

La retraite du chef d'entreprise



Par Philippe Dabat
Directeur général délégué AG2R LA MONDIALE

En France, la retraite du dirigeant est construite sur la base de deux strates obligatoires, une retraite de base et une retraite complémentaire par points, qui se cumulent 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.

L'évolution de l'espérance de vie ayant une répercussion très forte sur le ratio cotisants/retraités - dont dépend l'équilibre de notre système de retraite par répartition, qui est un système intergénérationnel basé sur un principe de solidarité - de nombreuses réformes ont donc été réalisées de façon à maintenir l'équilibre financier de notre système de retraite (réformes de 1993, 2003 puis 2010, 2014).

Ces réformes ont toutes eu une même conséquence : une baisse progressive du taux de remplacement du revenu à la retraite. Cette conséquence est notamment liée à l'évolution régulière d'un paramètre essentiel dans le calcul d'une pension de retraite : l'augmentation du nombre de trimestres requis (durée de référence) pour obtenir le taux plein et ce, malgré un relèvement progressif de l'âge légal de 60 à 62 ans (réforme 2010).

D'autre part, les perspectives à venir en matière d'espérance de vie et de ratio cotisants/retraités laissent envisager de nouvelles réformes avec pour conséquence, une nouvelle baisse de revenu de remplacement à l'âge de la retraite.

De fait, aujourd'hui, et plus que jamais, le chef d'entreprise doit être acteur de son revenu futur et utiliser les leviers mis à sa disposition.

Grâce aux possibilités existantes d'optimisation de la retraite obligatoire, mais aussi grâce à la multiplicité des régimes de retraite supplémentaire (épargne retraite), le dirigeant peut bâtir une stratégie adaptée à sa situation personnelle.

La construction de cette stratégie doit intervenir au plus tôt dans la carrière du dirigeant pour optimiser le rapport coût/prestations des investissements nécessaires à l'amélioration de son revenu de remplacement à la retraite.

Par ailleurs, il faut garder à l'esprit que ces leviers sont régulièrement réformés eux aussi. Le dirigeant doit donc être réactif pour adapter sa stratégie à l'actualité.

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

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 RSI 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 RSI sur la période correspondant aux trimestres rachetés et doit être à jour du paiement des cotisations obligatoires d'assurance vieillesse et d'invalidité-décès. Ces conditions remplies, le dirigeant peut racheter auprès du RSI les trimestres concernés.

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^{er} janvier 1973 et le 1^{er} 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 de la demande de rachat. Le résultat de ce produit est minoré ou majoré par le RSI 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 de la CNAV ou auprès du RSI de racheter des trimestres.

Sont visées les années d'études supérieures (à condition que le dirigeant n'ait pas été affilié à un régime de retraite obligatoire durant ces années) 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/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. En outre, le rachat n'est pas possible en cas de retraite progressive du dirigeant.

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 peut être 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.

Le provisionnement du rachat de trimestres

Afin d'optimiser le rachat de trimestres, le dirigeant peut provisionner le capital nécessaire au rachat des trimestres manquants sur un contrat de capitalisation en fiscalité assurance-vie pour partir à la retraite au taux plein le plus tôt possible dans le cas où il lui manque des trimestres.

EXEMPLE :

Monsieur Durand 55 ans a reçu son EIG en 2015
Salaarié cadre : salaire annuel brut 60 000 € (TMI 30%)
Il souhaite s'arrêter à 62 ans et bénéficier d'une retraite sans décote

- Nombre de trimestres tous régimes confondus validés à 62 ans : 158
- Nombre de trimestres exigé pour bénéficier du taux plein à 62 ans : 166
- Nombre de trimestres à racheter : 8

Pour pouvoir bénéficier du taux plein à 62 ans, il peut effectuer à 55 ans un Versement Pour La Retraite (VPLR) en Janvier 2016 de :
 $8 \times 5888 \text{ € (*)}$ soit 47 104 € pour racheter les 8 trimestres manquants au titre du taux et de la proratisation.
Économie d'IR avec TMI à 30 % : $47\,104 \times 30\% = 14\,131 \text{ €}$
En tenant compte de l'économie d'IR le coût réel de l'opération sera de : 32 973 €

**Quel est le véritable conseil à apporter aux clients ?
Doivent-ils racheter tout de suite sous prétexte que c'est moins cher puisque le coût augmente en fonction de l'âge ou doivent-ils prévoir le rachat aux 62 ans de l'assuré ?**

Exemple avec Monsieur Durand

On effectue un rachat à 62 ans avec provisionnement à 55 ans.

