.*

### Info +

Le régime de l'article 39 peut assurer au bénéficiaire un pourcentage du dernier salaire, versé sous déduction du montant perçu au titre des pensions de retraite obligatoire. On parle alors de retraite chapeau. Ou ce régime peut assurer au bénéficiaire une rente d'un certain montant, venant s'additionner aux autres sommes perçues au titre de la retraite.

de l'employeur. Et les cotisations sont payées par l'entreprise.

### Quels avantages ?

- Les cotisations patronales finançant le régime sont déductibles du bénéfice imposable pour l'entreprise.
- Les fonds figurant dans le régime sont totalement disponibles, et ce à tout moment.
- Le capital ou la rente versé au terme bénéficient d'un régime fiscal et social avantageux. Le régime favorable est toutefois conditionné par la condition de respecter une durée minimale de 8 ans.

### Quels points de vigilance ?

Les cotisations patronales finançant le régime sont soumises à charges sociales et à impôt sur le revenu pour le bénéficiaire. Elles sont du coup créatrices de droits en matière de retraite obligatoire car intégrées dans l'assiette des cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire. En pratique, la mise en place du régime doit faire l'objet d'une mention expresse dans un procès-verbal d'assemblée générale dans une SARL ou dans une délibération du conseil d'administration dans une SA.

## Les dispositifs article 39

### Qui est concerné et comment procéder ?

Une entreprise peut mettre en place volontairement un régime collectif à adhésion obligatoire de retraite à prestations définies. Ce régime entre dans le champ de l'article 39 du Code général des impôts. Il peut assurer au bénéficiaire le versement d'une rente à son départ en retraite, venant s'additionner aux rentes versées au titre des régimes obligatoires de retraite. Le montant de la rente étant prévu à l'avance.

Entrent dans le champ de ce régime de retraite à la fois les dirigeants assimilés salariés et les salariés.

L'entreprise prend alors en charge les cotisations au régime.

En pratique, le régime de retraite doit être mis en place soit à la suite de la conclusion d'un accord collectif, soit par la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé. Il doit être géré par un organisme extérieur.

### Quels avantages ?

Les cotisations patronales finançant le régime sont exonérées de charges sociales et de forfait social, exonérées d'impôt sur le revenu et déductibles du bénéfice imposable pour l'entreprise.

### Quels points de vigilance ?

Le régime social et fiscal favorable est conditionné au respect de règles

imposant des procédures précises pour la mise en place du dispositif. Mais attention, la mise en place d'un régime article 39 réservé à une catégorie particulière n'est possible que si l'ensemble des salariés bénéficie déjà d'un Perco ou d'un régime de retraite supplémentaire article 83.

Et en cas de décès survenant avant la liquidation du régime, les sommes y figurant peuvent ne pas être reversées à un ayant-droit.

En termes de coût, les cotisations patronales restent soumises à une contribution spécifique à verser par l'entreprise soit au versement des cotisations (sur la base d'un taux de 24 %), soit au versement de la rente (sur la base d'un taux de 32 %).

Quant à la rente perçue par le bénéficiaire, elle est soumise à CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu. Une contribution sociale est également prélevée à un taux de 7 ou de 14 % en fonction du montant mensuel de la rente. Et là aussi, la mise en place du régime doit faire l'objet d'une mention expresse dans un procès-verbal d'assemblée générale dans une SARL ou dans une délibération du conseil d'administration dans une SA.

## Le Perco

### Qui est concerné et comment procéder ?

Le Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif) est, comme son nom l'indique, un régime collectif de retraite à adhésion facultative. Il est réservé aux entreprises comptant au moins 1 salarié. Il permet

## Info +

Les versements directs, initiaux ou périodiques, sur le Perco font l'objet d'un plafonnement commun correspondant à 2 % du plafond annuel de Sécurité sociale. Tout bénéficiaire peut donc percevoir en 2020 un montant de 822,72 € placé par l'entreprise dans le Perco sans avoir à procéder lui-même à un versement.





## Info +

La LFSS de 2019 a supprimé le forfait social à 20 % pour les dispositifs d'épargne salariale pour effectif  $\leq$  à 50 salariés.

aux bénéficiaires d'obtenir une rente ou un capital à leur départ en retraite, dont le montant dépend des sommes épargnées et des intérêts capitalisés. Peuvent bénéficier de ce régime les dirigeants assimilés salariés, les dirigeants non salariés et leur conjoint collaborateur ou associé à la condition que l'entreprise compte moins de 250 salariés. Et le régime est ouvert à tous les bénéficiaires potentiels volontaires, sans possibilité de restriction.

Le plan peut être alimenté par ces bénéficiaires par de nombreux moyens, ainsi que par l'employeur à travers des abondements réguliers ou exceptionnels.

L'entreprise peut également procéder à des versements dans le plan, même en l'absence de contribution simultanée du bénéficiaire, soit lors de l'adhésion au Perco du bénéficiaire, soit de manière périodique.

