

## Les nouveaux enjeux de la retraite

### Edito

Deux évolutions majeures intéressent et inquiètent à la fois vos clients dirigeants.

La première, issue des récentes lois de finances et de financement de la SS, est constituée par les modifications importantes apportées au traitement fiscal et social des rémunérations, notamment pour les gérants majoritaires.

La seconde, concerne l'ensemble des constats et perspectives ayant trait au déséquilibre croissant des régimes de retraite par répartition. Ces deux sujets se rejoignent, dès lors que s'installe avec votre client un échange sur le choix du statut du dirigeant et sur la structure de sa rémunération.

Plus que jamais sur ces sujets, l'interprofessionnalité entre nos deux métiers est évidente.

Je vous souhaite une très bonne lecture de la présente lettre.



**Rambert DE TAPPIE**

Responsable Régional  
des Partenariats  
Région Paris Centre Picardie  
rambert.de-tappie@gan.fr

06 77 02 80 04

01 42 81 74 14

Assuré d'avancer



## → Cap sur...

### Retraites et réversion : des sujets complexes en pleine mutation

Le système français de retraites par répartition connaît une crise liée notamment à plusieurs phénomènes démographiques. D'une part, l'arrivée du papy-boom rend la proportion d'actifs trop faible par rapport au nombre de retraités. Le vieillissement de la population est de plus en plus flagrant : on attend 750 000 départs en retraite entre 2009 et 2020 et les prévisions indiquent que 30,6 % des Français auront plus de 60 ans en 2035.

D'autre part, la hausse de l'espérance de vie prolonge considérablement la durée de la retraite. Alors que l'espérance de vie des Français était, à la naissance, de 66 ans en 1950, on gagne aujourd'hui deux à trois mois par an de durée de vie. L'espérance de vie atteint aujourd'hui 78,4 ans pour les hommes et 84,8 ans pour les femmes et devrait encore augmenter d'environ 5 ans d'ici à 2050. Si la question des limites de l'allongement de la durée de vie fait débat, un certain nombre de scientifiques attestent que les progrès médicaux pourraient encore faire gagner dix à quinze ans d'espérance de vie.

## → Dossier

### Les nouveaux enjeux pour vos clients dirigeants

#### → Une situation financière urgente

Le système de retraites par répartition, pensé alors que la situation démographique était bien différente, est aujourd'hui proche de la faillite. Les caisses de retraite des salariés et des cadres Agirc et Arrco connaissent une crise sans précédent : sur les bases actuelles, le déficit pourrait atteindre quelque 25 milliards d'euros à l'horizon 2020.

L'avenir du système par répartition est au cœur du débat et un certain nombre de mesures, conséquentes à cette situation, sont déjà envisagées : augmentation des cotisations pour les actifs, gel des pensions pendant trois ans, sous-indexation des pensions, contribution de 10 % sur les allocations servies avant 65-67 ans, mensualisation des cotisations entreprises au 1<sup>er</sup> janvier 2017...

L'accord national interprofessionnel du 13 mars dernier a convenu d'une hausse des taux contractuels obligatoires de cotisations de l'Arrco, à 6,10 % sur la tranche A et à 16,10 % sur

Gan Assurances, Compagnie Française d'Assurances et de Réassurances

Société Anonyme au capital de 109 817 739 euros (entièrement versé)

RCS Paris 542 063 797 - APE : 6512Z

Siège social : 8-10 rue d'Astorg - 75383 Paris Cedex 08 - Tél : 01 70 94 20 00

Entreprise régie par le code des assurances

et soumise à l'Autorité de Contrôle Prudentiel

61 rue Taitbout - 75009 Paris - www.ganassurances.fr

Directrice de la publication : Nathalie CHRISTIAEN

Rédacteur en chef : Alain MAUREY - E-mail : alain.maurey@gan.fr

## Évolution du montant des réserves (en milliards d'€)

	Agirc	Arrco
2013	7,4	45
2017	- 3,8	19,9
2020	- 15	- 9,3

la tranche 2, soit des taux effectifs de 7,625 % et 20,125 % (au lieu de 7,50 % et 20 %) dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les taux seraient portés à 6,20 % et 16,20 %, soit des taux effectifs de 7,75 % et 20,25 %.

