

UNE ANNÉE DANS LA VIE D'UN DIRIGEANT D'ENTREPRISE ET DE SA FAMILLE

Anticiper, structurer et capitaliser pour une retraite sereine

NOVEMBRE La retraite du dirigeant d'entreprise

PROPOS INTRODUCTIF

Le téléphone de Paul vibre :
un message d'un ancien
collaborateur. « *Déjà un an que j'ai
pris ma retraite, et je ne m'ennuie pas !* »

Paul sourit. Il n'en est pas là, loin
de là. Mais cette phrase lui reste en
tête toute la matinée.

Son entreprise se porte bien, ses
équipes sont solides, et il a encore
mille idées à développer. Pourtant,
il sait que le temps passe vite, et
que la sérénité de demain se
construit maintenant.

Entre fiscalité, patrimoine et
rythme de travail, tout s'anticipe.

Le soir venu, Sophie, toujours
pragmatique, tranche : « *Tu as
toujours su investir pour ton entreprise. Il
est peut-être temps d'investir un peu pour
ta retraite.* »

Paul acquiesce. Pas pour partir, mais
pour choisir, le moment venu,
comment il partira.



RECONSTITUER ET AUDITER POUR LA RETRAITE

Avant de penser aux stratégies pour sécuriser sa retraite, il est essentiel de **connaître précisément sa situation**. Sans visibilité sur ses droits et ses ressources, toute décision reste hasardeuse.

Reconstitution de carrière

Première étape : récupérer le Relevé de Situation Individuelle (RIS).

Ce document, véritable carte d'identité du parcours professionnel, récapitule l'ensemble des droits acquis auprès des différents régimes de retraite.

La carrière d'un chef d'entreprise est rarement linéaire : changements de statut, période de création d'entreprise, césure d'activité ou transitions d'un régime à un autre. Il est important de reconstituer le puzzle.

Deuxième étape : vérifier l'exhaustivité et la cohérence des informations enregistrées.

Pour un dirigeant, cela implique de passer en revue :

- Les périodes d'activité salariée et non salariée ;
- Les cotisations versées dans différents régimes ;
- Les éventuelles périodes non couvertes ou incomplètes (étude, chômage, maladie...).

Chaque erreur ou omission peut avoir un **impact direct sur le montant futur de la pension**. En cas d'anomalie, une demande de régularisation peut être adressée au régime concerné, accompagnée des justificatifs nécessaires (bulletins de salaire, attestations, déclarations sociales, etc.).

L'objectif est simple : **s'assurer que chaque trimestre soit correctement comptabilisé** et corriger les anomalies si nécessaire. Cela permet de partir sur une base fiable avant d'envisager des optimisations.

La reconstitution de carrière n'est qu'une brique du diagnostic global à réaliser. Pour préparer efficacement la retraite, il est nécessaire d'établir une **vue d'ensemble de son patrimoine professionnel et personnel**, en croisant plusieurs dimensions clés :

- **Le régime de retraite :** âge légal, durée d'assurance requise, taux de remplacement estimé ;
- **La fiscalité :** évaluer l'impact des revenus actuels et futurs sur la retraite
- **La prévoyance :** vérifier la couverture en cas d'incapacité, d'invalidité ou de décès ;
- **Les actifs patrimoniaux :** capital immobilier, placements financiers, assurance-vie...
- **Les objectifs de vie :** rythme de travail envisagé, projets personnels, transmission éventuelle.

Cet audit permet de dresser un **panorama complet et cohérent**, condition indispensable pour passer à la phase suivante : adapter son statut et ses choix d'épargne en fonction de ses besoins et de ses projets.

En résumé : avant de mettre en place une stratégie de retraite, le dirigeant doit savoir exactement où il en est. La reconstitution de carrière et l'audit global constituent les fondations essentielles d'une préparation réussie.



STATUTS, RÉGIMES ET CAPITALISATION

La retraite d'un dirigeant se construit comme un projet à part entière : **il faut savoir où l'on en est socialement, visualiser ses revenus futurs et utiliser la capitalisation pour compléter les régimes obligatoires.**



1. Le statut du dirigeant : un levier déterminant

Quel statut social pour optimiser ses droits à la retraite ?

Le statut social du dirigeant détermine le niveau de ses cotisations et ses droits acquis pour la retraite.

Deux grands régimes coexistent :

Les assimilés salariés : présidents de SAS ou gérants minoritaires ou égalitaires de SARL.

Les travailleurs non-salariés (TNS) : gérants majoritaires de SARL, entrepreneurs individuels, associés uniques d'EURL, professions libérales, artisans, commerçants.



