Chef d'entreprise : quelle retraite si vous n'êtes pas salarié ?

29/04/2024

Pour un chef d'entreprise non-salarié, que son statut soit celui d'indépendant ou de travailleur non-salarié (TNS), la retraite occasionne généralement une perte importante de revenus pouvant aller de 50 à 70 %. Face à ce risque, voici quelques conseils à destination des dirigeants de petites ou moyennes entreprises qui souhaitent préparer au mieux leur départ à la retraite et assurer une transmission optimale de leur société.

Dirigeant d'entreprise non-salarié : quels droits à la retraite ?

Chef d'entreprise non-salarié : quel statut ?

Pour rappel, un chef d'entreprise est considéré comme indépendant ou TNS s'il est :

- Entrepreneur individuel (EI),
- Gérant et associé d'une SNC ou EURL,
- Gérant majoritaire d'une SARL.

Dans tous les autres cas, le dirigeant est considéré comme « assimilé salarié » : il dépend alors du régime général de la Sécurité sociale.

Pour les chefs d'entreprise non-salariés, **le régime de base est celui de la SSI : la Sécurité sociale des indépendants** gérée depuis 2020 par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) qui gère également le régime général. Le fonctionnement des 2 régimes est ainsi aligné (durée de cotisation, âge légal de départ…)

- En revanche, la retraite complémentaire des dirigeants non-salariés ne dépend pas de l'Agirc-Arrco comme pour les salariés du privé : elle est également gérée par l'Assurance retraite. Elle est par ailleurs obligatoire.

Quels droits à la retraite pour un dirigeant d'entreprise ?

Les règles pour la retraite d'un dirigeant non-salarié sont **les mêmes que pour les salariés du privé** : l'âge légal de départ est de 64 ans (selon l'année de naissance et hors cas particuliers), et il faut avoir cotisé un certain nombre de trimestres (selon votre année de naissance) ou avoir atteint 67 ans pour toucher sa retraite à taux plein.

- Concrètement, la pension à **taux plein** pour un indépendant est calculée **sur la base de 50 % de son revenu moyen des 25 meilleures années**, comme pour les salariés.

Néanmoins, une différence existe dans le calcul du nombre de trimestres cotisés : pour les non-salariés, **leur calcul se fait à partir des cotisations versées**… et non de la période effectivement travaillée, comme pour un salarié !

- Ainsi, si vous n'avez pas cotisé suffisamment, vous subirez une **décote sur le montant de votre pension** (1,25 % par trimestre manquant).

Un indépendant peut bénéficier comme les salariés de **trimestres « assimilés »**, même quand ceux-ci n'ont pas donné lieu à cotisations : par exemple en cas de maladie, de maternité/paternité, de chômage, de création d'entreprise…

Les indépendants ont aussi la possibilité de prolonger leur activité au-delà de la durée nécessaire de cotisation **afin de bénéficier d'une surcote** : celle-ci s'élève à 1,25 % par trimestre. Des majorations existent également si vous avez eu des enfants.

À savoir : La **retraite complémentaire des TNS** suit un fonctionnement similaire à celle des salariés, via un système d'accumulation de points dont la valeur d'acquisition varie chaque année.

Enfin, comme les salariés du privé, les indépendants cotisant à la SSI disposent de la possibilité de **racheter des trimestres** afin d'améliorer le montant de leur pension. Les trimestres rachetés viennent ainsi s'ajouter aux trimestres validés pour la retraite de base, et octroient par ailleurs des points pour la retraite complémentaire.

À savoir : Un dirigeant TNS peut bénéficier de l'**ADR (Aide au départ à la retraite)**. Parmi les critères à remplir, il faut avoir cotisé plus de 15 ans et 60 trimestres à la SSI, et **avoir été non imposable à l'impôt sur le revenu les 2 ans qui précèdent le départ à la retraite**. Son montant est déterminé au cas par cas selon les revenus, mais ne peut excéder 10 000 euros.

Les compléments de revenus à la retraite pour un chef d'entreprise

Du fait de la perte de revenus importante occasionnée par la liquidation de leur pension, il est recommandé pour un chef d'entreprise non-salarié de prévoir un complément de revenus pour sa retraite. Plusieurs types de produits d'épargne existent, avec des avantages fiscaux et des niveaux de risque et de rendement différents.

Le PER et l'assurance vie constituent les solutions les plus faciles et adaptées pour se constituer un complément de retraite. L'un comme l'autre offrent **des avantages fiscaux intéressants à la sortie** ainsi que la possibilité de transformer l'épargne accumulée **soit en rente, soit en capital**.

> **À savoir** : Pour le PER comme pour l'assurance vie, pensez à vérifier le montant des **frais de souscription et de gestion**, qui peuvent atteindre des montants élevés et impacter significativement le rendement de votre placement.

Le PER Individuel a remplacé le Madelin, qui était spécifiquement destiné aux indépendants mais dont la souscription n'est plus possible depuis 2020.

