

Un chef d'entreprise dispose de plusieurs moyens pour se constituer un revenu supplémentaire après la retraite tout en allégeant son effort d'épargne. Présentation de trois voies d'optimisation.

Retraite du dirigeant trois stratégies futées

■ **Article rédigé par Pierre-Yves Lagarde,** directeur associé de la société de conseil en rémunération Arche Expertise

Le constat s'est imposé : chacun d'entre nous devra compléter ses régimes de retraite par répartition. Le chef d'entreprise n'échappe pas à cette obligation. L'interrogation ne porte plus sur la nécessité d'une retraite supplémentaire, mais sur la capacité de financer celle-ci. En raison de l'augmentation de l'espérance de vie, le coût d'une rente viagère a augmenté de près de 45 % en quinze ans. Pour obtenir une rente viagère de 10 000 euros, le capital nécessaire est passé de 190 000 euros à 280 000 euros ! Pour rendre l'effort d'épargne supportable, il faut rechercher tous les leviers susceptibles de l'alléger. Le chef d'entreprise dispose des trois mêmes leviers qu'un cadre : le temps (synonyme d'intérêts financiers), les exonérations de charges sociales et la défiscalisation. Un quatrième lui est réservé : le changement de statut, pour autofinancer tout ou partie de sa retraite. A travers une étude de cas, nous allons présenter trois stratégies d'épargne permettant à un chef d'entreprise de se constituer une retraite supplémentaire.

Les hypothèses retenues

Nous considérons un dirigeant âgé de 50 ans, envisageant de partir en retraite à 65 ans. Il est président associé unique d'une SAS et perçoit un salaire annuel brut de 100 000 euros. Pour simplifier, nous stabilisons ce salaire

jusqu'à la retraite. Avec l'impact des autres revenus du conjoint, le taux marginal d'imposition du foyer est estimé à 40 %. Nous supposons que le taux de remplacement, net de charges sociales et d'impôt, atteindra 50 % du revenu net d'activité. Le chef d'entreprise souhaite se constituer un revenu supplémentaire annuel de 20 000 euros, net de tous prélèvements.

Ce montant cible de 20 000 euros net par an reste soumis aux trois incertitudes fragilisant toute projection en matière de retraite. D'abord, quelle sera l'espérance de vie réelle du retraité ? Pour comparer les régimes en capital et en rente, il convient de retenir une hypothèse de survie, afin de calculer les rachats possibles en capital. En deuxième lieu, quel sera le taux de prélèvement futur, sur les retraites et sur les rentes ? Et enfin, quel sera le rendement futur des régimes de retraite, par répartition et par capitalisation ? Afin de poser le raisonnement, nous avons conservé les taux de prélèvements et le rendement Agirc actuels. L'espérance de vie retenue est celle des cadres.

Les stratégies mises en œuvre

- **Stratégie individuelle.** L'épargne pour la retraite est constituée au moyen d'un contrat d'assurance-vie. Le dirigeant choisit librement son contrat, sa politique de gestion financière et pourra disposer d'un capital au moment de la retraite. Via des rachats partiels, faiblement imposés, il bénéficiera d'un revenu supplémentaire de 20 000 euros, planifié ici sur une espérance de vie de vingt-cinq ans. Cette durée de survie constitue la grande inconnue : si l'espérance de vie réelle est inférieure à vingt-cinq



STRATÉGIE PROFESSIONNELLE SOUS UN NOUVEAU STATUT

Le dirigeant va abandonner son statut de dirigeant assimilé salarié, pour devenir non-salarié. **SOURCES DE REVENUS SUPPLÉMENTAIRES** : accès du chef d'entreprise à la retraite Madelin et ouverture d'un plan d'épargne retraite collectif (Perco).

STRATÉGIE PROFESSIONNELLE SOUS LE STATUT ACTUEL

Elle se fonde sur un régime de retraite supplémentaire à prestations définies, dit « article 39 ».

SOURCE DE REVENUS SUPPLÉMENTAIRES : prestations versées au dirigeant par le régime « article 39 ».



ans, le capital résiduel sera transmis aux héritiers. Dans le cas contraire, le retraité aura survécu à son argent et verra sa retraite supplémentaire disparaître. L'inconvénient majeur de cette solution réside dans son coût de financement. La cotisation d'assurance-vie ne profite d'aucun levier fiscal ou social. Mais le revenu prélevé sur le contrat d'assurance-vie est peu taxé.

