



Livre Blanc

DE DIRIGEANT À RETRAITÉ

Un défi à relever avec stratégie

Introduction

En tant que chef d'entreprise, vous consacrez toute votre énergie à **bâtir et développer votre activité**. Cependant, la préparation de votre retraite ne doit pas être négligée, car elle représente **un enjeu majeur pour votre avenir**. Le système de retraite français, avec ses multiples régimes et réglementations en constante évolution, peut sembler complexe.

Pourtant, **une planification anticipée** et **sur mesure** s'avère indispensable pour garantir une retraite sereine et confortable. Une étude récente souligne que **près de 67% des dirigeants de PME** estiment avoir une connaissance limitée en matière de retraite, ignorant souvent leur âge de départ potentiel et le montant approximatif de leur pension.

Heureusement, des stratégies existent pour **optimiser votre situation de retraite**. Elles reposent sur **une compréhension approfondie des trois piliers de la retraite en France** : les régimes obligatoires de base et complémentaire, ainsi que les régimes facultatifs supplémentaires. En agissant judicieusement sur **ces différents leviers**, vous pourrez **maximiser vos revenus de retraite** et assurer une transmission patrimoniale efficace.

Bien préparer sa retraite : un enjeu capital pour les dirigeants d'entreprise

Les points clés

Ce livre blanc a pour objectif de vous guider à travers ce parcours complexe, en vous fournissant les clés pour élaborer une véritable stratégie retraite adaptée à votre situation spécifique de dirigeant d'entreprise. Que vous soyez en début, au milieu ou en fin de carrière, vous découvrirez les actions concrètes à entreprendre pour préparer et optimiser sereinement votre départ à la retraite.

✎ **Reconstitution de carrière et évaluation de ses futurs droits à pension**

✎ **Choisir le bon statut social du dirigeant**

✎ **Optimisation de votre rémunération**

✎ **Les dispositifs d'optimisation de votre retraite**

✎ **Constitution d'une épargne retraite facultative**

✎ **Protection et transmission du patrimoine**

✎ **Accompagnement sur-mesure**



Reconstitution de carrière et évaluation de ses futurs droits à pension

L'amorce de toute stratégie de préparation à la retraite réside dans **la vérification minutieuse du relevé individuel de situation**, une étape fondamentale pour anticiper la manière dont les pensions de retraite seront calculées. Le relevé individuel de situation (RIS) compile l'historique des droits à la retraite enregistrés par les divers régimes obligatoires. **Ce document offre une vision détaillée des droits acquis**, tant pour la retraite de base que complémentaire, au sein de chaque régime.

Identifier les erreurs

Il devient impératif d'analyser ce relevé pour identifier d'éventuelles erreurs ou omissions **qui peuvent survenir lors de l'enregistrement des droits**, notamment lors de changement de statut, période de chômage, service militaire ou carrière à l'étranger. À ce stade, la confrontation des informations déclarées par les employeurs et organismes avec **la réalité de la carrière est essentielle**. Selon un rapport de la Cour des comptes, plus d'une pension sur 7 liquidées par le régime général de la sécurité sociale en 2022 comportait « une erreur de portée financière ».

Correction des erreurs

Si des incohérences sont identifiées, il convient alors d'effectuer sans tarder les démarches nécessaires auprès des caisses compétentes pour rectifier votre situation et **consolider l'intégralité de vos droits acquis**. Cette vérification préalable s'avère déterminante, car le calcul de votre future retraite reposera sur les informations contenues dans ce **relevé individuel** actualisé. Une vigilance continue sur son relevé individuel tout au long de sa carrière facilite la détection précoce d'anomalies, et **la correction immédiate** permet de consolider les droits acquis.

EXEMPLE

Une erreur de 6% sur une retraite mensuelle de 2 200 euros à 64 ans (132€/mois) équivaut à une réduction de 31 680 euros sur 20 ans.

La liquidation de la pension de retraite étant difficilement révisable (et on ne peut faire corriger que les 5 dernières années), la vigilance et la correction proactives deviennent des éléments cruciaux dans la démarche d'optimisation des droits à la retraite.



