



LIVRE BLANC 2019
10 leviers pour optimiser la retraite
du dirigeant d'entreprise



ALTIS **CONSEIL**

Expertise retraite & rémunération

SOMMAIRE

Introduction

Préambule

1. Reconstitution de carrière.....	5
2. Statut social du dirigeant	6
3. Statut du conjoint	8
4. Rémunération du dirigeant.....	9
5. Majoration éducation	10
6. Rachat de trimestres	11
7. Cumul emploi retraite.....	12
8. Retraite progressive	13
9. Surcote.....	14
10. Contrats de retraite facultative.....	15

A propos

L'information présentée dans ce livre blanc l'est à titre indicatif et général. Elle ne peut pas être assimilée à une offre commerciale ou à des conseils ayant valeur contractuelle.

Le texte et les illustrations relèvent des législations françaises sur le droit d'auteur et la propriété intellectuelle.

Introduction

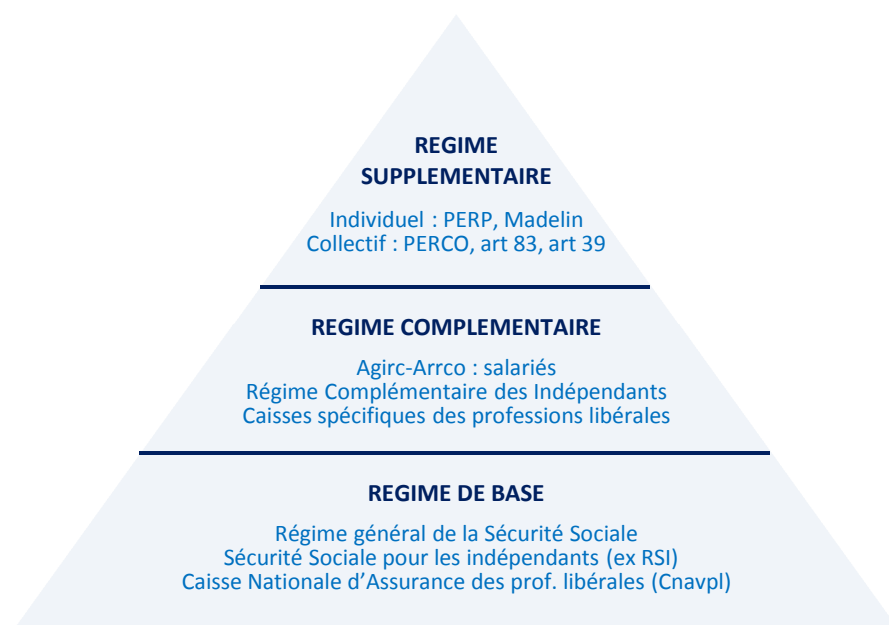
Le système de retraite français est un ensemble complexe de par ses multiples régimes, ses règles applicables et les évolutions régulières de la réglementation.

Face à cette complexité, les chefs d'entreprise se retrouvent souvent sans visibilité quant à leurs droits en matière de retraite.

D'après une étude récente, 67% des dirigeants de PME estiment avoir des connaissances faibles en matière de retraite. La majorité ne connaît pas leur âge de départ ni l'estimation de leur future pension de retraite.

Le système de retraite français est articulé autour de 3 piliers : les régimes de retraite de base et complémentaire, obligatoires, et les régimes supplémentaires, facultatifs. L'amélioration de la retraite du chef d'entreprise passe par l'optimisation de la retraite obligatoire et par la mise en place de contrats facultatifs.

Les 3 piliers de la retraite en France



Préambule

La stratégie retraite selon l'âge du chef d'entreprise

Un assuré se constitue des droits à retraite dès l'entrée dans la vie active. Les cotisations versées dans les régimes obligatoires permettent d'acquérir des droits futurs. Pour ne pas « subir » sa retraite, il faut la préparer en mettant en place dès que possible une stratégie.

Trois périodes peuvent être distinguées, selon l'âge du chef d'entreprise :

Avant 45 ans : fixer une rémunération suffisante

Pour le jeune chef d'entreprise, la retraite ne fait pas partie de ses priorités. Son objectif principal est la pérennité de son entreprise. L'élément essentiel à prendre en compte pour la retraite est la fixation d'une rémunération suffisante pour valider au moins 4 trimestres par an.

A partir de 45 ans : cotiser dans les régimes facultatifs

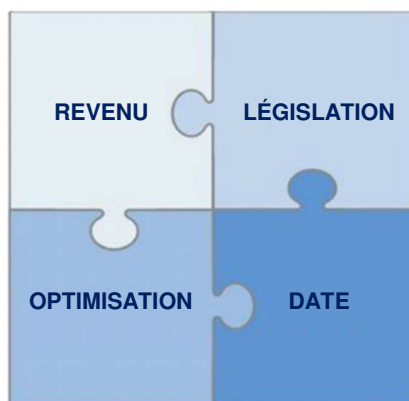
A partir de 45 ans, préparer sa retraite nécessite de consolider les régimes de retraite obligatoire en terme d'assiette de cotisation au-delà de la validation de 4 trimestres et de cotiser à des contrats de retraite facultative. Ce sont des contrats par capitalisation : plus le contrat est souscrit tôt, plus l'effort d'épargne à réaliser sera moindre.