- Le PER offre toutefois les mêmes avantages : les versements sont déductibles du bénéfice imposable, dans la limite du disponible fiscal. **Le PER affiche par ailleurs plus de souplesse** par rapport au Madelin, qui imposait des versements réguliers et une sortie en rente. Principal inconvénient du PER : votre épargne est **bloquée jusqu'à votre retraite** (hors cas de déblocage anticipé).

Quant à l'assurance vie, elle offre l'autre avantage de pouvoir transmettre son épargne à ses proches dans des conditions fiscales avantageuses. Par ailleurs, **elle laisse la possibilité de retirer son argent à tout moment, même avant la retraite** : à l'inverse du PER, l'argent placé reste disponible – notez toutefois qu'un retrait trop anticipé, avant 8 ans de détention, fait perdre l'avantage fiscal !

Quelles démarches administratives pour le départ à la retraite ?

Il est généralement conseillé de commencer les démarches environ 6 mois avant la date que vous avez fixée pour votre départ à la retraite. La 1ère étape consiste à vous adresser **à la caisse de retraite correspondant à votre dernière activité** : c'est elle qui prendra en charge la liquidation de votre pension.

- Vous avez désormais la possibilité de **faire votre demande en ligne**, en une seule fois : sur votre compte lassuranceretraite.fr, via le formulaire « Demande de retraite personnelle ». Il vous faudra ensuite envoyer les pièces justificatives demandées à la caisse concernée.

Départ à la retraite : comment gérer la vente ou transmission de votre entreprise ?

Transmettre son entreprise à la retraite : comment ça marche ?

La transmission d'une société doit se préparer au moins 2 ans à l'avance, afin de sécuriser un cadre juridique, financier et moral le plus adéquat possible. Dans la cession d'une entreprise, il existe 2 éléments distincts :

- le fonds de commerce, qui correspond à l'ensemble des biens mobiliers et droits d'exploitation de la société ;
- les parts sociales ou actions de l'entreprise, qu'1 ou plusieurs actionnaires peuvent détenir.

Il existe 2 modes principaux de transmission : la **donation**, qui est gratuite, ou la **cession**, à un prix fixé entre l'acheteur et le vendeur.

À savoir : Il existe des dispositifs mixtes plus ou moins complexes, par exemple la donation avant cession, permettant d'optimiser la fiscalité sur les plus-values réalisées, ou encore la location gérance, qui offre plus de temps et de souplesse pour réaliser l'opération.

Fiscalement, le cas général est le suivant : en cas de vente de votre entreprise à une personne extérieure, vous bénéficiez d'une **exonération des plus-values professionnelles** si vous respectez certaines conditions, notamment le fait d'avoir dirigé l'entreprise au moins 5 ans, et d'avoir moins de 250 salariés et de 50 millions d'euros de CA par an.

Céder son entreprise à un héritier : les différents modes de transmission

Si vous transmettez votre entreprise à un membre de votre famille, **vous pouvez bénéficier du Pacte Dutreil, à savoir un abattement de 75 % sur la valeur taxable de la société**. Pour en profiter, vous devez notamment détenir votre entreprise depuis au moins 2 ans, et l'héritier doit s'engager à conserver l'entreprise au moins 4 ans après la cession.

- Ce dispositif est cumulable avec l'abattement des droits de donation jusqu'à 100 000 euros, ainsi qu'avec la réduction de 50 % des droits de donation lorsque le donateur a plus de 70 ans.

Vous pouvez également opter pour une **donation-partage** : votre patrimoine (incluant votre entreprise) est donné à vos enfants mais vous en conservez l'usufruit – **ce qui est intéressant pour continuer à percevoir des revenus**! Notez au passage que la valeur de l'entreprise ne sera pas réévaluée au moment de la succession en cas de donation-partage.

Céder son entreprise à ses salariés : quelles sont les règles ?

Si votre entreprise comporte moins de 250 salariés, **ceux-ci doivent légalement être informés de votre projet de cession au moins 2 mois avant la vente**, afin de formuler une offre de reprise s'ils le souhaitent. Ce droit d'information ne s'applique toutefois pas en cas de transmission à un parent.

En cas de reprise de l'entreprise, les salariés **peuvent bénéficier d'un abattement de 300 000 euros sur les droits de mutation**. Pour cela, vous devez notamment détenir la société depuis plus de 2 ans, et les salariés-acquéreurs doivent avoir au moins 2 ans d'ancienneté et s'engager à poursuivre l'activité pendant au moins 5 ans.

Ainsi, que ce soit pour votre départ à la retraite ou la transmission de votre entreprise, le maître-mot est le même : **l'anticipation** ! Il n'est jamais trop tôt pour commencer à réfléchir à ces questions, et votre conseiller bancaire peut vous aider à identifier les solutions les plus adaptées à votre profil et à vos besoins.

© Copyright La retraite en clair 2019 Accessibilité partiellement conforme