En pratique, le régime de retraite doit être mis en place soit à la suite de la conclusion d'un accord collectif, soit par accord avec le comité social et économique, soit par la ratification à la majorité des deux tiers des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise en cas d'échec des négociations avec les délégués syndicaux ou avec le comité social et économique, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Enfin, les branches professionnelles peuvent aussi mettre en place des Perco interentreprises.

## Quels avantages ?

Les abondements ou versements directs de l'entreprise sont exonérés de charges sociales, exonérés d'impôt sur le revenu et déductibles du bénéfice imposable pour l'entreprise. Ils restent seulement soumis à CSG-CRDS et au forfait social.

**Précision :** le taux du forfait social peut être réduit de 20 à 16 % si le plan est articulé autour d'une gestion sécurisée assurant un financement minimal des PEA-PME.

Les sommes placées sur le Perco sont bloquées jusqu'au départ à la retraite de son bénéficiaire. Il existe toutefois des possibilités de déblocage anticipé de l'épargne avant ce départ en retraite en cas de décès, de fin de droits auprès de l'assurance chômage, d'invalidité, de surendettement, d'achat de la résidence principale ou de sa remise en état après une catastrophe naturelle.

Le régime social et fiscal favorable s'appliquant aux sommes obtenues dans le cadre de ces cas de déblocage anticipé.

## Quels points de vigilance ?

Le régime social et fiscal favorable du Perco est conditionné par le respect des règles légales imposant des procédures précises pour la mise en place du dispositif, notamment sur le contenu du régime et sur le dépôt administratif du texte l'instituant.

Par ailleurs, le montant des abondements de l'entreprise est doublement plafonné annuellement par bénéficiaire (16 % du plafond

annuel de la Sécurité sociale sans dépasser le triple des versements faits par le bénéficiaire). Et tous les abondements versés au-delà des plafonds perdent le régime social et fiscal favorable. Pour le calcul de ces plafonds, ne sont tenus compte que des abondements et versements directs de l'entreprise au Perco, peu important les éventuels financements par l'entreprise d'autres dispositifs de retraite supplémentaire. Les versements volontaires du bénéficiaire sont aussi plafonnés annuellement à un quart de sa rémunération.

Enfin, la rente versée est soumise à l'impôt sur le revenu après abattement en fonction de l'âge du bénéficiaire à la liquidation du plan et à des prélèvements sociaux à hauteur de 17,2 %. En cas de versement d'un capital, aucun impôt sur le revenu n'est dû, mais des prélèvements sociaux s'appliquent à hauteur d'un taux global de 17,2 %.

### Un produit pour unifier l'épargne retraite

Dans le cadre de la loi dite « Pacte » du 22 mai 2019, les pouvoirs publics ont souhaité réformer l'épargne retraite pour la rendre plus attractive. Pour cela, ils ont unifié les différents produits d'épargne existants au sein d'un produit unique : le Plan d'épargne retraite (PER). Un nouveau contrat, commercialisé depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019, qui se veut plus souple et mieux adapté à la carrière professionnelle des assurés.



### Qui est concerné et comment procéder ?

Le Plan d'épargne retraite s'articule autour d'un PER individuel (PERI) et d'un PER d'entreprise lui-même constitué d'un PER d'entreprise collectif (PERECO) et d'un PER obligatoire (PERO).

Dans le détail, lorsqu'il est individuel, le PER peut être souscrit de manière volontaire et par tous. Pour se constituer un capital, l'assuré pourra, pendant son activité, alimenter son PER en toute liberté par des versements ponctuels et/ou des versements réguliers selon la périodicité choisie (mensuelle, trimestrielle, annuelle).

Pour le volet entreprise, le PERECO, qui vient remplacer le Perco, est ouvert à tous les salariés. Une condition d'ancienneté peut être prévue, mais elle ne doit pas dépasser 3 mois. Ce plan sera alimenté par les sommes issues

### Info +

Bien que l'épargne soit bloquée jusqu'au départ à la retraite, le PER prévoit, comme pour le Perp ou le Madelin, des cas de déblocage anticipé : décès du conjoint, invalidité, surendettement, expiration des droits au chômage, cessation d'activité suite à une liquidation judiciaire avec en plus pour certaines catégories de versements réalisées dans le PER un nouveau cas de déblocage prévu sous certaines conditions en cas d'achat de la résidence principale.

## Le décès de l'assuré

En cas de décès prématuré de l'assuré, le PER sera clôturé et l'épargne accumulée sera transmise, sous forme de capital ou de rente, à ses héritiers ou aux bénéficiaires désignés dans le contrat. Des sommes qui intégreront l'actif successoral. Toutefois, lorsque le PER aura été ouvert auprès d'un assureur (et non par adhésion à un compte-titres), les sommes versées pourront relever sous conditions du régime fiscal avantageux de l'assurance-vie.

de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements, CET, jours de congé non pris), par des versements volontaires du titulaire.

