



TRAVAILLEURS NON SALARIÉS

Des régimes obligatoires performants mais insuffisants



Commerçants, artisans, dirigeants d'entreprises ou professions libérales : les 2,5 millions de travailleurs non salariés cotisent moins pour leur retraite que les salariés. Ils en tirent l'impression – parfois trompeuse – que leurs caisses de retraite sont moins performantes que le régime général. Engagée depuis près de vingt ans, la convergence vers les régimes salariés a fait de grands pas.



Hier, les indépendants pouvaient se permettre de moins cotiser que les salariés : la revente de leur patrimoine professionnel venait compenser la minceur de leur retraite. Mais l'évolution de la valeur d'un fonds de commerce, d'une entreprise ou d'un cabinet est devenue trop incertaine. C'est pourquoi les pouvoirs publics poussent les régimes obligatoires des travailleurs non salariés (TNS) à converger vers ceux des salariés. Les lois Madelin (1994) et Fillon (2004) ont accéléré cette convergence.

Le chemin reste pourtant long. D'autant plus que le profil des TNS, leur niveau de revenus et l'équilibre démographique de leurs caisses de retraite sont extraordinairement hétérogènes. Pourtant, qu'ils soient dirigeants d'entreprise, exploitants agricoles, commerçants, artisans ou professions libérales, les 2,5 millions d'indépendants doivent relever un même défi : préparer leur retraite.

Des populations et des régimes hétérogènes

En matière de retraite, les professionnels non salariés ne sont pas tous logés à la même enseigne.

Les deux étages de leur système (régime de base et régime complémentaire) offrent des rendements et un taux de remplacement très différents d'une profession à l'autre. Le régime de base du Régime social des indépendants (RSI), qui couvre 1,7 million d'artisans, commerçants et industriels indépendants, fonctionne grosso modo sur le même système que le régime général des salariés : la pension représente 50 % du revenu annuel moyen des 25 meilleures années. En revanche, les caisses de retraite des professions libérales reposent sur un système par points similaire à celui des régimes complémentaires des salariés (Arrco et Agirc).

Comme pour les salariés, les régimes complémentaires sont désormais obligatoires pour les TNS, y compris les professions libérales. Ô surprise !, les régimes (de base et complémentaires) des libéraux peuvent offrir de bien meilleurs rendements que les régimes des salariés : plus de 10 % pour la Caisse nationale des barreaux français (pourtant vilipendée par la profession) et même 14 % pour la Carpimko (la caisse des auxiliaires médicaux). Ce qui est, somme toute, logique : relativement jeunes, ces professions ont un

ratio démographique (nombre de retraités / nombre de cotisants) plus favorable que celui des salariés. Le CNBF compte ainsi 7 actifs pour 1 retraité. Pour mémoire, le ratio démographique du régime général est de 1,61 cotisant pour 1 retraité ; quant au régime de retraite des fonctionnaires civils et militaires de l'État, il devrait voir son ratio démographique devenir inférieur à 1 entre 2015 et 2020. « N'oublions pas, par ailleurs, que les régimes de retraite des travailleurs non salariés ne sont pas pénalisés par la validation des périodes de chômage indemnisé, automatique dans le régime général », ajoute Nicolas Arnaud directeur du pôle social d'Infnitis conseil en gestion de patrimoine.

Cette relative opulence ne vaut que pour les professions libérales. Les régimes des indépendants et des agriculteurs, pénalisés par le vieillissement de ces populations, sont au contraire encore plus déséquilibrés que les régimes salariés avec 1,7 million de cotisants pour 2,01 millions de retraités au RSI (ratio démographique : 0,85) et, pire encore,

683 800 cotisants pour 2,5 millions de retraités au régime agricole de la MSA (ratio démographique : 0,27). Alignés sur les régimes salariés, les régimes de base des artisans et commerçants (RSI) et des agriculteurs (MSA) ne sont à l'équilibre que grâce à la compensation : les prestations versées par le RSI sont ainsi financées pour moitié par les cotisations ; l'autre moitié provient de transferts d'autres régimes (au titre de la compensation démographique) et de la Contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S), instituée par la loi de finances pour 1992.

