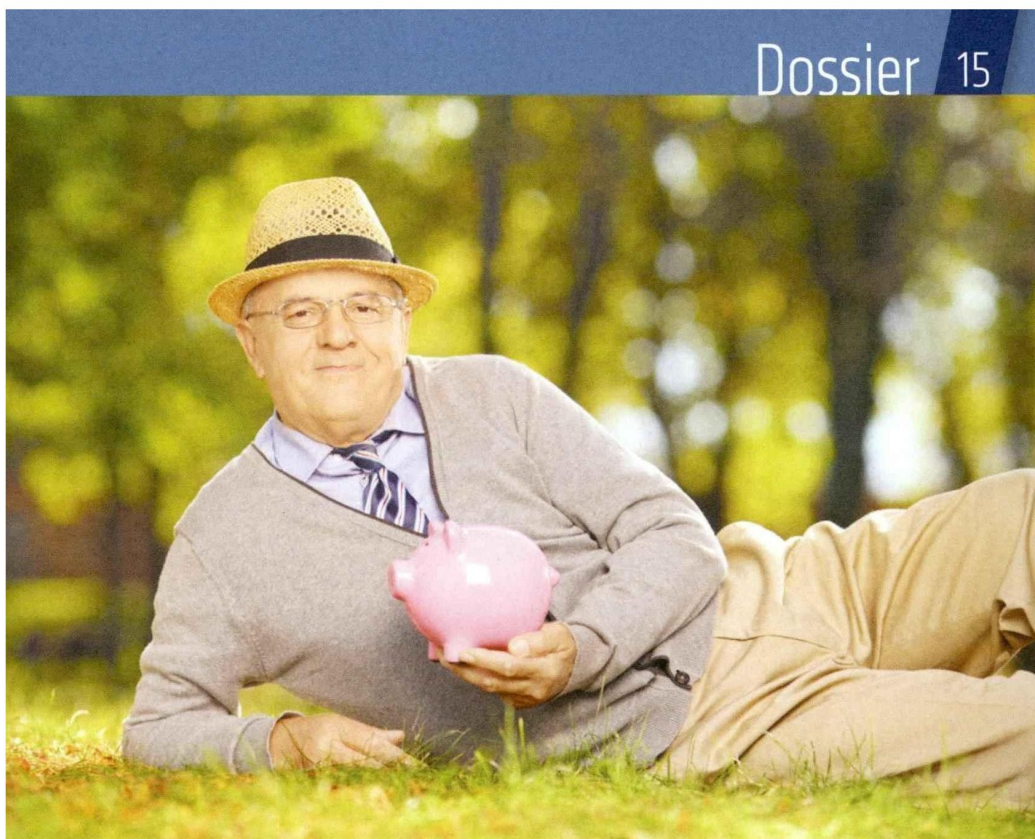




Dossier 15

Améliorer la retraite du chef d'entreprise

Hormis ses pensions de retraite de base et complémentaire obligatoires, le dirigeant peut se constituer un 3^e niveau de protection retraite en souscrivant des produits d'épargne retraite et de capitalisation. Il y a d'ailleurs tout intérêt et plus tôt il s'en préoccupe, mieux ce sera.

La pyramide des âges et l'allongement de la vie mettent en péril l'équilibre entre le nombre d'actifs et celui des retraités, ce qui entraîne une baisse continue des pensions de retraite obligatoires. En tout état de cause, les revenus diminuent à la retraite, constat qui vaut tant pour les salariés que pour les chefs d'entreprise (assimilés salariés ou indépendants). Plusieurs solutions s'offrent à ces derniers pour améliorer leur situation.