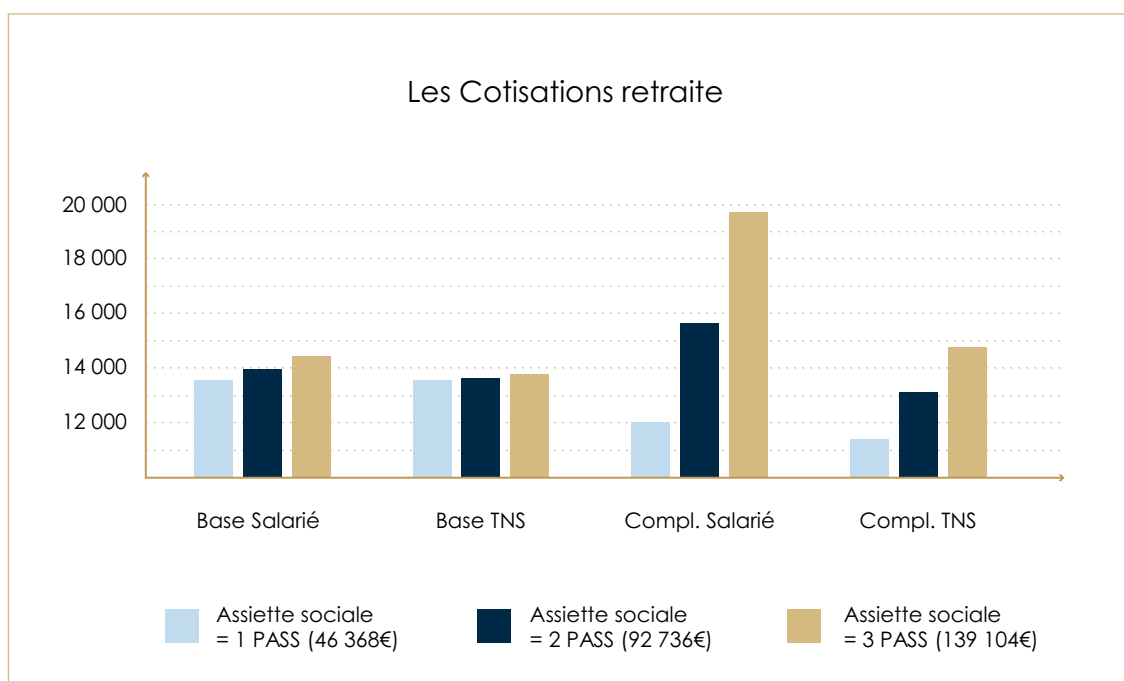
Choisir le bon statut social du dirigeant

Pour un dirigeant d'entreprise, le choix du statut social revêt une importance cruciale dans l'optique d'**optimiser ses futurs droits à la retraite**. Les deux options principales sont :

- Le statut de dirigeant salarié
- Le statut de travailleur non-salarié (TNS).

L'**analyse comparative** des cotisations retraite obligatoires et des prestations correspondantes pour chaque statut permettra d'**orienter votre décision**.

Du point de vue des cotisations sociales de retraite, on constate que jusqu'au Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), les cotisations de retraite de base sont quasiment identiques entre un dirigeant salarié ou assimilé salarié et un TNS. Au-delà du PASS, les cotisations sont moins élevées pour un TNS.



Jusqu'au PASS, les cotisations de retraite de base sont quasiment identiques entre un salarié et un TNS.

Au-dessus de 1 PASS, les cotisations de retraite de base sont moins importantes pour le TNS.

Dès 1 PASS, un salarié cotise 35% de plus qu'un TNS pour la retraite complémentaire.

Ce pourcentage passe à 81% à 2 PASS et à 104% à 3 PASS.