Assimilé salarié : un régime plus protecteur, mais plus coûteux

Les assimilés salariés cotisent au régime général de la Sécurité sociale pour la retraite de base et à l'Agirc-Arrco pour la retraite complémentaire.

Ce statut offre une **protection sociale plus complète** (maladie, chômage, prévoyance, retraite) et **des droits relativement élevés**, notamment pour la retraite complémentaire.

Mais cette sécurité a un coût :

Les cotisations sont plus élevées,

Dès le dépassement du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), une partie importante des cotisations n'ouvre plus de droits supplémentaires.

Dès lors, le taux de remplacement (pension/revenus) est souvent meilleur, mais la rentabilité des cotisations est plus faible: un euro cotisé ne rapporte pas autant de droits que dans un régime indépendant.

En résumé, le statut assimilé salarié offre davantage de sécurité et de simplicité, mais une efficacité moindre entre les cotisations versées et les droits obtenus.

TNS : un régime efficient à piloter avec discernement

Les TNS relèvent de la Sécurité sociale des indépendants (SSI).

Leur régime est plus simple et plus économique : les **taux de cotisation sont inférieurs** d'environ 30 à 40 % à ceux d'un assimilé salarié.

La contrepartie ? **Une retraite de base moins généreuse**, et une retraite complémentaire étroitement liée au revenu déclaré.

Cependant, les cotisations TNS présentent un atout souvent méconnu : elles sont plus «**productives**» **de droits**. La part non contributive, celle qui ne crée pas de droits, y est bien plus faible que dans le régime salarié.

Ainsi, au-delà d'un certain seuil (environ 3 fois le PASS), les versements supplémentaires ne génèrent plus de droits à la retraite. Concrètement, un TNS qui perçoit 600 000 € aura la même pension qu'un autre à 188 400 €, car la différence de cotisations n'ouvre plus de droits nouveaux.



Néanmoins, ces cotisations obéissent à un **barème dégressif**. Autrement dit, plus le dirigeant se rémunère, plus le taux global diminue. Cette baisse n'est pas forcément une bonne nouvelle : elle s'accompagne d'une réduction des cotisations «**productives**» de droits.

Cela conduit le dirigeant à **reprendre la main sur son équilibre social et patrimonial** :

il cotise moins au régime obligatoire,

mais peut capitaliser la différence via des solutions individuelles performantes (PER, assurance-vie, immobilier locatif...).

Cette logique de **maîtrise et d'efficacité sociale** permet d'adapter le niveau de protection et de capitalisation aux besoins réels du dirigeant et de sa famille.

En résumé, le statut TNS privilégie la maîtrise et la rentabilité des cotisations, à condition de compenser par une épargne longue structurée.

💡 **A savoir** : Le PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) est fixé à 47 100 € en 2025.

Trouver le bon équilibre : performance et capitalisation

Le choix du statut social ne doit pas reposer uniquement sur la retraite, mais celle-ci en constitue une composante.

Le dirigeant doit arbitrer entre :

Protection immédiate et confort futur
(assimilé salarié),

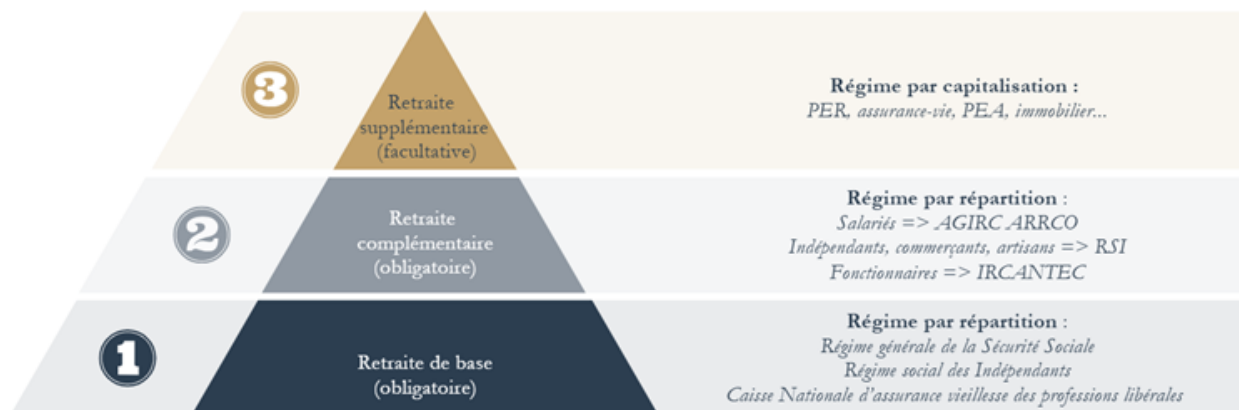
Souplesse et optimisation
à long terme (TNS).