• **Stratégie professionnelle, sous le statut actuel.** Nous avons retenu le dispositif bénéficiant des plus fortes exonérations, pour un dirigeant salarié, le régime de retraite supplémentaire à prestations définies, dit « article 39 ». Sa mise en œuvre est soumise à deux conditions. D'abord, ce régime doit être réservé à une catégorie homogène de salariés, ce que nous considérons possible dans notre hypothèse. Ensuite, l'avantage est subordonné à la présence du bénéficiaire dans l'entreprise au moment du départ en retraite. Le dirigeant détenant 100 % du capital, sa position est très sécurisée. Si ce n'avait pas été le cas, nous aurions privilégié un régime de retraite à cotisations définies, dit « article 83 », moins favorable fiscalement et socialement, mais permettant d'attribuer un avantage retraite sans condition.

STRATÉGIE INDIVIDUELLE

L'épargne pour la retraite est constituée au moyen d'un contrat d'assurance-vie.

SOURCE DE REVENUS SUPPLÉMENTAIRES : rachats partiels du contrat.

• **Stratégie professionnelle, sous un nouveau statut.** Le dirigeant va abandonner son statut de dirigeant assimilé salarié, pour devenir non-salarié. Pour réaliser ce projet, il apportera ses actions à une SARL holding, qui deviendra animatrice du groupe et emploiera au minimum un salarié (librement choisi par le dirigeant). Cette stratégie a trois conséquences : la diminution des charges sociales sur la rémunération du dirigeant (sachant que sa nouvelle rémunération produit le même revenu disponible, net de tous prélèvements, et la même protection sociale que son précédent salaire) ; l'accès à la retraite « Madelin » ; et l'ouverture d'un plan d'épargne retraite collectif (Perco).

Les outils utilisés

Nous n'avons retenu que quatre outils. Ils ne représentent évidemment pas l'intégralité des solutions possibles, mais permettent de poser les principaux arbitrages fondant une stratégie de retraite supplémentaire. Faut-il privilégier les exonérations fiscales et sociales à l'entrée, sur les cotisations, ou à la sortie, sur les prestations ? Le dénouement est-il libre, sous forme de capital ou de rente, ou imposé (en rente uniquement) ? Enfin, pour l'épargne professionnelle, quelle est la contrainte quant à la désignation des bénéficiaires : l'avantage retraite peut-il être réservé au seul dirigeant, doit-il profiter à tous les cadres, ou faut-il l'étendre à tout le personnel ? Le tableau ci-contre à gauche synthétise les paramètres différenciant nos quatre outils d'épargne retraite : la désignation des bénéficiaires, la liquidation de l'épargne, le traitement fiscal et social de la cotisation et le traitement fiscal et social de la prestation.

• **L'assurance-vie.** Les contributions ne profitent d'aucune exonération, fiscale ou sociale. Le capital est librement utilisable. Après huit ans, un rachat n'est taxé que sur sa quote-part d'intérêts financiers ▶▶

OUTILS D'ÉPARGNE	DÉSIGNATION DES BÉNÉFICIAIRES	LIQUIDATION DE L'ÉPARGNE	TRAITEMENT DE LA COTISATION	TRAITEMENT DE LA PRESTATION
Assurance-vie	Individuelle	Capital ou rente	Pas d'avantage	Faiblement imposable
Article 39	Collégiale	Rente imposée	Avantage fiscal et social	Imposable
Perco	Collective	Capital ou rente	Avantage fiscal et social	Non imposable
Madelin	Individuelle	Rente imposée	Avantage fiscal	Imposable



ASSURANCE-VIE

Les cotisations ne profitent d'aucune exonération. Les prestations sont peu taxées.



RETRAITE « ARTICLE 39 »

Les versements sont exonérés d'impôts et de charges sociales. Les prestations sont imposables.



RETRAITE MADELIN

Les cotisations sont fiscalement déductibles. Les prestations sont imposables.



PERCO

L'abondement échappe à l'impôt et aux charges sociales. Les prestations sont non imposables.

▶ capitalisés, au taux de 18,50 %, après un abattement annuel de 4 600 euros (pour une personne seule) ou de 9 200 euros (pour un couple).