Aux environs de 55 ans : préparer et optimiser le départ en retraite

Les interrogations du chef d'entreprise concernent la date de départ, le montant de la pension de retraite et les dispositifs de fin de carrière. L'objectif est d'optimiser le départ en retraite en intégrant les dispositifs les plus adaptés :

- déterminer la date optimale de départ à la retraite,
- s'assurer que toute la carrière professionnelle a bien été prise en compte,
- mesurer l'opportunité de racheter des trimestres,
- déterminer la solution optimale de poursuite d'activité.

>> Il s'agit de concevoir et mettre en œuvre une stratégie retraite.



1. Reconstitution de carrière

La première étape de la préparation de la retraite est de vérifier le bon enregistrement de la carrière dans le relevé individuel de situation : c'est en fonction des informations qui y figurent que la pension de retraite sera calculée.

Le relevé individuel de situation (RIS) retrace l'historique des droits à retraite connus par les différents régimes de retraite obligatoire. Ce document présente une situation détaillée des droits acquis au titre de la retraite de base et complémentaire, dans chacun des régimes.

Analyser le relevé de situation et identifier les erreurs

Il convient de vérifier que les éléments communiqués aux régimes de retraite par les employeurs et les différents organismes (Sécurité Sociale des indépendants - RSI, Urssaf, Pôle emploi, Assurance-maladie...) correspondent bien à la réalité de la carrière. Des erreurs et omissions peuvent survenir lors de l'enregistrement des droits (nombre de trimestres, points de retraite...). Cela peut être le cas lors de changement de statut, période de chômage, période de service militaire, carrière à l'étranger...

Demander les corrections et consolider les droits

Après avoir analysé les erreurs ou omissions, une demande de rectification doit être envoyée aux caisses de retraite concernées avec un dossier justificatif. Des relances sont souvent nécessaires pour faire aboutir la demande et obtenir un relevé à jour.

Il est recommandé de vérifier son relevé individuel et détecter les anomalies au fur et à mesure du déroulement de sa carrière, les éléments justificatifs à fournir étant plus facilement disponibles.

>> La liquidation d'une pension de retraite a un caractère irréversible. Une erreur dans l'assiette de calcul d'une pension de retraite peut représenter à terme un capital important. Par exemple, une erreur de 5% (125 €) sur une retraite de 2.500 euros mensuels perçue à 62 ans représente près de 39.000 euros en moins perçus.



Selon la cour des comptes, pour 2017, 12% des pensions de retraite liquidées étaient entachées d'une erreur financière. (Rapport 2017 de la Cour des comptes, certification des comptes de la Sécurité sociale, mai 2018)

2. Statut social du dirigeant

Quel est le statut social le mieux adapté pour optimiser les droits à retraite du dirigeant d'entreprise ?

Pour analyser la rémunération « différée » du dirigeant (les revenus à la retraite), il convient de prendre en compte les différentes composantes du statut social et en particulier les cotisations retraite obligatoires et les prestations correspondantes.

Dirigeants assimilés salariés

Les dirigeants de société ayant la qualité de gérant minoritaire ou égalitaire d'une SARL, président, directeur général d'une SA ou président d'une SAS relèvent du régime général de la sécurité sociale dès lors qu'ils perçoivent une rémunération.