Dans tous les cas, la **capitalisation personnelle** devient le levier déterminant pour maintenir son niveau de vie à la retraite. C'est elle qui permet de compléter efficacement des régimes de retraite par répartition de plus en plus contraints.

2. La composition de la retraite

La retraite ne se limite pas à la pension : pour un dirigeant, elle se construit comme un projet à plusieurs étages. Comprendre la pyramide des régimes permet d'identifier les marges de manœuvre et les leviers à actionner pour sécuriser ses revenus futurs.

La retraite repose sur 3 niveaux :



Les 2 premiers étages constituent un socle, mais ils ne suffisent plus à maintenir le niveau de vie d'un dirigeant. La pyramide permet de visualiser les "zones de sécurité" et les "zones d'action" : **c'est sur le 3e étage, la capitalisation, que le dirigeant peut agir efficacement.**

3. Capitalisation : construire sa retraite

La capitalisation consiste à mettre de l'argent de côté et à le faire fructifier afin de compléter les régimes obligatoires et de garantir un niveau de vie confortable lors du départ à la retraite.



Pourquoi capitaliser ?

Les régimes obligatoires garantissent un revenu de remplacement, **qui s'avère souvent décorrélié des besoins.**

En anticipant, le dirigeant transforme sa retraite en **un projet patrimonial maîtrisé** plutôt qu'en un risque subi.

La capitalisation permet :

- D'ajuster le **niveau de vie souhaité** ;
- De **diversifier les sources de revenus futurs** ;
- De conserver une **flexibilité fiscale et successorale.**

Exemple : quand la capitalisation prend tout son sens

En mettant de côté **500 € par mois** et en les faisant fructifier grâce à la capitalisation, l'effet des intérêts composés devient très visible sur le long terme. Sur **40 ans** (soit 240 000 € cumulés de versements), selon le rendement moyen :

Avec un rendement prudent de **3 %/an**, le capital atteint environ **460 000 €.**

Avec un rendement de **5 %/an**, le capital grimpe à **770 000 €.**

Avec un rendement plus ambitieux de **7 %/an**, il peut atteindre près de **1,3 million d'euros.**

Cela illustre la puissance de la capitalisation : chaque année, les gains générés par le capital déjà accumulé produisent eux-mêmes des intérêts, créant un **effet boule de neige** qui amplifie considérablement le capital sur le long terme.

Avec ce capital, le dirigeant peut :

Toucher un revenu complémentaire confortable à la retraite,

Maintenir son niveau de vie malgré l'insuffisance des régimes obligatoires,

Ou constituer un patrimoine à transmettre à sa famille.

Ainsi, **commencer tôt et épargner régulièrement** permet de transformer la retraite en véritable projet patrimonial maîtrisé.



Comment capitaliser ?

En combinant **plusieurs outils complémentaires** selon les objectifs et les horizons :

PER (Plan d'Épargne Retraite) : avantage fiscal immédiat, sortie en rente ou capital, déductibilité des versements.

PEA (Plan d'Épargne en actions) : pour des horizons longs, en bénéficiant de la fiscalité avantageuse après 5 ans.

Assurance-vie : polyvalence, capitalisation libre, fiscalité favorable à la sortie, transmission optimisée.

Immobilier patrimonial (résidentiel, professionnel, SCPI) : création de revenus complémentaires (souvent différé sous forme de loyers une fois le crédit remboursé).

Chaque situation et chaque projet doit faire l'objet d'une analyse afin sélectionner et adapter ces outils.

L'assurance-vie VS le PER

CRITÈRES	ASSURANCE-VIE	PER
Objectif principal	Polyvalence : épargne, projets, transmission	Constitution d'un complément de retraite
Disponibilité de l'épargne	Libre à tout moment	Bloquée jusqu'à la retraite (sauf cas spécifiques)
Fiscalité à l'entrée	Néant	Déduction des versements du revenu imposable (selon TMI et plafond)
Fiscalité en cours de vie	Capitalisation hors impôt (fiscalité seulement en cas de retrait)	Capitalisation hors impôt (fiscalité seulement en cas de retrait)
Fiscalité à la sortie	<ul style="list-style-type: none"> Avantageuse après 8 ans : abattements Flax tax réduite 	<ul style="list-style-type: none"> Si déduction à l'entrée : imposition à la sortie Si pas de déduction : flat tax seulement sur les intérêts
Sortie possible	Capital librement	Capital, rente ou mixte
Transmission	Très favorable	Avantage relatif selon l'âge au décès
Supports disponibles	Large choix	Large choix
Pertinence pour la retraite	Outil utile pour compléter les revenus ou préparer des retraits programmés souples	Outil optimisé pour maximiser l'effort d'épargne grâce à l'avantage fiscal

Les principes clés de la capitalisation

- **Le temps comme allié** : plus l'effort d'épargne est précoce, plus l'effet de capitalisation est puissant.