Moins de cotisations, moins de retraite

Du côté des professionnels libéraux, la donne est radicalement différente. Si leur retraite est moins importante, c'est tout simplement parce qu'ils cotisent moins que les salariés. En durée : un libéral a souvent été salarié avant de se mettre à son compte, si bien que les carrières validées dans ces régimes sont courtes. Les libéraux sont généralement polypensionnés.

Mais aussi en volume : n'oublions pas que les »

PROFESSIONS LIBÉRALES : CERTAINES CAISSES SONT TRÈS PERFORMANTES

Contrairement aux idées reçues, les régimes de retraite des professions libérales peuvent avoir de très bons rendements. « Bien meilleurs, dans certains cas, que le régime général, estime Emmanuel Grimaud, président de Maximis Retraite, cabinet de conseil en optimisation de la retraite. Cette impression d'être lésés tient probablement au fait que les assurés paient eux-mêmes leurs cotisations, contrairement aux salariés dont une part importante de la protection sociale est prise en charge par l'employeur. De plus, l'assiette de cotisation des non-salariés est limitée à des plafonds plus bas que ceux des salariés : les professionnels ayant des revenus importants peuvent avoir l'impression de cotiser en pure perte. »

Arcco

- Rendement officiel⁽¹⁾ 6,5 %
- Rendement réel (compte tenu du taux d'appel) environ 8 %
- Assiette de cotisation : plafonnée à 1 Pass (35 352 € en 2011)

Agirc

- Rendement officiel⁽¹⁾ 6,8 %
- Rendement réel (compte tenu du taux d'appel) environ 8 %
- Assiette de cotisation : plafonnée à 8 Pass (282 000 € en 2011)

Retraite additionnelle de la fonction publique

- Rendement 4 %
- Assiette : primes (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire)

CNBF (Caisse nationale des barreaux français)

- Rendement officiel de la retraite complémentaire obligatoire⁽²⁾ 10,9 %
- Rendement réel de la retraite complémentaire obligatoire⁽³⁾ 11,1 %

- Assiette de cotisations : plafonnée à 156 000 €

- Rendement de la retraite complémentaire facultative : pour les tranches C1 et C2 8,7 %
- pour la tranche C 39,6 %
- Assiette de cotisations : plafonnée à 156 000 €

CARMF (Caisse autonome de retraite des médecins de France)

- Rendement officiel de la retraite complémentaire obligatoire⁽¹⁾ 6,5 %
- Assiette de cotisation : plafonnée à 123 000 €
- Rendement de l'allocation supplémentaire vieillesse⁽²⁾ : pour les médecins conventionnés du secteur 1 (dont l'Assurance maladie finance 66 % des cotisations) environ 30 %
- pour les médecins conventionnés du secteur 2 (qui paient l'intégralité de leur cotisation) 10 %

Cavamac (Caisse de retraite des agents généraux d'assurance)

- Rendement officiel du régime complémentaire obligatoire 3,5 %
- Rendement réel du régime complémentaire obligatoire⁽³⁾ 5 %

Carpimko (Caisse des auxiliaires médicaux)

- Rendement de la retraite complémentaire obligatoire 14 %
- Assiette de cotisations : plafonnée à 135 246 €

(1) Sur la base d'une rente brute à taux plein.

(2) Facultatives pour les bas revenus

(3) Les compagnies d'assurance financent la retraite de leurs agents généraux à hauteur de 3,70 % des commissions brut. Le rendement réel est donc un peu supérieur.