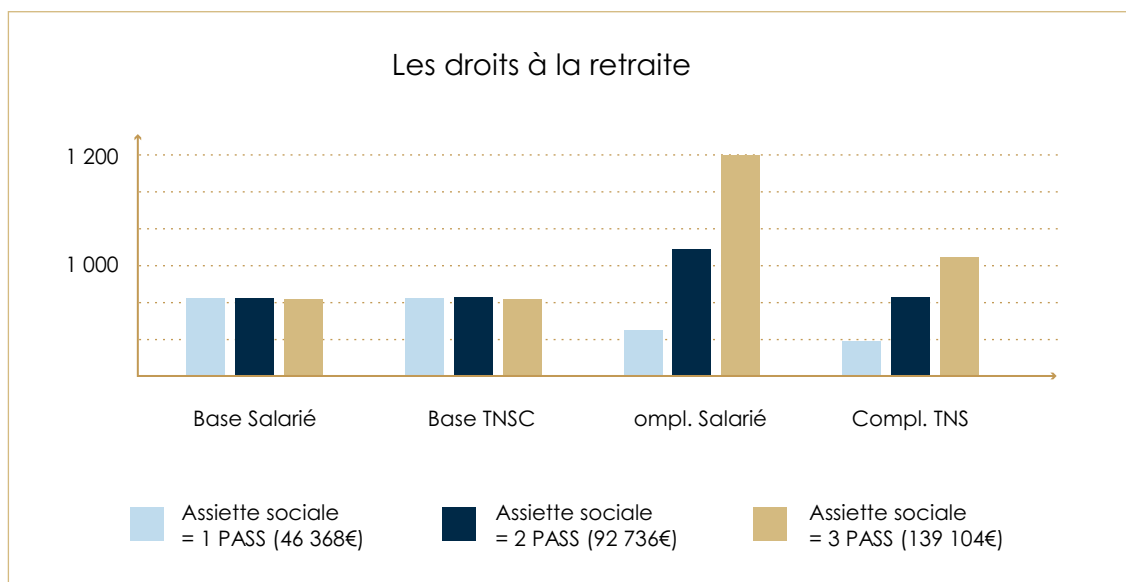


Quels sont les impacts de ces différences de cotisations sur les droits à la retraite acquis annuellement ?

D'un strict **point de vue financier**, le statut de TNS semble donc plus avantageux, avec des cotisations retraite moindres pour des droits identiques à la retraite de base. Si les cotisations complémentaires sont plus faibles pour un TNS, les droits acquis le sont aussi mécaniquement.

A l'inverse, les cotisations complémentaires plus élevées pour un salarié génèrent des droits supplémentaires, avec cependant une quote-part de 21% non productrice de droits.

Au-delà de cet aspect financier, **d'autres critères doivent être pris en compte** pour arbitrer entre les deux statuts : l'âge et l'état de santé du dirigeant, les relations entre associés, les considérations fiscales, la situation familiale etc. **Une analyse personnalisée** par un expert-conseil s'avère primordiale pour déterminer la solution la plus adaptée à votre situation spécifique.



Les droits à la retraite de base sont identiques pour un salarié par rapport à un TNS jusqu'à 1 PASS.

Pour les droits à la retraite complémentaire, on observe que dès le PASS, les droits du salarié sont supérieurs de 23 % à celui du TNS. Ce pourcentage passe à + 64 % à 2 PASS et à + 86 % à 3 PASS.



Optimisation de votre rémunération

Quel niveau de rémunération favorise une acquisition optimale de droits à la retraite dans les régimes obligatoires ?

Les régimes obligatoires établissent, de manière générale, une relation entre les cotisations sociales versées et les droits à la retraite obtenus. Dans certains cas, l'acquisition de droits nécessite le paiement d'une cotisation minimale. **Les assiettes de cotisations retraite et les droits qui en résultent sont généralement plafonnés.**

Cotisations minimales pour l'acquisition de droits :

Pour **les dirigeants salariés**, l'octroi des droits à la pension de retraite de base est conditionné à la perception d'une rémunération minimale assujettie aux cotisations sociales. Il est essentiel de s'assurer que le montant de la rémunération garantisse l'acquisition de 4 trimestres

(6990€ en 2024) et d'un nombre de points suffisants chaque année.

Les dirigeants non-salariés sont tenus de verser une cotisation minimale, qui valide 3 trimestres.

Plafonnement des prestations :

Pour **la retraite de base** : cotiser sur une assiette de 1 PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) permet d'optimiser l'acquisition de droits tant pour le dirigeant salarié que pour le TNS (Travailleur Non-Salarié).

Pour **la retraite complémentaire du dirigeant TNS** : la cotisation est productive de droits **jusqu'à 4 fois le PASS**.

Pour la retraite complémentaire du **dirigeant salarié** : la cotisation est productive de droits **jusqu'à 8 fois le PASS**.

