



## Quelle stratégie pour optimiser votre retraite ?

Entre la diversité des textes et des situations, la pléthore de produits, les nombreuses sollicitations des assureurs, il est parfois difficile de se forger une opinion claire sur les questions de retraite. Y a-t-il une bonne stratégie ou plusieurs ? Que faut-il faire réellement pour compenser la baisse des régimes obligatoires ? Dossier.

La question de la retraite est généralement abordée dans l'optique de la mise en place de solutions « produit de placement ». Or, il est plus pertinent de bâtir une stratégie à partir des besoins du chef d'entreprise. Il existe, en général, trois types de besoins : la rente viagère, la rente temporaire ou l'assurance dépendance.

### **La rente viagère : combien faut-il avoir jusqu'à la fin de sa vie ?**

Il n'existe aucun mécanisme plus efficace que la rente viagère pour assurer à chacun d'avoir les sommes suffisantes pour ses « vieux jours ».

Les besoins diffèrent, bien entendu, selon les individus. Il faut donc en évaluer le montant en se posant les questions suivantes : "compte tenu de ce que je vais normalement percevoir de mes régimes obligatoires : comment optimiser mes droits futurs à retraite ? Quel effort d'épargne supplémentaire accomplir à titre personnel ou au niveau de l'entreprise pour atteindre mes objectifs ?".

### **La rente temporaire ou le capital**

Durant les premières années, les retraités vont consommer de manière importante des dépenses de loisirs. Financer ce besoin par de la rente viagère est à la fois coûteux et inadapté. Il est bien plus efficace, en l'occurrence, de disposer d'une épargne disponible. Plusieurs formes sont possibles comme le livret d'épargne, le contrat d'assurance vie, voire même un contrat de retraite qui prévoit le service de rentes majorées durant les premières années.

### **Le risque dépendance : un risque lourd qui doit être assumé par une cotisation personnelle**

Nul n'est à l'abri d'une vie qui s'achève dans un état de dépendance physique ou mentale.

Or, les prestations servies par les régimes obligatoires s'avèrent dérisoires par rapport au niveau des besoins à garantir (entre 2 000 € à 4 000 € par mois et par personne pour un hébergement dans un établissement de retraite).

Il faut s'assurer contre ce risque pour éviter de se retrouver en fin de vie à la charge de ses enfants.

### **Optimiser ses droits auprès des régimes obligatoires**

C'est la clef d'une stratégie retraite bien conçue. Tout repose sur le fait que la retraite obligatoire ne fonctionne pas selon une logique proportionnelle.

### **Le régime de base : un enjeu majeur**

Le régime de retraite de base reste un élément incontournable car il va permettre de se constituer des droits qui peuvent représenter une partie non négligeable de la retraite future ; mais, également, les conditions du dénouement de la retraite de base vont avoir de grandes conséquences sur les retraites complémentaires : ainsi, la retraite complémentaire sera versée sans abattement si la retraite de base est liquidée à taux plein.

En effet, pour que la retraite de base soit liquidée à taux plein, il faut que l'intéressé ait atteint 65 ans ou qu'il ait acquis 160 trimestres.

### **Les régimes complémentaires sont conditionnés par le régime de base**

La formule de calcul des retraites complémentaires, en apparence fort simple (montant de la retraite = nombre de points x valeur du point), est, en réalité, relativement car largement conditionné par les paramètres de retraite de base.

Ainsi, pour les droits des régimes complémentaires, si la retraite est liquidée avant l'âge de 65 ans, il est fait application de coefficients de réduction, dès lors que la retraite de base n'est pas liquidée au taux plein (et donc que l'intéressé ne dispose pas du nombre suffisant de trimestres).

Sachez qu'il est possible de racheter des trimestres.

### **L'assurance volontaire peut constituer une solution**

Nous nous situons, ici, dans la situation où le dirigeant n'est plus en fonction ou envisage de les cesser bientôt mais ne peut pas encore percevoir sa retraite.

Il va, alors, être très intéressant pour lui de s'assurer volontairement auprès de la caisse de retraite dont il relevait antérieurement et ce, afin de continuer à acquérir des trimestres.

Peuvent adhérer volontairement aux caisses TNS en vue d'acquérir les mêmes droits que les assurés obligatoires, les personnes qui ont exercé en dernier lieu une activité commerciale ou artisanale et qui ne bénéficient d'aucun régime de retraite obligatoire.

Peuvent également cotiser dans des conditions comparables, les anciens salariés qui ont été affiliés pendant au moins 6 mois à un régime obligatoire de sécurité sociale et qui ont cessé de remplir les conditions d'assujettissement à ce régime.

### **Utiliser au mieux les solutions des régimes supplémentaires**

Le chef d'entreprise peut utiliser deux types de dispositifs : la retraite supplémentaire et l'épargne salariale.

#### Deux types de dispositifs coexistent en matière de retraite supplémentaire.

- **Les régimes de retraite à cotisations définies**, dans lesquels les assurés s'engagent sur un montant de cotisations. Il s'agit, pour les salariés du secteur privé, des contrats de type « article 82 », « article 83 », mais aussi du PERP ou des « contrats Madelin » pour les TNS.
- **Les régimes à prestations définies**, dans lesquels le souscripteur s'engage sur un niveau de prestation. Il s'agit des contrats de type « article 39 ».