Commerçants, artisans, industriels indépendants et professions agricoles : des régimes très déséquilibrés

Commerçants, artisans et industriels indépendants

Régime de retraite : Régime social des indépendants (RSI)

Nombre de cotisants : 1,702 million

Nombre de retraités : 2,010 millions

Taux de cotisation : 16,55 % du revenu professionnel pour le régime de base dans la limite du Pass, 6,5 % à 7,6 % du revenu professionnel pour la retraite complémentaire (limité à 3 ou 4 Pass selon les professions).

Exploitants agricoles

Régime de retraite : Mutualité sociale agricole (MSA)

Nombre de cotisants⁽¹⁾ : 683 800

Nombre de retraités⁽¹⁾ : 2,5 millions

Taux de cotisation : 8,64 % pour le régime de base, 2,53 % pour la retraite complémentaire (CCMSA)

(1) Y compris les salariés agricoles.

► indépendants financent eux-mêmes la totalité de leur protection sociale, contrairement aux salariés, dont une part importante des cotisations est prise en charge par l'employeur. « Toutes choses égales par ailleurs, les travailleurs non salariés paient moins de charges sociales que les salariés. Il n'est donc pas choquant qu'ils aient une moins bonne protection sociale, confirme Marc Darnault, dirigeant associé d'Optimaretraite, cabinet de conseil en optimisation de la retraite. Mais ils ont intérêt à investir une part de leur rémunération immédiate dans l'amélioration de leur protection sociale globale : santé, prévoyance et retraite. »

« À niveau de qualification égal, la retraite d'un non-salarié est inférieure de 10 à 20 % à celle d'un salarié, observe Corinne Jehl, actuaire et Practice Leader Épargne chez Optimind, société de conseil en actuariat et gestion des risques. S'ils souhaitent maintenir leur train de vie, les TNS – et tout particulièrement les professions libérales et les dirigeants d'entreprise, dont les revenus sont élevés – ont tout intérêt à souscrire à un régime volontaire fondé sur la capitalisation. »

La plupart des caisses de professions libérales proposent, en plus des deux régimes obligatoires (de base et complémentaire) un régime supplémentaire optionnel permettant d'améliorer le taux de remplacement. Mais ces régimes sont plafonnés : « Les

libéraux à haut niveau de revenus doivent faire leurs comptes, conseille Emmanuel Grimaud, président de Maximis Retraite. Au-delà du plafond des régimes supplémentaires (152 480 € par an dans le cas de la CNBF), mieux vaut s'orienter vers d'autres formes d'épargne car les cotisations versées ne génèrent aucun droit ».

Régimes facultatifs : à chacun selon ses besoins

Face à l'insuffisance de leurs régimes obligatoires, les indépendants sont de plus en plus conscients de la nécessité de cotiser à des régimes facultatifs. Naturellement, plus la période de cotisation volontaire est longue, moins l'effort (c'est-à-dire la part des revenus consacrée à l'épargne) doit être important. Il faut donc anticiper.

Mais aussi faire les bons arbitrages. Hypnotisés par le mot « défiscalisation », les libéraux ont trop souvent tendance à investir dans des contrats Madelin alors que les régimes supplémentaires de leurs caisses de retraite peuvent être nettement plus intéressants. « Les préjugés des libéraux envers leurs caisses de retraite ont la vie dure, observe Emmanuel Grimaud. Pourtant les tranches supérieures des régimes supplémentaires de certaines caisses (la CNBF et la Cipav, notamment) ont des rendements plus performants que tous les produits d'épargne du marché », Perp ►

CONTRATS MADELIN : POUR LES HAUTS REVENUS

Ouvert à tous les travailleurs non salariés (à l'exception des agriculteurs), le contrat Madelin est un plan d'épargne facultatif qui permet de se constituer un complément de retraite par capitalisation. Son atout : il est alimenté par des versements déductibles des revenus imposables. À condition que l'épargne reste bloquée jusqu'au départ à la retraite. La « sortie » se fait alors sous la forme d'une rente viagère. Soyons clair : en investissant dans un contrat Madelin, les TNS pensent avant tout à la défiscalisation. « Ces contrats sont particulièrement adaptés aux épargnants fortement fiscalisés qui souhaitent investir pour leur retraite », résume Émilie Roussel-Broquisse, associée-gérante chez CEP Vendôme - Fiducie Gestion Privée. Cible prioritaire : les contribuables déclarant plus de 72 000 € de revenus pour un célibataire ou 150