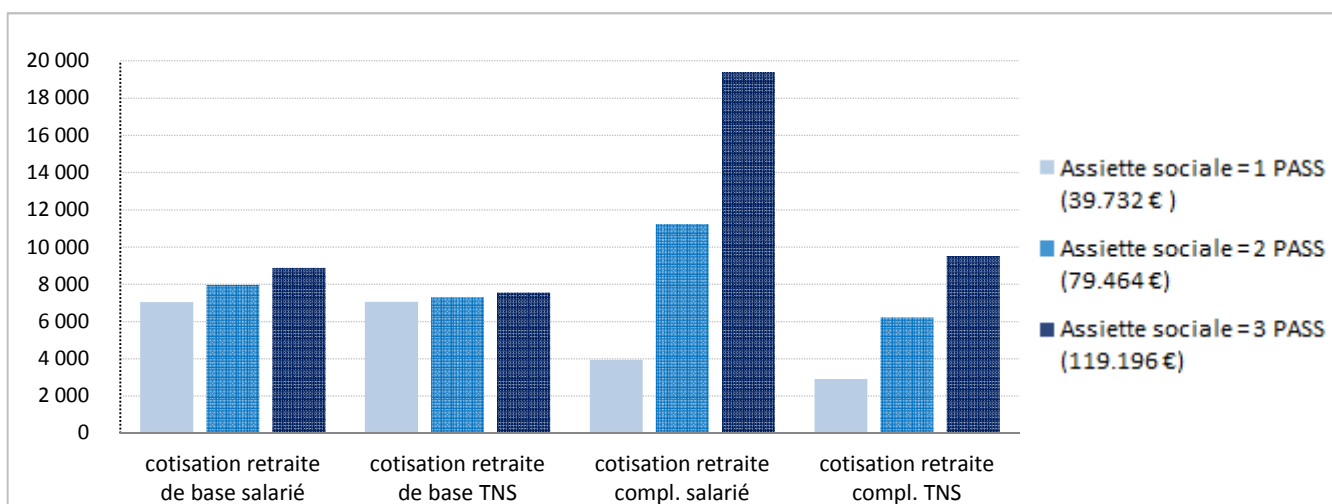
Dirigeants non-salariés, TNS

Relèvent du régime de sécurité sociale des indépendants (ex RSI), les dirigeants de société ayant la qualité de gérant majoritaire de SARL, l'associé unique d'EURL, les professionnels indépendants exerçant une activité artisanale, commerciale et professions libérales.

Les régimes des dirigeants non-salariés (TNS) ont rattrapé leur retard en termes de garantie avec l'alignement de la retraite de base sur le régime des dirigeants salariés. Dans le même temps, le régime des salariés a vu décroître ses performances avec une élévation du taux d'appel des cotisations retraite et une dégradation de la retraite complémentaire.

Notre allons analyser les conséquences du statut social (salarié ou TNS) sur les droits à la retraite. Pour cela, nous étudions l'impact du statut social sur les cotisations de retraite et sur les droits qui en découlent.

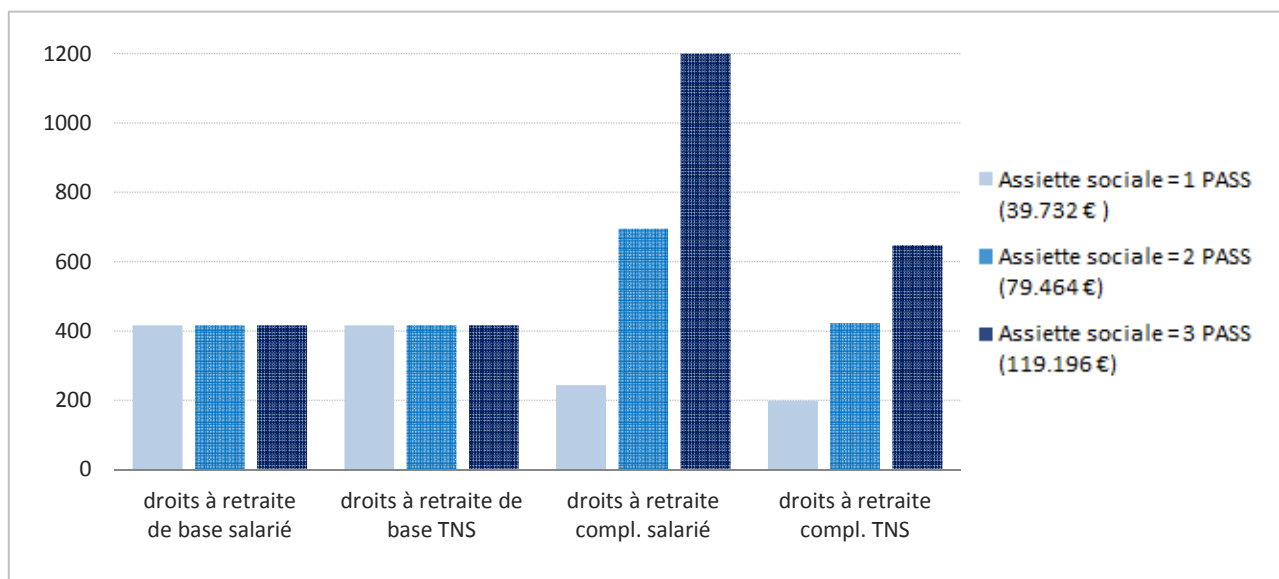
Comparaison des cotisations sociales de retraite en fonction du statut social (Dirigeant TNS ou salarié)



- Pour les cotisations de retraite de base, on observe que jusqu'au PASS, les cotisations sont quasiment identiques entre un salarié et un TNS,
- Au-dessus de 1 PASS, les cotisations de retraite de base sont moins importantes pour le TNS,
- S'agissant des cotisations de retraite complémentaire, on observe que dès 1 PASS, un salarié cotise 35% de plus qu'un TNS pour la retraite complémentaire. Ce pourcentage passe à 81% à 2 PASS et à 104% à 3 PASS.