Le second produit (le PERO), qui remplace le contrat de l'article 83 et le PERE, peut, quant à lui, être réservé à une catégorie de salariés seulement. Il recevra les versements volontaires du titulaire, les versements issus de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements, CET, jours de congé non pris) ainsi que les cotisations obligatoires du salarié ou de l'employeur.

### Quels avantages ?

Contrairement aux « anciens » produits, le Plan d'épargne retraite laisse à l'assuré le choix des modalités de sortie de l'épargne au moment de la liquidation de la retraite. Il pourra ainsi opter, tant pour l'épargne volontaire que pour l'épargne salariale, pour la perception soit d'un capital, soit d'une rente viagère. Les sommes se rapportant aux cotisations obligatoires ne pourront, quant à elles, faire l'objet que d'une rente viagère.

Intérêt du PER, les sommes épargnées seront, sous conditions, intégralement portables d'un compartiment à un autre. La retraite supplémentaire sera ainsi mieux adaptée aux parcours professionnels des assurés. À noter que les « anciens » produits d'épargne retraite (Perp, Madelin, Préfon, Corem, Perco, article 83...) ne pourront plus être souscrits à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020. Les assurés qui en disposent actuellement pourront soit continuer

à les faire fonctionner soit transférer l'épargne accumulée sur ces produits au sein d'un Plan d'épargne retraite souscrit pour l'occasion.

### Quels points de vigilance ?

Pour encourager les Français à se constituer une épargne retraite supplémentaire, le régime fiscal attaché au PER se veut incitatif. Ainsi, les versements ouvriront droit à une déduction de l'assiette de l'impôt sur le revenu, sauf option contraire exercée par l'assuré. À la sortie, la fiscalité dépendra de l'option choisie à l'entrée et de l'origine des versements. Ainsi, selon le profil et le taux d'imposition de l'assuré, le choix de l'option à l'entrée est déterminant.

Autre point de vigilance, les assurés disposant déjà de produits d'épargne supplémentaire vont sûrement se poser la question du transfert vers un PER. Pour y répondre, il convient de faire un bilan pour s'assurer que l'assuré ne va pas perdre certaines options (tables de mortalité garantie, capitaux garantis en cas d'invalidité ou d'incapacité...) liées à son ancien contrat. Des options que l'on ne retrouvera pas forcément au sein d'un PER.



CAS DE DISPONIBILITÉ DE L'ÉPARGNE AVANT LE TERME SELON LES TYPES DE PLANS AVEC UN TRAITEMENT FISCAL DIFFÉRENT					
Cas de disponibilité art L 224-4 à 6 du CMF	PERI	PERO	PERECO	Traitement fiscal du rachat	Traitement social du rachat
<b>Disponibilité de l'épargne pour accidents de la vie</b> (décès, invalidité, surendettement, expiration des droits à chômage, cessation d'activité non-salariée)	Oui	Oui	Oui	Exonérés fiscalement	PS de 17,20 % sur produits
<b>Disponibilité de l'épargne pour acquisition de la résidence principale</b>	Oui hors épargne issue de versements obligatoires	Non (sauf épargne non issue de versements obligatoires)	Oui hors épargne issue de versements obligatoires progressivement à 160	Barème sur versements + PFO de 12,80 % sur produits ou option barème en N+1	PS de 17,20 % sur produits
TRAITEMENT FISCAL ET SOCIAL DES COTISATIONS DIFFÉRENT SELON LES VERSEMENTS					
	Traitement fiscal du versement		Traitement social du versement		
<b>Versements volontaires déductibles</b> (sauf option à chaque versement pour la non déductibilité)	Déductibilité du versement selon art 154 bis /154 bis OA ou 163 quatervicies du CGI		Non déductible socialement sauf pour art 154 bis OA		
<b>Versements épargne salariale</b> (intéressement, participation, abondements, CET, jours de congés non pris)	Déductible du résultat de l'entreprise selon IR ou IS (gain fiscal sur TMI IR ou TMI IS) / Exonéré d'IR pour le salarié		Versement employeur exonéré socialement / Forfait social nul ou réduit sous conditions csg.crds pour salarié		
<b>Versements obligatoires employeur/salarié</b>	Déductible du résultat de l'entreprise selon IR ou IS (art 39.1.1 du CGI) / Déductibilité de la part salariale et exonération fiscale de la part employeur selon limites		Part patronale exonérée socialement selon limites / Forfait social réduit sous conditions csg.crds pour salarié / Part salariale non exonérée socialement		
TRAITEMENT FISCAL ET SOCIAL DES PRESTATIONS QUI DIFFÈRE ÉGALEMENT SELON LES VERSEMENTS					
	Traitement fiscal selon capital ou rente		Traitement social selon capital ou rente		
<b>Versements volontaires déductibles</b>	Si rente : RVTG Si capital : barème sur versements + PFO à 12,80 % sur produits ou option au barème en N+1		Si rente : RVTO ( PS 17,20 % avec csg 6,80 % déductible ) Si capital : PS à 17,20 % sur produits		
<b>Versements volontaires non déductibles</b> (art L 224-20 CMF)	Si rente : RVTO Si capital : versements exonérés et PFO à 12,80 % sur produits		Si rente : RVTO ( PS 17,20 % avec csg 6,80 % déductible) Si capital : PS sur produits		
<b>Versements épargne salariale</b> (intéressement, participation, abondements, CET, jours de congés non pris)	Si rente : RVTO / Si capital : versements et produit exonérés		Si rente : RVTO (PS 17,20 % avec csg 6,80 % déductible) Si capital : PS sur produits		
<b>Versements obligatoires employeur/salarié</b>	Si rente : RVTG Si capital : non concerné (capital impossible sauf rachat de rente)		RVTG avec PS de 10,10 %		