000 € pour un couple et se retrouvant dans la tranche d'imposition de 40 %. Ces contrats multisupports et multigestionnaires sont d'une grande souplesse de gestion : le souscripteur peut choisir le niveau de risque de son placement en fonction de sa durée. « Mais attention : mieux vaut s'assurer que les options de sortie (type de rente, montant des annuités) soient suffisamment souples », conseille Émilie Roussel-Broquisse. Autres inconvénients : « Les charges sociales sur les cotisations restent dues. De plus, les souscripteurs ne peuvent suspendre le versement sous peine de pénalité : il est donc indispensable de fixer un montant annuel de cotisation raisonnable, qui permette de traverser les périodes creuses. Quitte à verser des cotisations complémentaires durant les périodes fastes. »

► ou Madelin notamment. » Ces contrats de capitalisation retraite imposent une sortie en rente viagère qui ne peut être débloquée qu'après liquidation de la retraite obligatoire. « En contrepartie, ils offrent un avantage fiscal "à l'entrée" : les cotisations sont exclues de l'assiette de revenus imposables dans la limite d'un plafond relativement élevé », explique Corinne Jehl, actuaire et Practice Leader Épargne chez Optimind. Bon à savoir : « Les indépendants peu fiscalisés ont intérêt à souscrire un Perp plutôt qu'un contrat Madelin », estime Nicolas Arnaud, directeur du pôle social d'Infinitis. À l'heure actuelle, le Madelin reste pourtant largement privilégié par les TNS. Même s'il commence à marquer le pas. Selon les chiffres publiés par la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA) en juin 2010, les cotisations versées sur ces contrats, qui progressaient au rythme de 10 % par an depuis cinq ans, n'ont augmenté que de 1 % en 2009. Elles se sont alors montées à 2,034 milliards d'euros (dont 730 millions d'euros, soit 36 %, placés sur des contrats en Unités de comptes).

Perp contre Madelin

Sur cette même année 2009, le nombre de nouveaux contrats Madelin (84 000) a baissé de 6 %. Parallèlement, le nombre de nouveaux Perp ouverts par des TNS en 2009 a augmenté de 2 % (62 000 nouveaux contrats). Le montant de la collecte des Perp a également augmenté de 2 % pour atteindre 1,053 milliard d'euros. Le Perp semble donc grignoter du terrain sur le Madelin, qui reste toutefois largement dominant : 57 % des travailleurs non salariés ont souscrit un contrat Madelin, contre seulement 9 % pour le Perp. Sur la cible des TNS, ces produits d'épargne retraite sont largement concurrencés par l'assurance-vie : « La souplesse et l'efficacité de ce produit séduisent tout particulièrement les TNS », estime Béatrice Batran Chanard, gérante de B2C Conseil. Le Plan d'épargne collectif pour la retraite (Perco), ouvert aux chefs d'entreprise employant entre 1 et 250 salariés depuis décembre 2008, commence également à gagner du terrain. Il est perçu comme moins contraignant que le Perp et le Madelin, offrant le choix d'une sortie en capital ou en rente. Il a déjà séduit 112 000 chefs d'entreprise. Autres solutions d'épargne, moins classiques pour les travailleurs non salariés, mais néanmoins pertinentes :

* le Plan d'épargne entreprise (PEE), qui n'est pas réservé aux seuls salariés : il est aussi ouvert aux mandataires non salariés ;

‡ la création d'une Société civile immobilière (SCI) pour acquérir son local professionnel : les libéraux se constituent ainsi un capital qui pourra être revendu ou loué à leur successeur, ce qui équivaut au versement d'un capital ou d'une rente. Une solution particulièrement intéressante alors que les prix de l'immobilier semblent engagés dans un mouvement de croissance aussi inexorable qu'exponentiel.