Concernant les droits acquis qui en découlent, les résultats sont les suivants :

Comparaison des droits annuels à la retraite en fonction du statut social (TNS ou salarié)



- Les droits à la retraite de base* sont identiques pour un salarié par rapport à un TNS,
- Pour les droits à la retraite complémentaire, on observe que dès le PASS, les droits du salarié sont supérieurs de 23 % à celui du TNS. Ce pourcentage passe à + 64 % à 2 PASS et à + 86 % à 3 PASS.

Du point de vue de la retraite, le statut de TNS apparaît plus avantageux. En effet, à droits identiques, les cotisations de retraite de base sont moins importantes pour le TNS. Concernant la retraite complémentaire, les droits supplémentaires du dirigeant salarié sont générés par des cotisations supplémentaires avec une quote-part de cotisation de retraite non productives de droits de 21%.**

>> Pour réaliser un arbitrage entre le statut salarié et TNS, le critère financier n'est pas le seul critère à prendre en compte. Il faut intégrer un certain nombre de variables en particulier l'âge du chef d'entreprise, son état de santé, les relations entre associés, la fiscalité...

*Droits annuels à la retraite de base estimés sur la base du salaire ou revenu cotisé et d'une pension liquidée à taux plein (35.759 €*50%*4/172)

**Taux d'appel de cotisation de 127 % pour les dirigeants salariés et taux contractuel de 100%

3. Intégrer le conjoint dans la stratégie retraite

Le conjoint participant à l'activité de l'entreprise a l'obligation d'adopter un statut qui peut être le statut de conjoint collaborateur, de salarié ou d'associé.

Conjoint associé

Le conjoint associé est celui qui détient des actions ou parts sociales dans la société (SARL, SAS...) soit en réalisant un apport personnel soit en revendiquant la qualité d'associé si le conjoint est marié sous le régime de la communauté et que l'apport a été réalisé avec un bien commun.

Le conjoint associé participant à l'activité a l'obligation d'être affilié au même régime que celui de son conjoint : soit au régime général des salariés s'il est associé et salarié soit au régime de la sécurité sociale des indépendants (ex RSI). Il acquiert ses propres droits au niveau de la retraite.

Conjoint salarié

Le conjoint salarié est affilié obligatoirement au régime général de la sécurité sociale et bénéficie comme tout autre salarié de l'ensemble des prestations du régime général. C'est un statut coûteux, mais le plus protecteur.

Conjoint collaborateur

Ce statut s'adresse au conjoint du chef d'entreprise qui a opté pour l'entreprise individuelle ou pour le statut de gérant majoritaire d'une SARL, EURL ou SELARL de moins de 20 salariés.

Le conjoint doit exercer une activité régulière dans l'entreprise et ne pas percevoir de rémunération.

Le conjoint collaborateur est affilié au RSI et verse des cotisations sociales pour la retraite de base, la retraite complémentaire et l'invalidité-décès. Cinq formules de cotisation sont possibles avec ou sans partage des revenus du chef d'entreprise.

Intérêts d'intégrer le conjoint dans la stratégie retraite

L'acquisition de droits personnels dans les régimes obligatoires

Pour le conjoint sans activité, opter pour l'un des trois statuts lui permet de cotiser afin d'acquérir des droits personnels dans les régimes de retraite. Il convient de cotiser sur une base minimale permettant de valider 4 trimestres par an.

Au décès de l'un des conjoints, le conjoint survivant peut bénéficier sous conditions de la pension de réversion.

L'accès aux dispositifs d'épargne-salariale

Pour mettre en place un PEE ou un PERCO, l'entreprise doit compter au moins un salarié en plus du chef d'entreprise. Lorsque celle-ci n'a pas de salarié, en optant pour le statut de conjoint salarié, le chef d'entreprise peut accéder à l'épargne-salariale et en faire bénéficier son conjoint.

Lorsque le chef d'entreprise emploie déjà des salariés, l'option du conjoint pour l'un des statuts permet à celui-ci de bénéficier de ce dispositif et ainsi doubler les limites de déductibilité pour le couple.

4. Rémunération et cotisations retraite

Quel niveau de rémunération pour optimiser l'acquisition de droits à la retraite dans les régimes obligatoires ?

Dans les régimes obligatoires, il y a, de manière générale, une corrélation entre les cotisations sociales payées et les droits à la retraite acquis. Dans certain cas, une cotisation minimale est requise pour déclencher l'acquisition de droits. Les assiettes de cotisations retraite et les droits qui en découlent sont de manière générale plafonnés.

Cotisations minimales pour l'acquisition de droits

- Pour le dirigeant-salarié, les droits à pension de retraite de base ne sont accordés que sous réserve qu'une rémunération minimale assujettie aux cotisations sociales soit perçue par le dirigeant. Il convient de vérifier que le montant de la rémunération assure l'acquisition de 4 trimestres et d'un nombre de points suffisants chaque année,
- Les dirigeants non-salariés sont soumis à l'obligation de paiement d'une cotisation minimale.