Les pensions de réversion pourraient aussi être touchées (cf. encadré à savoir). Cette situation n'est pas simplifiée par le taux de chômage qui ne cesse d'augmenter et la croissance du PIB qui reste au ralenti. Selon les dernières prévisions du Conseil d'orientation des retraites (COR), le déficit annuel global des retraites obligatoires atteindrait 17 milliards d'euros en 2017 et 26 milliards d'euros en 2030 si aucune réforme n'est engagée au cours de ce quinquennat.

La loi de finances 2013 comporte des mesures qui impactent les travailleurs non salariés (TNS). L'une des plus marquantes est la suppression du Prélèvement forfaitaire libératoire (PFL) et de l'abattement fixe (égal à 1 525 € pour un célibataire et à 3 050 € pour un couple). Le PFL permettait notamment de bénéficier d'une imposition réduite, plus avantageuse que le barème traditionnel de l'impôt sur le revenu. Ces dispositifs ne sont pas sans impact sur le niveau de cotisations des travailleurs non salariés, même si celui-ci reste bien inférieur à celui des salariés.

### → Quelle retraite demain pour vos clients dirigeants ?

Les pensions issues du régime général étant largement insuffisantes et incertaines, il est indispensable de se constituer une épargne retraite supplémentaire. La première étape est de quantifier le niveau de rente viagère que l'on veut atteindre. Il faut ensuite calculer le mon-

#### A NOTER

Pour faire le bon choix de plan de retraite d'entreprise, mieux vaut réaliser un audit de l'entreprise prenant en compte les critères suivants : âge des salariés, effectif de cadres et de non-cadres, capacité financière et niveau d'engagement de l'entreprise...



tant de la pension du régime obligatoire en appliquant la formule suivante :

$$\frac{\text{ Salaire annuel moyen plafonné } \times \text{ taux de liquidation (50 \%)} \times \text{ durée de cotisation}^*}{\text{Durée de référence}^{**}}$$

\* Nombre de trimestres validés par le régime obligatoire.

\*\* Nombre de trimestres nécessaires, variant selon l'âge.

Le régime général impose que le nombre de trimestres travaillés et l'âge concordent pour que la retraite puisse être prise, obligeant souvent les futurs retraités à racheter des trimestres pour accéder à leur retraite à taux plein. C'est un procédé qui favorise les hauts revenus. La dégradation progressive du système des retraites se traduit par de multiples mesures gouvernementales depuis plusieurs années. La dernière loi de financement de la sécurité sociale a imposé la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie de 0,3 %. Ceci va de fait se traduire par la baisse des pensions obligatoires d'un certain nombre de retraités. Si la suppression de l'abattement de 10 % sur les retraites et le relèvement du taux de la CSG ne sont pas encore à l'ordre du jour, cela pourrait être le cas dans les années à venir puisque ces propositions avaient été formulées par la Cour des comptes en 2012.

### QUELQUES CONTRATS DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Les travailleurs non salariés bénéficient de mesures fiscales incitatives pour souscrire à des plans de retraite supplémentaires. Les experts-comptables sont en première ligne pour conseiller les dirigeants d'entreprise sur les solutions de retraite supplémentaire et sur le statut social à adopter.