#### **Les contrats « article 83 »**

Le nouveau système prévoit, désormais, un mécanisme qui s'exprime en pourcentage du salaire brut. Ce type de contrat réservé aux salariés est encouragé, tant sur le plan fiscal (déductibilité au titre de l'IRPP au hauteur de 8 % du salaire annuel brut) que sur le plan social (déductibilité des cotisations patronales à hauteur de 5 % du salaire annuel brut) par un mécanisme de déduction qui a été profondément revu par la loi Fillon de 2003.

Ce dispositif, qui doit être mis en place dans l'entreprise pour une catégorie de salariés afin de tirer partie des avantages sociaux et fiscaux, demeure une solution très attractive.

#### **Les contrats « article 82 »**

Ils se répartissaient en deux catégories : les régimes avec sortie en capital et les régimes avec sortie en rente. Sauf dans certains cas très spécifiques, ces contrats ne présentent plus guère d'attrait.

#### **Les contrats «Madelin»**

Ces contrats, réservés aux TNS, bénéficient d'une déductibilité fiscale qui progresse au fur et à mesure de la rémunération perçue.

Même si la réforme Fillon a sensiblement réduit le niveau de déduction possible (déduction au titre de l'IRPP à hauteur 10 % du bénéfice imposable + 15 % sur la fraction de ce bénéfice comprise entre 1 PASS et 8 PASS), ce dispositif constitue la référence pour les TNS.

#### **Le PERP**

Il permet une déduction dans une enveloppe égale à 10 % des revenus professionnels nets de frais (limités à 8 PASS). Dans les faits, le PERP, qui vise avant tout un public de masse, ne correspond pas vraiment aux besoins des chefs d'entreprise. Il peut, en revanche, constituer un petit outil fiscal au

bénéfice du conjoint sans activité si le dirigeant se situe dans une tranche marginale d'imposition élevée.

#### L'Épargne salariale :

**Le PERCO** peut constituer une solution très attractive. Il doit, toutefois, être mis en place avec précaution.

Mis en place par accord d'entreprise, et sous réserve que cette dernière dispose déjà d'un PEE, le PERCO présente l'intérêt majeur de pouvoir bénéficier au chef d'entreprise d'une structure de 1 à 100 salariés.

Les sommes versées dans le PERCO peuvent être abondées jusqu'à 4 600 € par an et par salarié et dans la limite de 300 % des versements du salarié.

L'entreprise qui verse un abondement est exonérée de charges sociales. Elle doit, cependant, acquitter une contribution de 8,2 % sur la fraction d'abondement excédant 2300 €

L'un des atouts majeurs du PERCO réside dans le fait qu'il est possible d'en sortir en capital ; alternative à la sortie en rente qui est de droit.

La formule du PERCO – plus exactement du PERCOI, dans le cas des TPE et PME – s'avère très attractive, sachant, toutefois, que son caractère collectif peut constituer un frein réel à sa diffusion.

Elle s'adresse au même public que ceux qui ont souscrit des PEE et, notamment aux dirigeants de TPE qui n'ont que très peu de salariés.

Il faut, cependant, souligner que le chef d'entreprise a d'abord intérêt à faire le plein du PEE, l'abondement attribué au titre de ce dernier ne réduisant pas – à la différence de celui versé dans le cadre du PERCO – les capacités de déduction des contrats article 83, Madelin et PERP.

Une fois l'optimisation de la retraite obligatoire réalisée, la check-list ci-dessous vous aidera à optimiser votre retraite en adoptant les solutions qui correspondent le mieux à vos besoins.

#### Si le chef d'entreprise exerce seul

##### **Pour lui :**

- **Besoin d'une rente viagère ?**  
Contrat Article 83 ou contrat Madelin
- **Besoin d'un capital ou d'une rente temporaire ?**  
Assurance vie
- **Volonté d'anticiper un risque lourd ?**  
Assurance dépendance

##### **Pour son conjoint ou concubin :**

- **Besoin d'une rente viagère ?**  
PERP
- **Besoin d'un capital ou d'une rente temporaire ?**  
Assurance vie
- **Volonté d'anticiper un risque lourd ?**  
Assurance dépendance

#### Si le chef d'entreprise exerce avec son conjoint ou son concubin(e)

##### **Pour lui :**

- **Besoin d'une rente viagère ?**  
Contrat Article 83 ou contrat Madelin
- **Besoin d'un capital ou d'une rente temporaire ?**

## Abondement PEE et PERCO

- **Volonté d'anticiper un risque lourd ?**  
Assurance dépendance

Pour son conjoint ou concubin :

- **Besoin d'une rente viagère ?**  
Contrat Article 83 (si le conjoint est cadre) contrat Madelin
- **Besoin d'un capital ou d'une rente temporaire ?**  
Abondement PEE et PERCO
- **Volonté d'anticiper un risque lourd ?**  
Assurance dépendance

En matière de retraite, le bon sens s'avère plus important que tous les montages complexes que l'on pourrait édifier pour exploiter tel ou tel avantage fiscal.

Il est donc essentiel d'adopter une approche globale pour analyser la situation du chef d'entreprise et trouver les solutions adaptées qui combinent optimisation des droits auprès des régimes obligatoires et souscription de garanties facultatives.

*Dossier réalisé grâce au concours de Bruno CHRETIEN, gérant de la société Factorielles, spécialiste de la protection sociale au service des professionnels.*