Plafonnement des prestations

- Pour la retraite de base : cotiser sur une assiette de 1 PASS permet d'optimiser l'acquisition de droits pour le dirigeant salarié et TNS,
- Pour la retraite complémentaire du dirigeant TNS : la cotisation est productive de droit jusqu'à 4 fois le plafond de la sécurité sociale (PASS),
- Pour la retraite complémentaire du dirigeant salarié : la cotisation est productive de droits jusqu'à 8 fois le PASS.

Assiette et taux de cotisations retraite du dirigeant TNS

Dirigeant TNS	Assiette de revenu	Taux
Retraite de base		
plafonnée	dans la limite de 1 Pass	17,75%
non plafonnée	au-delà de 1 Pass	0,60%
Retraite compl.		
Tranche 1	dans la limite de 37 960 €	7,00%
Tranche 2	entre 37 960 € et 162 096 € (4 Pass)	8,00%

Assiette et taux de cotisations retraite du dirigeant salarié

Dirigeant salarié	Assiette de revenu	Taux
Retraite de base		
plafonnée	dans la limite de 1 PASS	15,45%
non plafonnée	totalité de la rémunération	2,30%
Retraite compl.		
AGIRC-ARRCO T1	dans la limite de 1 PASS	7,87%
AGIRC-ARRCO T2	entre 1 et 8 PASS	21,59%
CEG et CET	dans la limite de 1 PASS	2,50%
CEG et CET	entre 1 et 8 PASS	3,05%

CEG : Contribution Equilibre Général - CET : Contribution Equilibre Technique

5. Majoration trimestres éducation

La durée d'assurance entrant dans la formule de calcul de la retraite de base peut être majorée de trimestres supplémentaires en particulier au motif de la majoration maternité et majoration éducation.

La majoration maternité correspond à 4 trimestres par enfant attribués à la mère au titre de la maternité.

La majoration éducation correspond à 4 trimestres par enfant attribués au titre de l'éducation. Les parents peuvent définir librement la répartition des 4 trimestres. Ils disposent pour cela d'un délai de 6 mois à compter du 4^e anniversaire de l'enfant pour faire valoir leur choix. A défaut, les 4 trimestres éducation sont attribués à la mère.

La répartition des 4 trimestres éducation offre l'opportunité d'obtenir des trimestres supplémentaires : l'attribution des 4 trimestres éducation au père peut dans certains cas être sans conséquence sur la retraite de la mère qui disposerait du nombre de trimestres requis pour un départ à la retraite à taux plein alors que l'attribution de 4 trimestres au père peut lui permettre d'atténuer le nombre de trimestres manquants.

Exemple : répartition des 4 trimestres éducation entre les parents (avec 2 enfants)

	Monsieur	Madame
année de naissance	janv-78	janv-79
début activité professionnelle	1998	2000
âge de départ à la retraite projeté	62 ans	62 ans
nombre de trimestres nécessaires	172	172
nombre de trimestres acquis à 62 ans	168	160
majoration maternité		8
majoration éducation	4	4
nombre de trimestres acquis à 62 ans	172	172
nombre de trimestres manquants	0	0

Dans cet exemple, il manquerait à Monsieur 4 trimestres pour pouvoir partir à taux plein à 62 ans. En s'attribuant les 4 trimestres éducation du 2^e enfant, Monsieur évite le rachat de 4 trimestres ou des pénalités sur sa pension de retraite pour un nombre de trimestres insuffisants.

6. Optimiser les régimes obligatoires : le rachat de trimestres

Les conséquences qui découlent d'un manque de trimestres sont multiples : impact sur le taux, impact sur la durée d'assurance et impact sur la retraite complémentaire.

Pour un assuré souhaitant liquider sa retraite avant l'âge du taux plein et ne disposant pas des trimestres suffisants pour obtenir une pension complète, le rachat de trimestres d'études ou d'années incomplètes permet de limiter les effets des pénalités au niveau de la retraite de base et complémentaire.

Analyser la rentabilité du rachat de trimestres

Le rachat de trimestres peut être assimilé à un placement : avant d'être mis en œuvre, il doit être précédé d'une étude afin de savoir si l'opération est rentable.

Il convient de comparer le coût net du rachat de trimestres (après prise en compte de la déductibilité du revenu imposable) avec le surplus de pension (net de charges sociales et fiscales) que cela occasionnerait, à partir de la date de départ souhaitée. Cette comparaison rapportée à l'espérance de vie du futur retraité permet de conclure à l'intérêt financier de l'opération.

Le coût du rachat va dépendre de plusieurs paramètres tels que l'option de rachat souscrite, les revenus de l'assuré, son âge au jour du dépôt de la demande et l'année où intervient le rachat.

Dans quelle situation le rachat de trimestres présente-t-il un intérêt ?

D'une manière générale, il est plus coûteux de racheter un trimestre que d'acquies un trimestre en cotisant. Il est vrai que dans de nombreuses situations, les événements de la vie font que les assurés subissent ce manque de trimestre.