	Retraite pour un Dirigeant Salarié			Retraite pour un Dirigeant TNS		
	Base	Compl. T1	Compl. T2	Base	Compl. T1	Compl. T2
Plafond	1 PASS 46 368 €	1 PASS 46 368 €	de 1 à 8 PASS (< à 370 944€)	1 PASS 46 368 €	Spécifique 42 946 €	1 à 4 Spéc. (< à 185 472€)
Cotisation plafonnée	15,45 %	7,87 %	21,59 %	15,45 %	7 %	8 %
Cotisation non plafonnée	2,30 %			2,30 %		
Autres (CEG-CET)		2,15 %	3,05 %			
TOTAL de Cotisations Retraite	17,75 %	10,02 %	24,64 %	17,75 %	7 %	8 %
Si salaire > 1 PASS		0,35 %		0,006 %		
APEC (cadre jusqu'à 4 PASS)		0,06 %	0,06 %			

Tableau récapitulatif des assiettes et taux de cotisations retraite

En comprenant ces éléments, le dirigeant peut ajuster sa rémunération de manière éclairée pour maximiser ses droits à la retraite dans le respect des spécificités de son statut.



Les dispositifs d'optimisation de votre retraite

☞ SURCOTE

Le dispositif de la surcote **offre une opportunité intéressante** pour les chefs d'entreprise souhaitant **poursuivre leur activité professionnelle au-delà de l'âge** auquel ils remplissent les conditions d'obtention d'une retraite à taux plein et de l'âge légal. Il permet de **majorer le montant** de leur future pension de retraite.

Concrètement, lorsqu'un assuré décide de rester en activité alors qu'il peut prétendre à une pension à taux plein, il bénéficie d'**une bonification sur sa pension du régime de base** pour chaque trimestre supplémentaire travaillé et **des points supplémentaires** sur sa retraite complémentaire. Ce mécanisme vise à encourager le prolongement de la vie active.

Avant d'opter pour la surcote, il convient toutefois d'**analyser sa rentabilité** en comparant d'un côté le manque à gagner lié à la non-perception immédiate de la pension, et de l'autre le montant

supplémentaire acquis grâce aux majorations successives. Cette **évaluation comparative** permettra de déterminer si ce dispositif est financièrement avantageux ou non.

La surcote revêt un intérêt particulier dans le cas d'**une cession d'entreprise**. Afin de bénéficier du régime fiscal de faveur avec exonération des plus-values, le dirigeant doit respecter un **délai maximum de 24 mois** entre la date de cession et la date de liquidation de sa retraite. Dans cette configuration, il peut être préférable d'opter pour la surcote plutôt que de cumuler emploi et retraite, au risque de perdre le droit à l'exonération.

En résumé, **la surcote représente un levier d'optimisation non négligeable**, mais nécessite une étude personnalisée de son intérêt financier réel selon la situation du dirigeant. **Un examen approfondi en amont s'impose** pour déterminer si ce dispositif constitue la meilleure option au regard des objectifs patrimoniaux.

☞ CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Le dispositif de cumul emploi-retraite offre une solution intéressante aux chefs d'entreprise souhaitant poursuivre une activité professionnelle après avoir liquidé leurs pensions de retraite. Cependant, des règles spécifiques encadrent ce cumul afin d'éviter tout abus. Pour cumuler ensuite une pension de retraite avec les revenus d'une activité sans restriction, **certaines conditions** doivent être remplies :

- ☞ Avoir liquidé l'ensemble des retraites,
- ☞ Avoir atteint l'âge minimal légal et totalisé le nombre de trimestres requis,
- ☞ Avoir cessé son activité précédente avant d'en reprendre une nouvelle.

(Pas d'obligation de cessation d'activité pour les TNS, contrairement aux assimilés salariés !)



En l'absence de ces conditions, le cumul peut être plafonné en fonction des revenus. Le dispositif du cumul emploi-retraite offre une solution pratique à diverses problématiques.

Sur le plan financier, il permet de cumuler emploi et retraite, offrant ainsi la possibilité de **constituer un capital complémentaire**,

Sur le plan psychologique, le cumul emploi-retraite facilite la transition en douceur vers la retraite, permettant **une adaptation progressive au changement de rythme**,

Dans le cadre d'un projet de transmission d'entreprise, le cumul emploi-retraite peut maintenir l'activité en attendant un repreneur ou permettant l'accompagnement du repreneur afin de faciliter son intégration.

❖ **RACHAT DE TRIMESTRES : Valorisez Votre Carrière pour une Retraite Sereine**

Le rachat de trimestres représente **une démarche stratégique pour anticiper les conséquences d'un manque de trimestres**, qui se traduit par des impacts significatifs sur le taux, la durée d'assurance, et la retraite complémentaire.