PFO : prélèvement forfaitaire obligatoire 12,80 %

PS : prélèvements sociaux 17,20 %

RVTO : rente viagère à titre onéreux avec abattement fiscal et social selon âge du créancier au moment de la liquidation

RVTG : rente viagère à titre gratuit avec abattement de 10 % selon pensions et rentes

# SYNTHÈSE / CONCLUSION



Compte tenu de l'enjeu de sa retraite, le dirigeant se retrouve face à des problématiques complexes. Les réformes légales successives entraînant un manque de lisibilité des dispositifs et une incertitude sur leur avenir.

Pour y faire face, la loi elle-même conseille au dirigeant de s'emparer du sujet de la retraite. Il doit mesurer systématiquement les impacts de chaque réforme sur sa propre situation et voir comment utiliser au mieux les différents leviers permettant d'optimiser sa retraite.

### Deux interrogations prioritaires

Deux questions prioritaires doivent faire l'objet des interrogations du dirigeant : à quelle date pourrais-je partir en retraite et quel sera le montant des revenus dont je disposerais ? L'élément date et l'élément taux de remplacement peuvent être optimisés si le dirigeant prépare et anticipe sa future retraite.

Une préparation de sa retraite doit permettre au dirigeant de s'interroger sur les conséquences d'un éventuel décès avant ou après le départ en retraite ou d'une vente de l'entreprise. Elle doit aussi lui permettre de prendre conscience des possibilités offertes par les dispositifs de retraite facultatifs en matière de défiscalisation. Point essentiel : plus la préparation est

anticipée, plus le dirigeant peut profiter des leviers existants en matière d'exonération de charges et en matière de taux d'intérêts des sommes placées. Autre constat : il n'existe pas un dispositif parfait adapté à tous et à toutes les situations en matière de couverture retraite. Faire face au risque retraite passe donc par un bilan de la situation professionnelle du dirigeant.



Ce bilan doit permettre d'identifier les leviers d'optimisation les plus adaptés pour sa couverture de retraite de base et complémentaire. Puis d'identifier les meilleurs leviers d'optimisation en matière de couverture retraite facultative. Les possibilités offertes d'associer différents leviers d'optimisation

doivent permettre au dirigeant de mettre en place une protection face au risque vieillesse la plus adaptée à la fois à sa situation actuelle et à l'évolution de sa carrière professionnelle. Les choix réalisés devant assurer au mieux la protection du dirigeant face aux évolutions à venir des régimes de retraite. Et les arbitrages pris par le dirigeant doivent donner lieu à une remise en cause régulière pour tenir compte d'éventuels nouveaux leviers plus avantageux, de nouveaux paramètres fiscaux et sociaux ou de passerelles possibles entre les différents dispositifs facultatifs.



## CAS PRATIQUE

---

# LES DONNÉES DU PROBLÈME

---

Situation et rappel des objectifs



# PRÉSENTATION DE MR ET MME GOUPIL

*Bertrand Goupil*

*Ludivine Goupil*

**45**  
ANS

Né le 28/01/1975  
Marié  
 2 enfants



**45**  
ANS

Née le 24/04/1975  
Mariée  
 2 enfants



	Monsieur	Madame
Régime matrimonial	Séparation de biens	Séparation de biens
Nombre de parts fiscales	3	3
Statut social	Dirigeant salarié	Salariée
Montant des revenus annuels	<b>60 000 €</b> 50 677 € nets avant IR	<b>30 000 €</b> 24 207 € nets avant IR
Montant de l'impôt sur le revenu	<b>5 909 €</b>	

# OBJECTIFS DE BERTRAND GOUPIL

---



**Vérifier la carrière  
passée**



**Mesurer l'impact  
des dernières réformes  
des retraites**



**Analyser les pistes  
d'optimisation envisageables  
au titre des régimes obligatoires  
et des régimes facultatifs**



**Objectif : atteindre à la  
retraite 80 % des revenus  
nets actuels avant IR**  
(soit 3 380 € net/mois avant IR)



**Budget annuel consacré  
par le client : 6 900 €/an  
pour optimiser sa retraite**



**Prendre sa retraite  
dès l'âge légal**

“

*Une fois l'audit de la situation  
de Bertrand GOUPIL effectué et  
ses objectifs bien définis, attaquons-nous  
à son bilan retraite au regard des dernières  
réformes intervenues* ”