Le rachat de trimestres peut s'avérer intéressant en particulier :

- quand l'assuré a acquis un volume important de droits au niveau de la retraite complémentaire (pour éviter les pénalités),
- quand l'assuré est proche de la retraite et a une bonne visibilité sur sa situation et sur ses droits,
- quand l'assuré dispose d'un revenu imposable important, le montant du rachat de trimestres étant déductible sans limite du revenu imposable.

7. Stratégie de fin de carrière : le cumul emploi retraite

Un assuré qui a liquidé ses régimes de retraite peut reprendre une activité. Le cumul d'une pension de retraite et de revenu d'activité peut être soumis à une limitation de revenu.

D'une manière générale, la liquidation d'une pension de retraite de base est subordonnée à la cessation de l'ensemble des activités professionnelles.

Pour cumuler ensuite une pension de retraite avec les revenus d'une activité professionnelle sans limitation, il faut en principe :

- avoir liquidé l'ensemble de ses retraites,
- avoir atteint l'âge minimal légal et totaliser le nombre de trimestres requis,
- avoir cessé son activité précédente avant d'en reprendre une nouvelle.

A défaut, le cumul est soumis à un plafonnement des revenus.

La reprise d'une activité après la liquidation des pensions de retraite ne génère pas de nouveaux droits à retraite : c'est le principe des cotisations non productrices de droits.

Le dispositif du cumul emploi-retraite reste un moyen d'apporter une solution concrète à différentes problématiques, notamment :

- Financières : le cumul emploi-retraite est un moyen de cumuler emploi et retraite et peut être un moyen de se constituer un capital,
- Psychologiques : le cumul emploi-retraite est un moyen de transition en douceur vers la retraite,
- En cas de projet de transmission, le cumul emploi-retraite peut permettre de maintenir l'activité dans l'attente d'un repreneur.

>> Ce dispositif n'a pas pour objectif de majorer le montant de la pension de retraite du chef d'entreprise mais de lui assurer un complément de revenu jusqu'à la date définitive du départ en retraite.



8. Stratégie de fin de carrière : la retraite progressive

Une autre possibilité de cumuler emploi et retraite existe : la retraite progressive qui permet, tout en exerçant une activité à temps partiel, de percevoir une fraction de la pension de retraite.

Pour pouvoir bénéficier de la retraite progressive il faut avoir au moins 60 ans et justifier d'une durée d'assurance retraite minimale dans les régimes de retraite obligatoire.

Les dirigeants non-salariés (gérant majoritaire de SARL), les artisans et commerçants ont accès au dispositif de retraite progressive dans la mesure où ils réduisent leur rémunération. Les salariés y ont accès dans la mesure où ils réduisent leur temps de travail.

Le chef d'entreprise qui relève du régime général des salariés en tant que mandataire social (gérant minoritaire ou président de SAS) sans cumuler avec un contrat de travail ne peut prétendre à la retraite progressive. De même, les professions libérales n'ont pas accès à la retraite progressive.

La fraction perçue de la pension de retraite de base et complémentaire varie en fonction de la réduction du revenu pour un TNS ou de la durée du travail pour un salarié.

Exemple pour percevoir 50 % de la pension de retraite

	quotité pension de retraite perçue	quotité revenu prof. (TNS) ou temps de travail (salarié)
Dirigeant TNS (gérant de SARL, artisan, commerçant)	50%	50%
Dirigeant assimilé salarié, mandataire social + cumul contrat de	50%	50%
Dirigeant salarié mandataire social sans contrat de travail	non éligible	

>> L'assuré continue d'acquérir des trimestres et des points de retraite jusqu'à la cessation définitive de l'activité professionnelle.

>> Pour amplifier l'acquisition de droits pendant la période de retraite progressive, il est possible, lorsque on travail à temps partiel, de cotiser pour la retraite sur une base temps plein.

9. Stratégie de fin de carrière : la surcote

De nombreux chefs d'entreprise, bien qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ne souhaitent pas cesser leur activité professionnelle. Le dispositif de la surcote permet de poursuivre une activité professionnelle et de majorer le montant de la pension.

La surcote est destinée à encourager la poursuite d'activité au-delà de la date à laquelle l'assuré peut prétendre à une pension de retraite à taux plein.

Lorsqu'un assuré poursuit son activité alors qu'il peut liquider sa retraite à taux plein, il bénéficie d'une majoration de la pension du régime de base pour chaque trimestre supplémentaire dès lors que les conditions d'attribution d'une retraite à taux plein sont réunies.

Pour analyser si la surcote est rentable, il convient de comparer le manque à gagner du fait de la pension de retraite non perçue avec le montant de pension supplémentaire obtenu grâce à la surcote.

Lorsqu'un chef d'entreprise souhaite céder sa société, il faut être vigilant sur les dates de liquidation de sa retraite car pour bénéficier de l'exonération des plus-values dans le cadre du régime de faveur prévu par le code général des impôts, il faut respecter un délai de 24 mois maximum entre la date de cession de la société et la date de liquidation de la retraite.