Un assuré envisageant de liquider sa retraite avant d'avoir le taux plein peut être **confronté à des pénalités liées à un déficit de trimestres**. Le rachat de trimestres, qu'ils soient d'études ou d'années incomplètes, offre une solution pour **atténuer ces effets sur la retraite de base et complémentaire**.

Évaluer le retour sur investissement

L'analyse de la rentabilité et du retour sur investissement du rachat de trimestres revêt une importance capitale. Cette opération peut être assimilée à un placement financier, nécessitant **une étude approfondie pour évaluer sa rentabilité**. La comparaison entre le coût net du rachat de trimestres (après déduction fiscale) et le surplus de pension (nette de charges et d'impôts) résultant de cette démarche, ajusté à l'espérance de vie du futur retraité, permet de déterminer l'intérêt financier de l'opération.



Dans des situations où **le rachat de trimestres présente un intérêt**, notamment lorsque l'assuré a accumulé des droits importants dans la retraite complémentaire, quand il approche de la retraite avec une vision claire de sa situation, ou encore lorsqu'il dispose d'un revenu imposable conséquent (le rachat étant déductible sans limites du revenu imposable), cette stratégie peut s'avérer judicieuse pour **améliorer ses droits à retraite**, notamment **en évitant les décotes**.

Paramètres à prendre en compte

- Le nombre de trimestres à racheter (maximum 12)
- L'option souscrite (Le taux ou Le taux + la durée)
- Les revenus de l'assuré
- L'âge au moment de la demande,
- L'année du rachat.



Constitution d'une épargne retraite facultative

Malgré les différents leviers d'optimisation des régimes obligatoires, il peut subsister **un écart entre les pensions acquises et les objectifs de revenus souhaités** à la retraite. Dans cette situation, se constituer une épargne retraite facultative par capitalisation devient indispensable.

Les dispositifs proposés permettent de **compléter efficacement les retraites de base et complémentaires** octroyées par les régimes obligatoires, selon des modalités avantageuses sur les plans fiscal et social. Plusieurs options s'offrent alors au dirigeant d'entreprise.

Au niveau collectif

Le plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERO) : ce contrat remplace les anciens contrats articles 83. Le PERO peut être mis en place au sein de l'entreprise au profit du dirigeant et éventuellement de salariés. L'épargne est constituée par **des cotisations régulières de l'entreprise**. Les cotisations régulières sont **déductibles fiscalement** et exonérées socialement pour le salarié et l'entreprise dans les limites fixées par le législateur.

Sur le plan individuel

Le PERECO (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif) constitue **Le plan d'épargne retraite individuel (PERIN)** : ce dispositif remplace les contrats de retraite supplémentaire individuels que sont le plan d'épargne retraite populaire (PERP), le contrat MADELIN ou encore, les contrats réservés à des catégories spécifiques de travailleurs tels que la PREFON par exemple. **Ce dispositif est entré en vigueur le 1er octobre 2019.**



Les dispositifs d'épargne salariale

Le PERECO (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif) constitue également une solution intéressante. Il permet au dirigeant et à ses salariés d'épargner **sur le long terme** en bénéficiant d'**avantages fiscaux et sociaux**.



La préparation optimale de sa retraite passe souvent par une combinaison de ces différents véhicules, selon la situation personnelle et entrepreneuriale du dirigeant. L'intervention d'un conseil professionnel s'avère essentielle pour bâtir une stratégie patrimoniale globale et cohérente.



Protection et transmission du patrimoine

Planification successorale

La planification successorale revêt une importance cruciale dans le processus de **préparation à la retraite**, s'inscrivant dans une démarche plus large de gestion patrimoniale. Elle vise à mettre en place des dispositifs stratégiques permettant **d'optimiser la transmission du patrimoine** tout en anticipant les conséquences fiscales et juridiques.

Au cœur de cette planification se trouvent **des outils juridiques** tels que les testaments, les donations avec éventuellement réserve d'usufruit et réversibilité de l'usufruit au profit du conjoint survivant, et la réflexion sur le régime matrimonial et la mise en place éventuelle d'avantages matrimoniaux. Ces instruments permettent de définir clairement la répartition des biens entre les héritiers, **de minimiser les droits de succession**, et **d'éviter d'éventuels litiges familiaux**. En établissant une



stratégie successorale adaptée, il devient possible de garantir **une transition patrimoniale harmonieuse**, tout en prenant en considération les spécificités du cadre légal et fiscal.