#### → Pour les TNS

##### → Le contrat de retraite Madelin

La loi Madelin de 1994 a pour grand principe de donner la possibilité aux travailleurs non salariés de déduire leurs cotisations versées au titre des contrats

de Retraite ou de Prévoyance Madelin de leur revenu imposable. Le contrat retraite Madelin permet au bénéficiaire d'une rente viagère dès lors qu'ils ont atteint l'âge légal de la retraite. L'avantage du contrat individuel Madelin est également sa souplesse, puisque si le souscripteur décide d'un montant de cotisations annuelles, il peut aussi effectuer des versements complémentaires, jusqu'à quatre fois le montant initial. Ce qui peut représenter une réduction fiscale intéressante en cas de croissance ponctuelle du résultat de l'entreprise. Les cotisations versées sont déductibles des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou non commerciaux (BNC), dans la limite de 10 % du bénéfice imposable auxquels s'ajoutent 15 % de la fraction du bénéfice comprise entre 1 et 8 plafonds de la SS. Ainsi, par exemple, pour un bénéfice de 50 000 €, la déduction maximale est égale à 7 307 € : (50 000 × 10 %) + 15 % (50 000 - 34 620). Si les cotisations sont déductibles fiscalement, elles sont toutefois assujetties aux charges sociales, à la CSG et à la CRDS.

#### → Pour tous, salariés ou non

##### → Le Plan d'épargne retraite populaire (Perp)

Ce plan s'adresse à toute personne physique, qu'elle soit salariée ou non. Particulièrement intéressant pour les TNS dont les revenus ne sont pas très élevés, le Perp permet de ne pas s'engager pour un montant de cotisations. Les cotisations font l'objet de déductions fiscales au titre de l'IRPP, dans la limite d'un plafond annuel individuel. Au moment de la retraite, le bénéficiaire a deux possibilités : percevoir 20 % de la somme totale sous forme de capital et 80 % sous forme de rente viagère, ou percevoir la totalité sous forme de rente viagère. À savoir que les rentes sont soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des pensions et retraites après déduction des cotisations et de l'abattement de 10 %. Lorsqu'une partie de la somme est perçue sous forme de capital, celui-ci peut

être soumis au barème de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des pensions et retraites ou soumis à un prélèvement libératoire au taux de 7,5 %.

→ **Le Plan d'épargne retraite collectif (Perco)**

Le Perco est un plan d'épargne salariale composé de Sicav et de FCPE. Il doit être proposé à l'ensemble des salariés, qui ont le choix d'y adhérer ou non. Il ne peut être mis en place que si un plan d'épargne entreprise existe déjà dans la société, de façon à proposer une solution d'épargne à plus court terme aux salariés.

Comme les autres plans d'épargne salariale, le Perco peut être alimenté par l'intéressement et la participation, l'abondement de l'employeur ainsi que les versements personnels des salariés. L'abondement représente un mode de rémunération à faible coût, puisqu'il n'est soumis qu'au forfait social, à la CSG et à la CRDS, et non à l'ensemble des cotisations qui pèsent sur les salaires ou les primes. Bien que le forfait social ait connu une augmentation sensible en 2012 (de 8 à 20 %), l'abondement reste bien moins onéreux pour une entreprise qu'une rémunération sous forme de salaire ou de prime. D'autant que les salariés comme le chef d'entreprise (de 1 à 250 salariés) bénéficient à titre personnel de cet abondement.

Lorsque le bénéficiaire prend sa retraite, celui-ci peut choisir de percevoir une rente viagère ou un capital.

→ **Pour les dirigeants salariés**

→ **L'article 83 du code général des impôts (CGI)**

L'article 83 est le plan de retraite d'entreprise le plus répandu. Ce dispositif consiste à transformer une épargne régulièrement versée pendant la période d'activité en rente viagère à partir de l'âge de la retraite. L'employeur n'a qu'une obligation de moyens; il n'est engagé que sur le financement du régime, et non sur le niveau de prestation et sur la performance des supports financiers. L'épargne retraite acquise sur un compte individuel n'est pas remise en cause en cas de départ de l'entreprise avant l'âge de la retraite. Par ailleurs, la portabilité de l'épargne retraite permet au salarié de transférer

son épargne vers un contrat de même nature (PERP, 83).