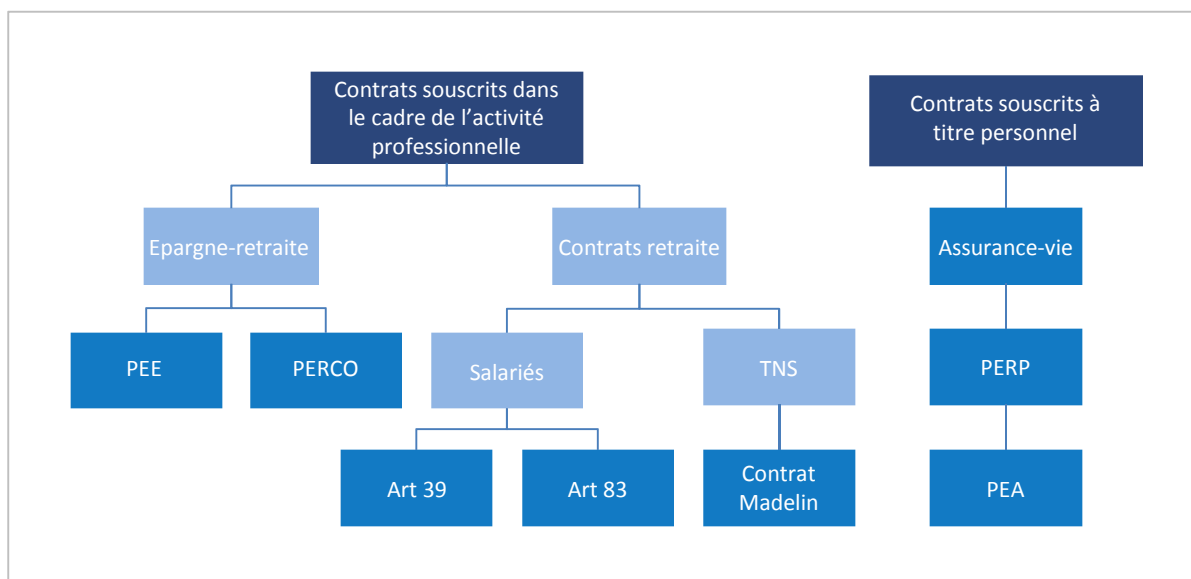
Dans cette situation, il peut être préférable de majorer la pension par le mécanisme de la surcote plutôt que de liquider la retraite dans le cadre d'un cumul emploi-retraite et de risquer de perdre le droit à l'exonération des plus-values de cession.



10. Mettre en place un contrat de retraite facultative

Dans les cas où les leviers d'optimisation mis en œuvre pour améliorer les droits à la retraite des régimes obligatoires ne permettent pas d'atteindre le taux de remplacement souhaité, la constitution d'une épargne retraite facultative par capitalisation est nécessaire.

Il existe de nombreux dispositifs permettant de compléter les pensions de retraite octroyées par les régimes obligatoires. La souscription de ces contrats facultatifs peut être faite dans le cadre de l'activité professionnelle ou à titre personnel.



Dispositifs d'épargne retraite catégoriels

Les contrats d'épargne-retraite collectifs sont des contrats d'assurance-vie collectifs qui concernent soit tous les salariés, soit une seule catégorie de salariés. Dans les TPE, les contrats catégoriels sont bien souvent mis en place au profit du seul dirigeant, unique salarié de la catégorie « cadres ». Ce régime permet alors d'améliorer la stratégie de rémunération du dirigeant.

Contrats « article 83 » : ce sont des contrats « à cotisations définies », c'est-à-dire que l'employeur s'engage à verser régulièrement sur un compte dédié à chaque bénéficiaire une cotisation calculée sur une base identique pour tous les salariés d'une même catégorie.

Contrats « article 39 » : ces contrats sont généralement conclus au bénéfice d'une catégorie spécifique de salariés mais peuvent concerner tous les salariés de l'entreprise. Ils sont dits « à prestations définies » : leur objectif est d'assurer à leurs bénéficiaires un certain niveau de prestation retraite.

Dispositifs d'épargne retraite collectifs

Les dispositifs d'épargne-salariale mis en place dans les entreprises à partir d'un salarié permettent au dirigeant et aux salariés d'épargner à moyen ou long terme dans un cadre fiscal et social avantageux.

Plan d'Épargne Entreprise : le PEE permet au dirigeant et à ses salariés de se constituer une épargne à moyen terme de 5 ans en profitant d'avantages fiscaux et sociaux. Les sommes affectées au PEE sont disponibles 5 ans après leur versement. Il existe 9 cas de déblocage anticipé permettant de récupérer son épargne avant ce délai, sans pénalité.

Plan d'épargne pour la retraite collectif : le PERCO a pour objectif de constituer une épargne de longue durée pour la retraite en profitant d'avantages fiscaux et sociaux. Les fonds sont récupérés lors du départ à la retraite sous la forme d'un capital ou d'une rente viagère. Il existe des cas de débloqué anticipé permettant de récupérer son épargne avant ce délai.