Les indépendants, premiers concernés

« Le régime de retraite dépend de la forme juridique de la société, explique Valérie Battigne, experte retraite et fondatrice de Sapiendo retraite. Dans une société anonyme (SA) ou une société par actions simplifiée (SAS), le dirigeant est assimilé salarié et dépend ainsi du régime de retraite des sa-



lariés. Dans une société à responsabilité limitée (SARL), si le gérant a la majorité du capital, il relève du statut des travailleurs non salariés (TNS) et donc du régime de retraite apparenté à son activité : Sécurité sociale des indépendants, professions libérales... Or il y a une énorme différence entre les cotisations de retraite des salariés et des TNS, poursuit-elle. Le TNS cotisant moins, il bénéficiera d'une retraite moins importante lorsqu'il quittera le monde des actifs. Il est ainsi crucial qu'il en prenne conscience très tôt et qu'il se constitue une épargne ».

Première étape : faire le point

Premier conseil de l'experte : vérifier si son relevé de carrière ou relevé de situation individuelle (RIS) est exact (voir encadré « Sites à connaître »), d'autant qu'il n'est pas rare qu'une même personne ait relevé de divers statuts au cours de son parcours professionnel.

On peut ensuite faire une simulation de ses futurs revenus à la retraite, étape nécessaire pour mesurer l'écart entre ses droits à retraite et le train de vie souhaité. Cette démarche permet de définir quelle stratégie d'investissement adopter afin de compenser le manque à gagner. Divers sites proposent des simulateurs en ligne grâce auxquels on pourra procéder à des calculs afin de déterminer quelle est l'option la plus intéressante.

« Il est toutefois recommandé de compléter ces calculs par un entretien avec un conseil », souligne Valérie Batigne. De fait, chaque situation est particulière et la stratégie doit être mise en œuvre au regard de divers aspects : situation personnelle, professionnelle, patrimoniale, familiale du dirigeant, sans oublier ses projets de vie à l'âge de la retraite,

et bien sûr la santé financière de l'entreprise. Y a-t-il un membre de la famille susceptible de prendre la relève ? Quant au conjoint, quand sera-t-il en retraite ? Quels seront ses droits ? « Ceux-ci varient en fonction de son statut (conjoint collaborateur, associé, salarié), explique-t-elle, mais globalement sa retraite n'est bien souvent pas très conséquente non plus ».

Le temps, un levier qui compte

Anticiper est le maître mot pour préparer au mieux sa retraite, comme le confirme Jérôme Rusak, président fondateur de L&A Finance : « En matière de retraite complémentaire, la meilleure arme est le temps, ce qui suppose que l'on s'en préoccupe le plus tôt possible. ». Ce postulat étant posé, le consultant propose une stratégie en trois axes selon la situation financière du dirigeant.

Investir en assurance vie

« Si on dispose de cash, on peut le placer dans une assurance vie, réel couteau suisse grâce auquel on peut capitaliser, préparer sa retraite, voire organiser sa succession », conseille Jérôme Rusak.

L'assurance vie offre en effet une grande souplesse puisqu'elle permet de prélever des sommes (rachats) à tout moment sans avoir à attendre la retraite. À noter toutefois qu'après 8 ans à compter de la souscription du contrat, les rachats sont soumis à une fiscalité plus avantageuse, ce qui est un encouragement à attendre au moins ce délai. En misant sur des fonds investis par exemple en actions, sous forme d'unités de compte, on pourra dégager des rendements supérieurs à ceux du classique fonds euro.

Le PER, vrai produit retraite

« Si on peut mettre un peu d'argent de côté chaque mois (dès 300/400 €), reprend le consultant, le plan d'épargne retraite (PER), véritable produit de retraite créé en 2019, est intéressant, sans compter le levier fiscal lié à la possibilité de déduire ses versements de son revenu imposable ».

Vous renseigner

Pour évaluer leurs droits à la retraite de base et vérifier si toutes leurs périodes d'activité sont prises en compte sur le relevé individuel de situation (RIS), les dirigeants peuvent se rendre sur le site de l'assurance retraite : <https://www.lassuranceretraite.fr>.