# ÉTAPE 1

---

Bilan retraite après les réformes

# ÉTUDE DE LA SITUATION DE MR GOUPIL : 11 TRIMESTRES MANQUANTS À 62 ANS

## Régime de base

Total de 160 trimestres validés  
à l'âge d'ouverture des droits  
à liquidation (62 ans) en 2035



À cette date, il faudrait  
171 trimestres validés,  
tous régimes confondus, pour  
obtenir une retraite sans décote



11 trimestres manquent (171-160)



Décote de 13,75 %  
sur la pension servie  
(d'autres critères tels que l'âge  
interviennent dans ce calcul)



Calculé à partir du taux de base  
(50 %), le taux appliqué  
au traitement de référence  
sera de 43,13 %

## Régimes complémentaires

AGIRC

-

ARRCO



Application d'un  
abattement viager de 11 %  
lié à la durée de carrière  
et au départ en retraite  
à 62 ans

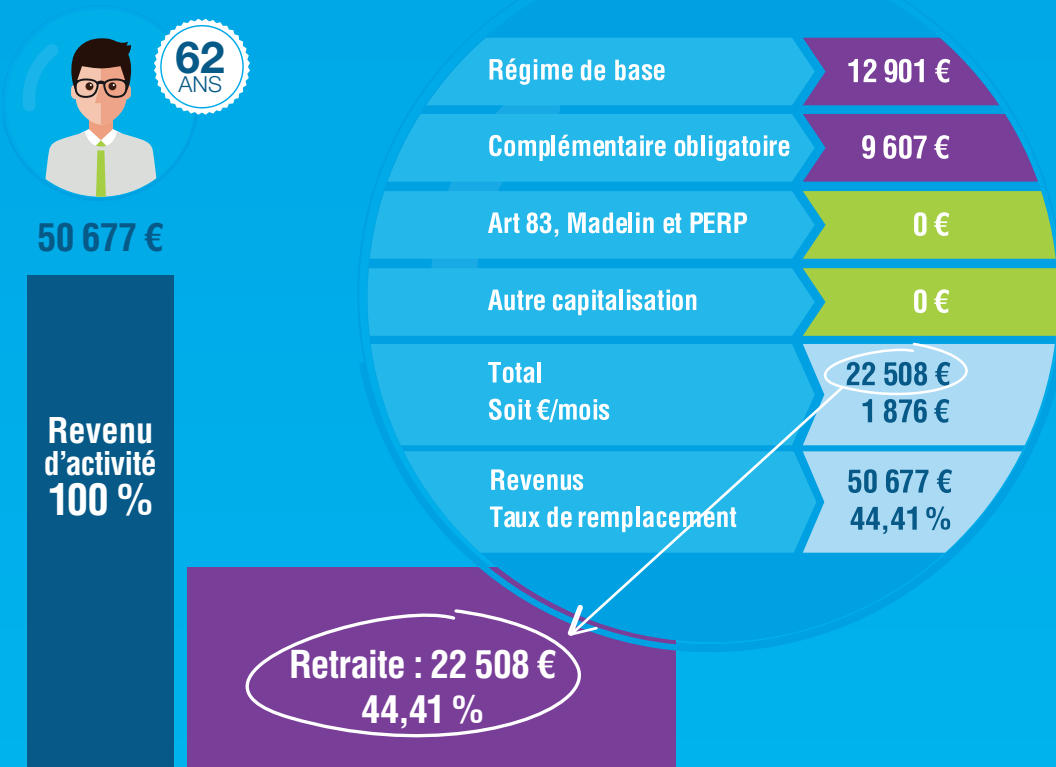


Accord Agirc-Arrco  
du 30 octobre 2015



Bertrand Goupil  
n'est pas concerné par  
l'abattement temporaire  
dit " coefficient  
de solidarité "

# SYNTHÈSE DE LA SITUATION DE BERTRAND GOUJIL À 62 ANS APRÈS LES DIVERSES RÉFORMES



**11 trimestres manquants** dans le cadre du régime de base → **une décote** sur la retraite de base de 13,75 % **+** **un abattement viager** sur les retraites complémentaires de 11 %

**Des droits à retraite de 1 876 € net/mois** → **un écart de 1 504 €/mois** par rapport à un objectif retraite de 3 380 € net/mois souhaité par le client (80 % de ses revenus nets actuels)

“

*Le bilan retraite*

*de Bertrand GOUPIL réalisé, il est temps  
d'étudier les solutions d'optimisation  
de sa future retraite en commençant  
par les régimes obligatoires* ”