Le PEE et PERCO sont alimentés par des prime d'intéressement, des prime de participation, des versements provenant de l'épargne personnelle et par l'abondement facultatif versé par l'entreprise.

Dispositifs d'épargne retraite individuels

Contrat Madelin : l'objectif d'un contrat de retraite Madelin est de pouvoir se constituer une retraite complémentaire restituée sous forme de rente viagère tout en bénéficiant d'une déduction fiscale des primes versées. L'effort d'épargne est financé en partie par une économie d'impôt. Pour être déductible, le contrat retraite Madelin doit répondre à certaines conditions, en particulier, les versements de cotisations doivent présenter un caractère régulier dans leur montant et leur périodicité.

PERP : le Plan d'Épargne Retraite Populaire est un produit d'épargne longue dédié à la constitution d'un complément de retraite. Un avantage fiscal est prévu sous la forme d'une déduction des cotisations versées par chaque membre du foyer fiscal, avec un plafond. Au dénouement du PERP, la sortie se fait sous forme de rente viagère et/ou capital jusqu'à 20% du capital acquis.

Tableau récapitulatif des contrats de retraite supplémentaire

Contrat	Article 39 du CGI	Article 83 du CGI	PERCO	PERP	Retraite madelin	Assurance vie
Type de contrat	Collectif	Collectif	Collectif	Individuel	Individuel	Individuel
Adhésion	Obligatoire	Obligatoire	Facultatif	Facultatif	Facultatif	Facultatif
Type de régime	Prestations définies	Cotisations définies	Épargne-salariale	Assurance individuelle	Assurance individuelle	Assurance individuelle
Public	Catégories de salariés	Catégories de salariés	Salariés, dirigeants TNS, conjoints	Personne physique	TNS	Personne physique
Modalités de mise en place	Acte fondateur	Acte fondateur	Acte fondateur	Contrat	Contrat	Contrat
Forme de la prestation servie	Rente viagère	Rente viagère	Rente viagère ou capital	Rente viagère (capital 20%)	Rente viagère	Rente viagère ou capital
Date d'effet	Départ en retraite	Départ en retraite	Départ en retraite	Départ en retraite	Départ en retraite	Libre
Versement	Entreprise	Entreprise et salarié	Entreprise et salarié	Personne physique	TNS	Personne physique
Type de versement	Cotisations	Cotisations et versements volontaires	Abondement / intéressement / versement / part.	Versements volontaires	Cotisations	Versements volontaires

Conclusion

Quelque que soit le régime concerné, les pensions de retraite une fois liquidées ont un caractère définitif. A l'approche de l'âge de la retraite, le chef d'entreprise doit s'interroger sur ses droits et effectuer une estimation de ses futures pensions afin d'envisager d'éventuelles stratégies d'optimisation.

Le chef d'entreprise a un statut privilégié car il dispose d'un grand pouvoir de décision sur le niveau de sa rémunération et donc sur l'assiette des cotisations retraite et les droits qui en découlent.

Comme cela a été présenté, le chef d'entreprise doit s'efforcer de maximiser ses droits à la retraite au niveau des régimes obligatoires par le biais des divers dispositifs existants. Si malgré cela, le niveau de la pension de retraite souhaité n'est pas atteint, la constitution d'une épargne retraite sera nécessaire.

Le dirigeant bénéficie de nombreuses opportunités pour améliorer sa retraite mais face à l'éventail des dispositifs existants, le choix peut apparaître difficile et la mise en œuvre se révéler complexe.

En matière de stratégie retraite du chef d'entreprise, il n'existe pas de solution unique, chaque situation est différente et dépend du chef d'entreprise, de ses besoins et objectifs.



A propos

ALTIS Conseil est spécialisé dans le conseil en rémunération et l'expertise retraite pour les dirigeants d'entreprise, artisans, commerçants, professions libérales et cadres salariés.

L'expertise retraite consiste à calculer, vérifier et reconstituer les droits à la retraite, optimiser les droits et définir une stratégie de fin de carrière.

ALTIS Conseil intervient également dans la prise en charge des démarches liées à la liquidation des pensions de retraite.

ALTIS Conseil associe à la réalisation des missions des experts des régimes de retraite et des juristes spécialisés dans le droit de la sécurité sociale et de la protection sociale.

www.altis-conseil.fr



ALTIS CONSEIL

SARL au capital de 10 000 €

Siège social: 155 cours Berriat 38000 Grenoble T. 04 58 00 18 10

Bureau Paris: 4 place Louis Armand 75012 Paris T. 01 88 32 93 62

Immatriculée au RCS de Grenoble n°830 017 547- Siren 830017547

L'activité de conseil est couverte par une assurance de responsabilité civile professionnelle souscrite auprès de MMA IARD

www.altis-conseil.fr