- **La retraite supplémentaire à prestations définies, dite « article 39 ».** Ce régime garantit aux salariés de l'entreprise, ou à une catégorie d'entre eux, une retraite prédéterminée. Les droits sont subordonnés à la présence du bénéficiaire dans l'entreprise, au moment de son départ en retraite. Nous retenons ici l'hypothèse la plus courante, selon laquelle les sommes versées par l'employeur sont assujetties à une contribution patronale spécifique de 6 %. (Il est également possible, à l'initiative de l'entreprise, de choisir un prélèvement de 8 % sur les prestations.) En contrepartie, les versements de l'employeur sont exonérés de charges sociales, de CSG-CRDS et ne constituent pas un avantage imposable pour les bénéficiaires. Les prestations sont obligatoirement exprimées sous la forme d'une rente. Elles sont imposées au barème progressif de l'impôt sur le revenu, soit à un taux maximum de 40 %. Elles sont également soumises à une cotisation d'assurance-maladie spéciale, à la CSG et à la CRDS, pour un taux global de 8,10 %.
- **La retraite supplémentaire des non-salariés, dite « Madelin ».** Le dénouement intervient au moment du départ en retraite, sous la forme d'une rente. Les cotisations sont fiscalement déductibles, sous une limite significative, mais restent assujetties aux charges sociales, à la CSG et à la CRDS. Les prestations subissent les prélèvements détaillés ci-dessus pour les régimes « article 39 ».
- **Le Perco.** Son alimentation provient de deux sources, le versement volontaire du bénéficiaire et l'abondement de l'entreprise, pouvant représenter 300 % du versement volontaire. Le versement

volontaire ne profite d'aucun avantage. En revanche, l'abondement est très privilégié : il échappe à l'impôt et aux charges sociales (mais pas à la CSG et à la CRDS). Le dénouement peut s'effectuer sous la forme d'un capital net d'impôt mais soumis aux prélèvements sociaux de 11 % (puisqu'il s'agit ici de revenus du patrimoine).

Trois stratégies payantes... à combiner !

Chacune des trois stratégies présentées permet d'atteindre l'objectif d'un complément de retraite de 20 000 euros net par an. Toutefois, comme le montre le tableau comparatif ci-dessous, elles n'ont pas les mêmes caractéristiques, notamment en termes de coût pour l'entreprise.

En conclusion, trois leviers principaux permettent au dirigeant de maximiser son acquisition de retraite supplémentaire. Quand il reste soumis au coût social un peu exorbitant du salaire, le changement de statut lui offre une économie de charges sociales variant entre 15 et 20 % du salaire brut, à protection sociale comparable, sauf en cas de problème de santé. Cette économie lui offrira un financement gratuit qui, dans notre cas, représente 300 000 euros sur quinze ans. Il devra ensuite privilégier les plans d'épargne salariale, qui offrent le mérite de bénéficier d'exonérations à l'entrée et à la sortie. L'abondement de l'entreprise est net de charges et d'impôt. Le capital récupéré aussi. Restera enfin à doser la rente viagère, pour la quote-part de revenu absolument indispensable au confort économique du futur retraité. On critique souvent la rente en pensant au décès prématuré. Et on oublie que c'est la seule solution protégeant d'un risque en forte aggravation : survivre à son argent. ■ P.-Y. L. experts@lentreprise.com

▶ **Comparaison des trois stratégies**

	STRATÉGIE INDIVIDUELLE	STRATÉGIE PRO. « ARTICLE 39 »	STRATÉGIE PRO. NOUVEAU STATUT
Retraite annuelle supplémentaire recherchée ⁽¹⁾	20 000 euros	20 000 euros	20 000 euros
Rémunération du dirigeant ⁽²⁾	390 000 euros	0	550 000 euros
Coût pour l'entreprise sur quinze ans ⁽³⁾	555 000 euros	555 000 euros	250 000 euros
Economie permise par le nouveau statut du dirigeant ⁽⁴⁾	0	0	300 000 euros
Coût final pour l'entreprise après imputation des économies	555 000 euros	555 000 euros	250 000 euros

(1) La retraite annuelle est nette de tous prélèvements fiscaux et sociaux, selon la réglementation en vigueur à ce jour. Le taux d'imposition est à 40 % en phase de capitalisation et 30 % au moment de la retraite, par hypothèse de travail.

(2) Pour le dirigeant salarié, il s'agit d'un salaire supplémentaire, sur la période de quinze ans, qui finance l'assurance-vie et constitue des droits de retraite Agirc. Pour le non-salarié, ce sont les appointements du gérant, charges sociales incluses, qui permettront de financer la retraite Madelin, le Perco, et de compenser la perte de revenu due aux charges sociales et prélèvements sociaux sur les régimes de retraite complémentaires.

(3) Dépense pour l'entreprise sur quinze ans, permettant de financer la retraite supplémentaire du dirigeant, soit en servant un revenu ayant vocation à être épargné en assurance-vie (stratégie individuelle), soit en finançant un régime de retraite (stratégie professionnelle « article 39 »), soit en combinant ces deux principes (stratégie professionnelle « nouveau statut »).

(4) Il s'agit de l'économie permise par le changement de statut du dirigeant ayant opté pour un statut de non-salarié, sur quinze ans.