- Coût brut du rachat à 62 ans = $8 \times 6\,684 \text{ € (*)} = 53\,472 \text{ €}$
- Somme à provisionner à 55 ans sur un compte assurance vie à 3 % pour obtenir 53 472 € à 62 ans soit sur 7 ans de durée : 43 477 € (← au coût brut à 55 ans qui est de 47 104 €)
- Économie d'IR : $53\,472 \text{ €} \times 30\% = 16\,042 \text{ €}$ (→ à économie d'IR à 55 ans qui est de 14 131 €)
- Coût net du rachat après économie d'IR : $43\,477 - 16\,042 = 27\,435 \text{ €}$ (← au coût net à 55 ans qui est de 32 973 €)
- Différence de coût net : $32\,973 - 27\,435 = 5\,538 \text{ €}$

Provisionner le rachat à effectuer coûte moins cher que d'effectuer le rachat par anticipation.

Faire provisionner aujourd'hui par le dirigeant le coût du rachat à effectuer à 62 ans lui évite les rachats à fonds perdus (ou demandes de remboursement). Cela lui coûte moins cher grâce à l'effet de la capitalisation et lui permet d'éviter les risques de racheter à perte en fonction de potentielles réformes à venir...

En effet, le coût du rachat sera financé totalement ou partiellement par la capitalisation et les intérêts dégagés par le contrat mis en place, technique similaire à celle utilisée d'ailleurs pour le financement des indemnités de fin de carrière. Le provisionnement peut se faire par une prime unique ou par des versements réguliers et l'épargne reste disponible à tout moment sans aucune pénalité ni frais hors, bien entendu, les prélèvements fiscaux et sociaux.

Bénéfices fiscaux et sociaux supplémentaires...

La solution d'épargne bénéficiera de tous les avantages de l'assurance vie en matière d'optimisation de revenus à la retraite en utilisant des retraits partiels bénéficiant, après 8 ans, de l'exonération sur les plus-values réalisées à hauteur de 4 600 € par an pour une personne seule ou 9 200 € par an pour un couple marié. Il pourra, en outre, optimiser la transmission de son patrimoine personnel et/ou professionnel en utilisant les abattements fiscaux.

En matière de bénéfices sociaux supplémentaires, le dirigeant, en fonction de la caisse de retraite à laquelle il est affilié, pourra bénéficier d'avantages sociaux supplémentaires. Par exemple, il pourra débloquer sa retraite complémentaire obligatoire sans abattements s'il relève de certains régimes (ARRCO/AGIRC, RSI, CIPAV, CNBF...) sachant que très souvent la majeure partie d'une pension de retraite est constituée par les régimes complémentaires obligatoires.

Par ailleurs, prévoir le rachat des trimestres manquants avec option taux et durée pourra permettre au dirigeant, en cas d'obtention du taux plein sur sa retraite de base, de pouvoir bénéficier du dispositif de cumul emploi retraite libéralisé beaucoup plus avantageux que le dispositif de cumul emploi retraite plafonné.

La retraite évolue très vite sur le plan législatif et réglementaire. Il devient ainsi nécessaire d'analyser précisément chaque situation des clients et d'utiliser tous les leviers mis à disposition par les régimes obligatoires et les régimes facultatifs pour optimiser leur future retraite. La mise en place fréquente de leviers temporaires implique donc un suivi régulier pour bénéficier des meilleures opportunités.

Au fil des réformes, le sujet de la retraite s'est profondément complexifié et chaque situation comporte son lot de spécificités.

Chez AG2R LA MONDIALE, nous avons posé comme principe de ne pas aborder la retraite sous l'angle trop restrictif de chaque réforme prise séparément mais d'avoir un accompagnement global.

L'accompagnement bien maîtrisé des chefs d'entreprise en terme de retraite constitue un enjeu

important pour les Cabinets, à forte valeur ajoutée, avec comme objectif commun d'optimiser leurs revenus immédiats et leurs revenus différés et en corollaire la perspective de positionner au mieux le chef d'entreprise dans la transmission éventuelle de son entreprise.

La profession comptable et les organismes d'assurance en protection sociale doivent continuer à travailler de concert autour de leurs clients chefs d'entreprise pour leur permettre d'aborder sereinement cette période de leur vie, fruit de leur travail.

(*)Barème de la Sécurité sociale des versements pour l'année en vigueur (2016) pour les rachats de trimestres