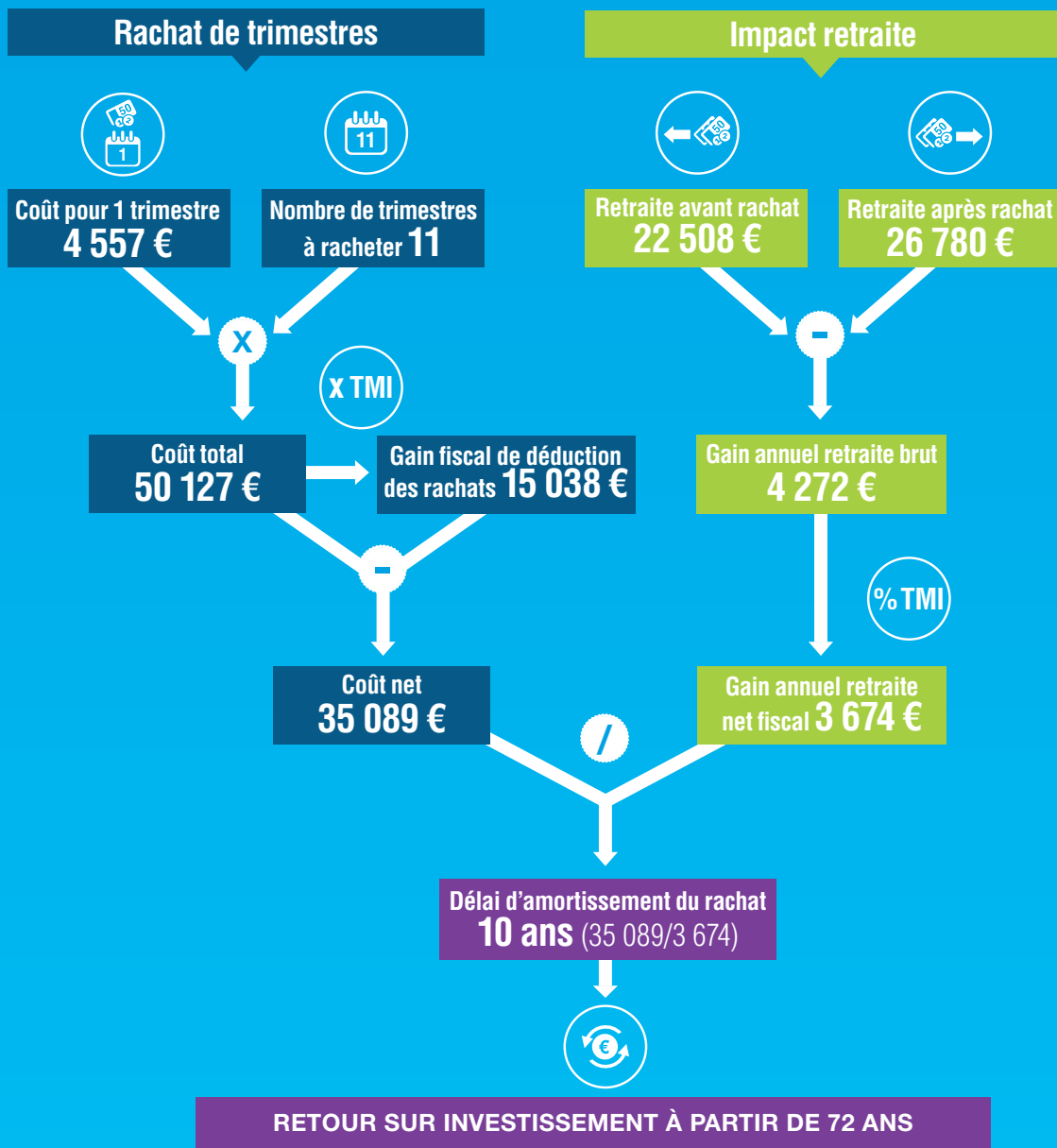
# ÉTAPE 2

---

Optimisation  
des régimes obligatoires



# ANALYSE DU COÛT ET DU RETOUR SUR INVESTISSEMENT POUR BERTRAND GOUPIL (1)



(1) Le calcul est réalisé pour le rachat de 11 trimestres manquants (rachat du taux et de la durée).

# INTÉRÊT DE DIFFÉRER ET DE PROVISIONNER LE RACHAT SUR UNE SOLUTION ASSURANTIELLE



## Rachat immédiat sans " provisionnement "

Coût brut du rachat à 45 ans :  
 $11 \times 4\,557 \text{ €} = 50\,127 \text{ €}$

Économie d'IR :  
 $50\,127 \times 30 \% = 15\,038 \text{ €}$

Coût net du rachat après économie d'IR :  
 $50\,127 - 15\,038 = 35\,089 \text{ €}$

ou



## Rachat différé avec " provisionnement "

Coût brut du rachat à 61 ans :  
 $11 \times 6\,678 \text{ €} = 73\,458 \text{ €}$