Prévoyance complémentaire

La prévoyance complémentaire constitue **un volet essentiel de la protection patrimoniale**, visant à sécuriser financièrement le patrimoine face aux aléas de la vie. **Ce volet inclut des dispositifs assurantiels stratégiques** qui s'activent en cas de décès, d'invalidité ou d'arrêt de travail notamment à la suite d'une maladie grave ou un accident. Ces contrats de prévoyance complémentaire offrent une protection financière supplémentaire en complément des prestations des caisses de retraite obligatoire de votre régime de retraite.

Parmi les aspects couverts par **la prévoyance complémentaire**, on retrouve la garantie décès, la couverture en cas d'incapacité de travail temporaire ou d'invalidité, et le remboursement des frais de santé non pris en charge par le régime obligatoire.

Intégrer ces dispositifs dans la stratégie globale de protection patrimoniale permet de **créer un filet de sécurité financier** pour assurer la stabilité financière de l'assuré et de sa famille. En adoptant une approche holistique, la prévoyance complémentaire s'inscrit comme un élément incontournable de la gestion patrimoniale, assurant la pérennité du patrimoine dans des contextes souvent imprévisibles.





7

Accompagnement sur-mesure

Chez Planifique, nous considérons que **la préparation de la retraite** pour un chef d'entreprise représente un enjeu majeur nécessitant **une approche sur-mesure**. Chaque situation personnelle et professionnelle est unique, c'est pourquoi nos clients font appel à notre expertise pour définir et mettre en œuvre une véritable stratégie patrimoniale optimisée.

Notre mission consiste à analyser en profondeur :

- les droits acquis et à venir,
- les objectifs patrimoniaux,
- la situation fiscale et familiale, etc.

Sur cette base, nous élaborons **des préconisations entièrement personnalisées**, en puisant dans l'ensemble des solutions juridiques, fiscales et financières à disposition.

Notre accompagnement sur-mesure porte à la fois sur l'**optimisation des régimes obligatoires** (reconstitution complète de la carrière, étude du rachat de trimestres, choix du statut social idéal, etc.) et sur **la mise en place des meilleurs contrats d'épargne retraite facultative**. Nous intégrons également les enjeux liés à la protection sociale, la préparation de la transmission et les stratégies de rémunération les plus avantageuses.

Faire appel à nos conseils experts et indépendants constitue **un atout décisif pour nos clients chefs d'entreprise**. Cela leur permet de

sécuriser sereinement leur patrimoine tout en préparant activement leur avenir à la retraite. **S'entourer de véritables professionnels** reste la clé de voûte pour mettre en œuvre une stratégie retraite totalement personnalisée et réussir cette étape charnière dans les meilleures conditions.

en savoir plus



Conclusion

Au terme de ce livre blanc, il apparaît clairement que **préparer activement sa retraite en tant que chef d'entreprise** constitue un impératif pour assurer sa sérénité future. De multiples leviers et dispositifs existent pour **optimiser ses pensions de retraite** et se constituer **des revenus complémentaires** par capitalisation.

Reconstituer avec précision sa carrière, choisir le bon statut social, optimiser sa rémunération et analyser les options comme le rachat de trimestres, la retraite progressive ou le cumul emploi-retraite s'avèrent autant d'**étapes clés à ne pas négliger** concernant **les régimes obligatoires**.

Mais au-delà, **se constituer une épargne retraite facultative** représente souvent une nécessité pour atteindre le niveau de revenus souhaité. PERO, PERECO, PERIN, article 82 et 39 ...les solutions ne manquent pas à condition de bien les combiner **en fonction de sa situation spécifique**.

Intégrer la dimension patrimoniale avec **une réflexion sur la protection sociale, la transmission** et une approche de la gestion d'actifs ajustera la stratégie pour **une retraite sereine et sécurisée**.

Enfin, **l'accompagnement d'experts-conseils** indépendants constitue **l'atout majeur** pour définir et mettre en œuvre **une véritable stratégie retraite sur-mesure**, en phase avec les objectifs particuliers de chaque dirigeant.

Bien préparer sa retraite est un processus de longue haleine qui doit débiter **le plus tôt possible dans la carrière**. Aux dirigeants d'entreprise de se saisir dès maintenant de ces opportunités pour poser les jalons d'une retraite épanouie et confortable, fruit de leurs efforts et d'une anticipation réfléchie.

Votre expert de la retraite en France :



Jérémie Blévin

jeremie.blevin@planifique.com

Prendre rendez-vous