Si, par exemple, on place 1 000 € par mois, et qu'on est imposé dans une tranche à 30 %, on économise ainsi 300 €, économie d'impôt que l'on peut placer et qui rapportera donc des revenus supplémentaires à la retraite. Si on est imposé dans une tranche à 41 %, on économise 410 €. « Autrement dit, souligne Jérôme Rusak, plus on est fiscalisé, plus on économise d'impôt. Certes, on sera imposé à la sortie, mais on risque alors d'être taxé dans une tranche inférieure, ce qui est relativement fréquent à la retraite ».

« Le PER proposé par les assureurs est actuellement plus développé et offre plus de possibilités de fonds d'investissement », ajoute-t-il.

PER INDIVIDUEL OU COLLECTIF ? Afin de compléter leurs pensions de retraite obligatoires, les dirigeants d'entreprise peuvent désormais se tourner à la fois vers des contrats de retraite facultatifs individuels, comme n'importe quel particulier, et/ou vers des contrats collectifs, à des conditions restrictives pour ces derniers (voir encadré « Les PER collectifs, modalités »). Il s'agit :

- du Plan d'épargne retraite individuel (en général désigné PERIN) qui remplace le PERP et le contrat de retraite Madelin ;
- des régimes supplémentaires collectifs de retraite financés en tout ou partie par l'entreprise, à savoir le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) en remplacement des contrats dits « Article 83 » et le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCOL) qui succède au PERCO. La nouvelle retraite « article 39 » (dite retraite « chapeau ») est aussi une option.

« Reste que la mise en place d'un régime de retraite collectif au sein de son entreprise représente un budget pour celle-ci, intervient Guillaume Eyssette, directeur associé de Géfonéo. Le PER collectif va en effet profiter non seulement au dirigeant, si les conditions sont réunies à cet effet, mais aussi à l'ensemble de ses salariés. Certes, c'est là un moyen de les motiver et de les fidéliser, mais c'est une décision engageante qu'il doit bien peser ».

L'immobilier en s'endettant

Troisième axe de la stratégie proposée par Jérôme Rusak : investir dans l'immobilier lorsque l'on dispose d'une capacité d'endettement. En priorité, on achète sa résidence principale, et si possible, on réalise ensuite un investissement locatif, ce qui permettra de générer des revenus complémentaires.

« L'immobilier étant très fiscalisé, reprend-il, on peut par exemple avoir recours à des sociétés civiles immobilières (SCI) dédiées, imposées à l'impôt sur les sociétés (IS), ce qui permet de bénéficier d'un taux allégé de 15 % jusqu'à concurrence d'un bénéfice de 38 120 € (fiscalité allégée des PME). Un particulier imposé dans une tranche à 30 %, ayant opté pour le régime réel (ce qui lui permet de déduire un certain nombre de lourdes charges) serait en comparaison plus lourdement taxé sur ses loyers : il supporterait en effet un impôt foncier de 47,2 % (compte tenu des CSG et CRDS, soit 17,2 %) ».

À NOTER. Pour mémoire, jusqu'à 15 000 € de revenus fonciers bruts annuels (issus de la location non meublée de biens immobiliers dits « ordinaires »), le contribuable relève de droit du régime micro-foncier, ce qui permet de bénéficier d'un abattement de 30 % sur les loyers imposables. À souligner également qu'il existe des régimes d'investissement locatif « aidés » permettant de bénéficier de réductions d'impôt

Focus sur les PER collectifs

Le PER peut être mis en œuvre au sein de l'entreprise sous forme d'un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) ou Collectif (PERCOL) :

- le PERO, qui remplace l'ex-contrat dit « article 83 », peut être mis en place par l'entreprise au profit de l'ensemble des salariés ou d'une catégorie d'entre eux seulement. Seul le dirigeant salarié ou assimilé salarié peut en bénéficier ;
- le PERCOL, qui succède au PERCO, peut être mis en œuvre dès lors que l'entreprise emploie au moins un salarié et est ouvert à l'ensemble du personnel, y compris le dirigeant non salarié, sauf si l'effectif de l'entreprise est supérieur à 249 salariés.

sur le revenu spécifiques à certaines conditions (ex. : Pinel, Denormandie ancien, Malraux).