Somme à provisionner à 45 ans pour obtenir 73 458 € à 61 ans :  
**49 483 €**  
(hypothèse 2,5 % de capitalisation)  
soit **3 250 € par an**

Économie d'IR :  
 $73\,458 \times 30 \% = 22\,037 \text{ €}$

Coût net du rachat après économie d'IR  
 $49\,483 - 22\,037 \text{ €} = 27\,446 \text{ €}$



Écart de coût pour le client de - 7 643 €

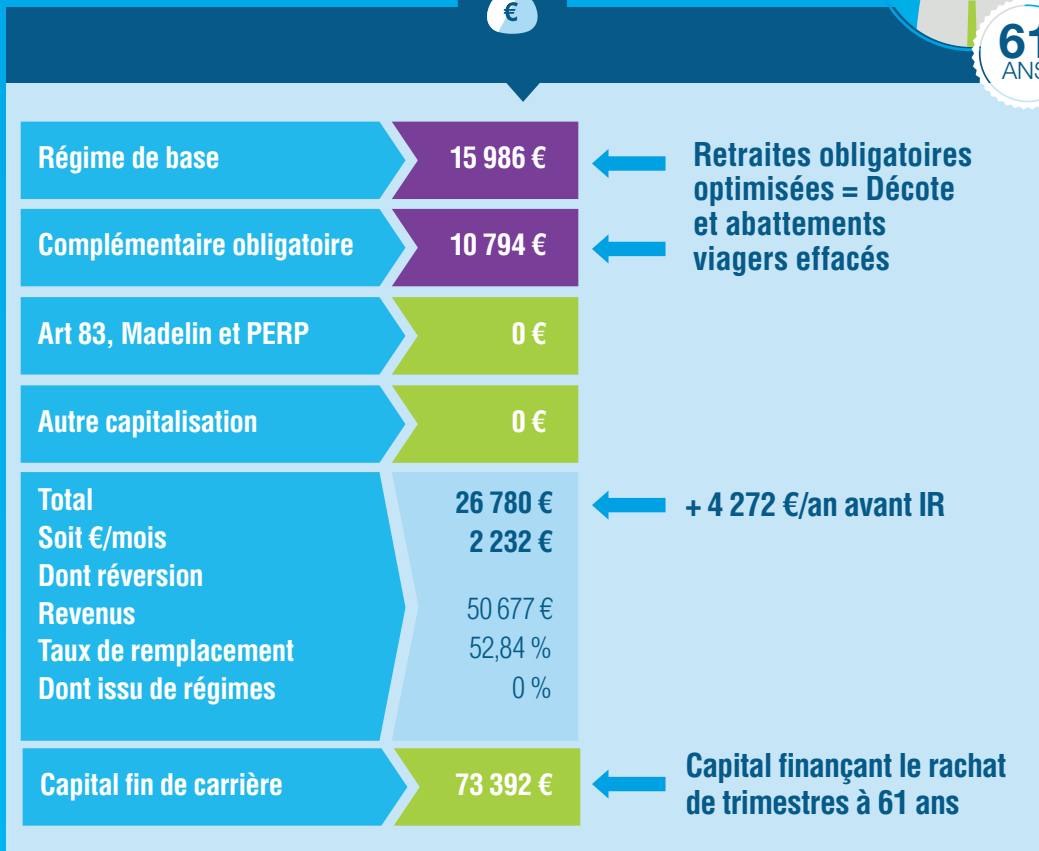


Soit un délai d'amortissement qui passe de 10 à 7,5 ans

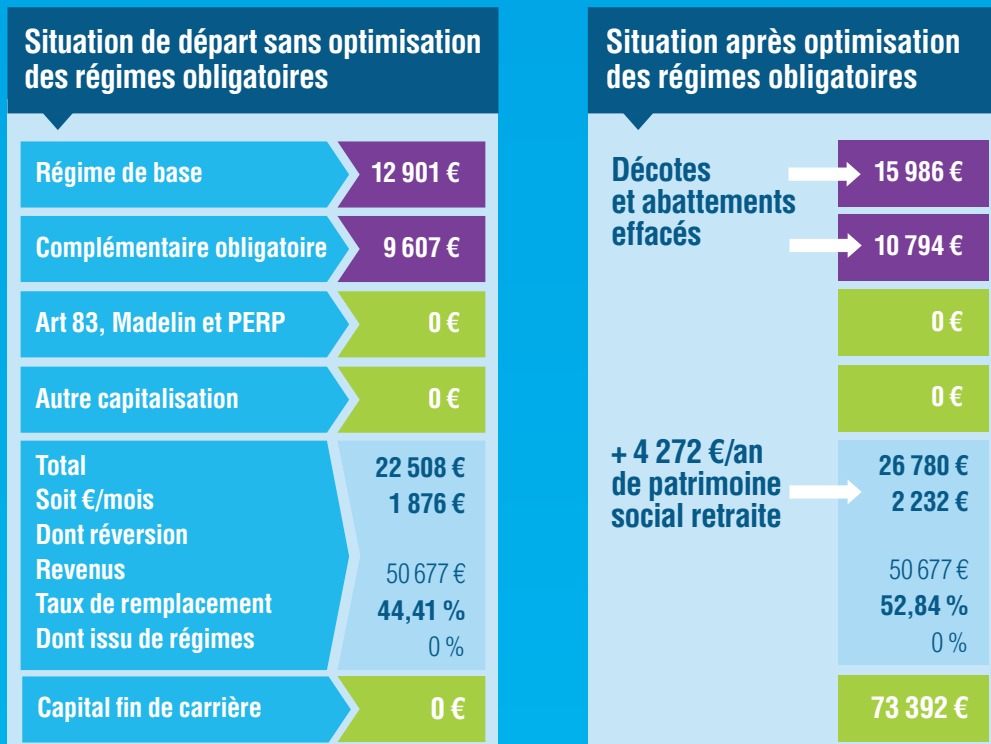
# SITUATION DE BERTRAND GOUPIL APRÈS RACHAT DE 11 TRIMESTRES



**61**  
ANS



# EN SYNTHÈSE : IMPACT DU RACHAT DES 11 TRIMESTRES



## Comparaison avec la solution d'épargne retraite

### Constituer 4 272 €/an de retraite

#### En optimisant les régimes obligatoires

Investissement nécessaire pour prévoir le rachat de trimestres permettant de constituer 4 272 €/an de retraite obligatoire : 3 250 €/an

#### Sans utiliser l'optimisation des régimes obligatoires

Investissement nécessaire pour constituer 4 272 €/an de retraite directement sur un régime facultatif : 6 900 €/an



**Gain de 3 650 €/an**  
(6 900 - 3 250)

“

*Une fois les leviers d'optimisation de la retraite de base et de la retraite complémentaire actionnés, il reste à consacrer le budget annuel restant de Bertrand GOUPIL à une solution d'épargne retraite pour tenter d'atteindre ses objectifs* ”

# ÉTAPE 3

---

Optimisation de la retraite  
avec les régimes facultatifs

## OPTIMISATION AVEC LE RÉGIME FACULTATIF



**INVESTIR 3 650 €/an**

(budget annuel restant après rachat de trimestres)

sur un second régime facultatif pour poursuivre les objectifs du client

↓  
**50 677 €**

**Revenu  
d'activité  
100 %**

**Retraite : 28 869 €  
56,97 %**

Régime de base **15 986 €**

Complémentaire obligatoire **10 794 €**

Art. 83, Madelin, PERP,  
PERI et autre capitalisation **2 089 €**

**Total 28 869 €**

Soit €/mois **2 406 €**

Dont réversion

Revenus **50 677 €**

Taux de remplacement **56,97 %**