Il s'impose à l'ensemble du personnel ou à une catégorie objective de salariés. Ce régime bénéficie d'une exonération des cotisations sociales plafonnées (ci-contre), mais est assujéti à la CSG et à la CRDS.

Les conditions de déductibilité des cotisations versées à un régime de retraite supplémentaire sont les suivantes :

→ l'entreprise doit perdre définitivement la propriété des sommes versées à un organisme juridiquement indépendant ;

→ l'employeur doit se conformer à un engagement juridique qui lui est opposable ;

→ le régime doit bénéficier de façon générale et impersonnelle à l'ensemble du personnel salarié ou à certaines catégories de celui-ci.

Remarque: le caractère collectif ne pourrait être démontré si les critères retenus pour déterminer les bénéficiaires étaient définis dans l'objectif d'accorder un avantage personnel. Ainsi, un régime réservé aux seuls mandataires ou dirigeants ne peut être considéré comme résultant d'un accord collectif.

Par ailleurs, les contributions patronales aux régimes de retraite supplémentaire qui remplissent les conditions exigées par la loi et l'administration sont exonérées de cotisations de sécurité sociale dans la limite du montant le plus élevé entre :

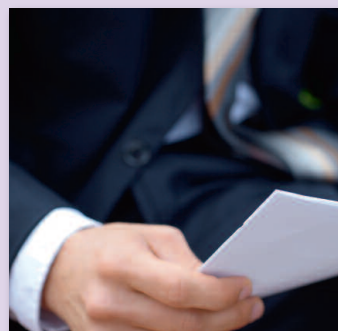
→ 5 % du plafond annuel de la SS ;

→ et 5 % de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale du salarié, retenue dans la limite de 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. La fraction des contributions patronales excédant cette limite doit être intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Seules les contributions des employeurs aux régimes auxquels l'adhésion du salarié est obligatoire peuvent bénéficier de l'exclusion d'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les limites réglementaires, hors cas de dispense d'affiliation.

L'article 83 est parfois couplé à une solution de retraite chapeau « article 39 » dans les entreprises.

## A SAVOIR



Le versement d'une pension de réversion n'est pas toujours aussi automatique que l'on peut le croire. Certaines conditions doivent être remplies pour que le conjoint survivant puisse en bénéficier :

→ **Les conditions d'âge**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le conjoint survivant doit être âgé au minimum de 55 ans pour pouvoir prétendre à la pension de réversion du régime général. En ce qui concerne les régimes complémentaires, l'Arrco exige également un âge minimum de 55 ans, tandis qu'il faut avoir 60 ans minimum pour percevoir une réversion de l'Agirc (ou 55 ans avec minoration éventuelle, sauf si l'intéressé bénéficie de la pension de réversion de la sécurité sociale).

→ **Les conditions de ressources pour le régime obligatoire**

Le conjoint survivant ne doit pas dépasser un certain revenu, qui varie selon que celui-ci vit seul ou qu'il est remarié. En 2013, la personne seule ne doit pas percevoir plus de 19 614,40 € par an, et le ménage ne doit pas percevoir plus de 31 383,04 € par an pour bénéficier de la réversion du régime obligatoire.

→ **La situation matrimoniale du conjoint survivant**

Contrairement au régime général, les régimes complémentaires prennent en compte la situation matrimoniale du conjoint survivant. Si celui-ci se remarie, il perd tout droit à la pension de réversion du régime complémentaire. Lorsque le défunt a été marié plusieurs fois, la pension de réversion est répartie aux ex-conjoints non remariés, en fonction du nombre d'années de chaque mariage. Les concubins et pacsés sont exclus de ce dispositif.

### Efficacité des solutions d'épargne retraite complémentaires

PEE, Intéressement et Participation	78 %
Perco	73 à 78 %
Madelin	67 à 82 %
Article 83	78 %