- **L'accompagnement** : un Conseiller Patrimonial aide à définir une stratégie sur mesure, calibrer les versements, les supports et la fiscalité selon le profil, les objectifs et le statut du dirigeant.

- **La cohérence** : adapter les supports à ses objectifs (sécurité, rendement, transmission).

- **La régularité** : mieux vaut épargner un peu chaque année que massivement à l'approche de la retraite.

ASTUCES ET LEVIERS POUR OPTIMISER SA RETRAITE

Au-delà des régimes obligatoires et de la capitalisation, plusieurs mécanismes légaux permettent au dirigeant d'augmenter ses droits à la retraite. En voici quelques exemples.

Majoration de trimestres pour enfants

Il est possible de bénéficier de trimestres supplémentaires pour enfants, via deux dispositifs :

- **Majoration maternité** : 4 trimestres attribués automatiquement à la mère pour chaque naissance.

- **Majoration éducation** : 4 trimestres attribués pour l'éducation de chaque enfant, à répartir entre les parents.

Répartition des 4 trimestres d'éducation :

2 trimestres sont attribués automatiquement à la mère.

Les 2 autres trimestres peuvent être : attribués à un seul parent ou répartis entre les deux parents selon leur choix.

Les parents doivent faire connaître leur décision dans les 6 mois suivant le 4^e anniversaire de l'enfant.

Rachat de trimestres : double avantage mais timing crucial

Le rachat de trimestres permet de compléter la durée d'assurance et de limiter l'impact des périodes incomplètes ou non cotisées sur la pension.

Points clés :

Rachat maximum : 12 trimestres

Deux options de rachat :

- Sur le taux : complète le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein, réduisant ou supprimant la décote.
- Combiné sur le taux et la durée d'assurance : limite la décote et augmente le nombre total de trimestres pris en compte pour le calcul de la pension, renforçant ainsi les droits acquis.

Trimestres concernés :

- Années d'études supérieures validées par un diplôme (possibilité de rachat réduit de 4 trimestres si la demande est faite dans les 10 suivants la fin des études).
- Années incomplètes validées.

Coût du rachat : dépend de l'option choisie, du revenu moyen des 3 dernières années et de l'âge du dirigeant au moment du rachat.

A noter, ce dispositif présente un **double avantage**: il permet de compléter ses trimestres mais également de déduire de son revenu imposable le versement réalisé pour ce rachat.

Le rachat doit être étudié comme un placement stratégique : comparer le gain fiscal, le gain de temps, le coût du rachat et l'usage des sommes pour la capitalisation. Plus l'anticipation est précoce, plus le rachat est économique. Toutefois, il suppose **une certaine confiance dans la pérennité du système de retraite sur le long terme.**



Surcote : prolonger l'activité pour augmenter sa pension

De nombreux dirigeants, même lorsqu'ils remplissent les conditions pour partir à la retraite à taux plein, choisissent de continuer leur activité. Le dispositif de surcote permet de transformer cette prolongation d'activité en un complément de pension, en majorant la retraite pour chaque trimestre travaillé au-delà de l'âge légal et du nombre de trimestres requis.

Fonctionnement :

Chaque trimestre supplémentaire travaillé entraîne une majoration de la pension.

Le calcul de la surcote dépend du nombre de trimestres supplémentaires et du régime de retraite, mais en moyenne la majoration représente environ 1,25 % par trimestre supplémentaire (soit 5 % par année).

À prendre en compte :

Pour mesurer la rentabilité de la surcote, il faut comparer le manque à gagner lié à la non-liquidation immédiate de la retraite avec le montant supplémentaire obtenu grâce à la majoration.

Pour un dirigeant envisageant de céder son entreprise, il est crucial de coordonner la liquidation de la retraite avec les conditions fiscales de la cession. En effet, pour bénéficier de l'exonération des plus-values dans le cadre du régime de faveur (article 151 septies A du CGI), le délai entre la cession et la liquidation ne doit pas dépasser 24 mois.



CONCLUSION

Préparer sa retraite de dirigeant repose sur la connaissance précise de ses droits, le choix du statut social le plus adapté et la mise en place d'une stratégie de capitalisation. En combinant expertise sociale, vision patrimoniale et anticipation, chaque dirigeant peut construire une retraite sereine, adaptée à ses besoins et à ceux de sa famille.