**Constat** : après optimisation globale en utilisant le budget du client, l'écart pour atteindre l'objectif des 80 % des derniers revenus s'est réduit de 1 504 €/mois à 874 €/mois

# SYNTHÈSE DE LA DÉMARCHE D'OPTIMISATION PROPOSÉE À BERTRAND GOUPIL

1



## Bilan de retraite suite aux réformes

11 trimestres manquants à 62 ans  
= 4 272 €/an de perte de retraite soit  
une perte de patrimoine social retraite  
de 85 440 € sur une espérance de vie  
de 20 ans

2



## Optimisation des régimes obligatoires

La perte de retraite peut être  
totalement effacée en prévoyant  
le rachat des 11 trimestres  
manquants pour un investissement  
de 3 250 €/an avec un retour sur  
investissement réduit à 7,5 ans

3



## Optimisation des régimes supplémentaires

Le budget annuel restant disponible  
de 3 650 €/an investi sur un régime  
facultatif permet au client d'atteindre  
un taux de remplacement de 56,97 %

4



## Atteindre 80 % de taux de remplacement

Les différentes optimisations ont  
permis à Bertrand Goupil de compenser  
13 % de perte de revenus à la retraite :  
un investissement complémentaire  
devra être envisagé pour poursuivre  
l'objectif des 80 % souhaités



## Principaux points de vigilance

- ✓ L'optimisation des régimes obligatoires dépend très fortement de la carrière du client et n'est pas toujours réalisable
- ✓ Cette optimisation dépend non seulement des régimes obligatoires auxquels a été affilié le client, mais également de l'âge auquel il souhaite liquider sa retraite
- ✓ La situation matrimoniale du client conditionne également le retour sur investissement de cette optimisation (exemple : divorcé remarié avec contraintes de réversion)



# LA RETRAITE DU CHEF D'ENTREPRISE

*Quand, Combien et Comment ?*

Ce document original est la propriété du groupe AG2R LA MONDIALE.

Toute reproduction ou cession est interdite.

Non contractuel, ce document n'est ni un conseil fourni ni une consultation  
et ne peut engager la responsabilité du Groupe en cas d'exploitation.

**Référencement magasin**  
**n° 20427-octobre 2020**