La pierre papier sur le long terme

Le consultant conseille également le recours aux sociétés civiles de placement immobilier (SCPI), appelées communément « pierre papier ». « En matière d'investissement immobilier, le recours à des dispositifs de défiscalisation immobilière tels que Pinel, par exemple, n'est pas toujours recommandé, souligne-t-il, car ceux-ci sont généralement ponctuels et induisent le risque que les promoteurs gonflent les prix. Par ailleurs, si on ne mise que sur un seul bien et qu'on rencontre des problèmes locatifs, on peut être confronté à une vacance de loyers, il y a donc un problème de sécurisation des rentes. Pour ces raisons, les SCPI, qui offrent un rendement de 4 à 5 % sur le long terme, paraissent plus intéressantes ».

En matière de SCPI, il ne faut pas, en revanche, céder aux effets de mode. Sur le marché, on a environ 60 % de SCPI de bureaux, 20 % de commerce et les 20 % restant comptent divers types d'immobilier comme les Ehpad, par exemple. « À titre individuel, il faut tendre vers une diversification semblable de son portefeuille de SCPI, conseille Jérôme Rusak. Et ce de préférence en recourant là encore à l'endettement ».

En son nom ou via l'entreprise ?

Pour Guillaume Eyssette, les chefs d'entreprise doivent répondre à une problématique : investir à titre personnel ou via une holding ?

À TITRE PERSONNEL. Le dirigeant pourra miser à titre personnel, comme un simple particulier, sur l'assurance vie, l'immobilier, la pierre papier. S'il s'endette pour acheter un bien immobilier ou des parts de SCPI, il veillera par ailleurs, dans la mesure du possible, à ce que la fin de son emprunt coïncide avec son départ en retraite.

UNE HOLDING PATRIMONIALE. S'il opte pour cette solution, le chef d'entreprise apporte les titres qu'il détient dans sa société à une holding patrimoniale. « Cela suppose bien

entendu que son entreprise ait adopté au préalable la forme d'une société, souligne Guillaume Eyssette. Dans ce montage, c'est la holding qui reçoit les dividendes de l'entreprise, poursuit-il. Cette structure joue ainsi le rôle d'une sorte de caisse de retraite personnelle du dirigeant, puisqu'il va pouvoir placer les sommes perçues par la holding par l'intermédiaire de cette dernière. »

Les deux formes de holding généralement proposées sont la SAS et la société civile à l'IS. « Dans la première, reprend le consultant, les dividendes sont soumis, par défaut, à la « flat-tax », c'est-à-dire au taux forfaitaire unique de 12,8 % auquel s'ajoutent 17,2 % de prélèvements sociaux ».

À noter. Lorsque l'on opte pour une société civile à l'IS, il ne s'agit pas nécessairement d'une société civile immobilière : « La société civile de droit commun est en effet plus souple que la SCI ; elle permet de diversifier les placements, ce qui n'empêche pas d'avoir en parallèle une filiale sous forme de SCI pour détenir un bien immobilier », précise Guillaume Eyssette.

Transmettre son entreprise

Outre la préparation de la retraite, recourir à une holding présente un autre intérêt pour le dirigeant : elle peut être un outil pour organiser la transmission de son entreprise. « Il peut par exemple donner ses titres dans la holding à ses enfants en nue-propriété, ce qui leur épargnera des droits de succession au décès du dirigeant », explique le consultant.

« Les dirigeants de TPE/PME travaillent beaucoup et généralement au-delà de l'âge légal, intervient de nouveau Jérôme Rusak, et la cession de leur entreprise est au cœur de leur questionnement ».

« De fait, le lien entre le dirigeant et son entreprise est particulièrement fort et la décision de la céder ou de cesser son activité peut donc être difficile à prendre, confirme à son tour Valérie Batigne. Et celle-ci de préciser que si le chef d'entreprise cède les titres de sa société dans le cadre de son départ en retraite, il pourra bénéficier à certaines conditions de dispositions fiscales très avantageuses au niveau de l'impôt sur les plus-values ». ■