Retraite et transmission : le double défi des chefs d'entreprise

D'ici à 2013, pas moins de 450 000 chefs d'entreprise vont transmettre leur affaire pour cause de départ à la retraite. « Depuis les années 90, la plupart des

« Les indépendants peu fiscalisés ont intérêt à souscrire un Perp plutôt qu'un contrat Madelin. »

entrepreneurs choisissent le statut de gérant non salarié, plus avantageux sur le plan fiscal et social », observe Nicolas Arnaud, directeur du pôle social d'Infinitis, conseil en gestion de patrimoine. Résultat : leur protection sociale en général, et tout particulièrement leur retraite, passe à la trappe. « Comme la valeur des entreprises est devenue aléatoire, la revente ne suffit plus à s'assurer une bonne pension », poursuit Nicolas Arnaud. Moralité : les chefs d'entreprise ont intérêt à se préoccuper de plus en plus tôt de leur retraite. En amont de la cession, les stratégies d'épargne retraite des dirigeants d'entreprise sont semblables à celles de tous les travailleurs non salariés. La plupart choisissent de panacher des placements financiers (assurance-vie, épargne retraite par capitalisation de

type Perp ou Madelin) avec des actifs immobiliers : revenus fonciers en location nue, en direct ou via une Société civile privée immobilière (SCPI), location de logement en meublé ouvrant droit au régime fiscal des Bénéfices industriels et commerciaux (Bic), souple et avantageux... « L'essentiel est de répartir son patrimoine de façon cohérente en terme de rendement, de risque et de disponibilité », insiste Yves Gambart de Lignières, conseiller en gestion de patrimoine indépendant.

Transmettre et liquider sa retraite la même année

Lors de la transmission de leur affaire, les chefs d'entreprise peuvent profiter de dispositifs »

Professions libérales : gros plan sur trois caisses

Avocats

Régime de retraite : Caisse nationale des barreaux français (CNBF)

Nombre de cotisants : 44 000

Nombre de retraités : 5 000

Taux de cotisation : Pour le régime de base, cotisation forfaitaire liée à l'ancienneté (262 € la 1^{re} année, 522 € la 2^e année, jusqu'à 1 430 € à partir de la 6^e année) plus 2,1 % du revenu professionnel plafonné à 266 840 €.

Cotisation par tranche de revenus (de 3,06 à 6,12 %) pour la retraite complémentaire.

Médecins

Régime de retraite : Caisse autonome de retraite des médecins de France (CARMF)

Nombre de cotisants⁽¹⁾ : 125 500

Nombre de retraités : 33 300

Taux de cotisation : 8,6 % sur la tranche des revenus professionnels limités à 85 % du PASS et 1,6 % sur la tranche supérieure, plafonnée à 5 fois le Pass pour le régime de base ;

9,2 % du revenu non salarié net jusqu'à 113 400 € pour la retraite complémentaire.

Architectes, ingénieurs, consultants, psychologues, etc.

Régime de retraite : Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav)

Nombre de cotisants⁽¹⁾ : 172 200

Nombre de retraités : 40 100

Taux de cotisation : 8,6 % sur la tranche des revenus professionnels limités à 85 % du Pass et 1,6 % sur la tranche supérieure, plafonnée à 5 fois le Pass pour le régime de base ;

cotisation forfaitaire selon le niveau de revenus pour la retraite complémentaire

(988 € pour des revenus inférieurs à 40 605 €, 1 976 € jusqu'à 48 459 € de revenus, jusqu'à 9 880 € pour des revenus supérieurs à 81 665 €).

(1) Pour le régime de base

CESSION : EXONÉRATION TOTALE AU BOUT DE 8 ANS

Le Code général des impôts (article 150-0 D ter) accorde un abattement sur les cessions de titres⁽¹⁾ aux dirigeants de PME qui vendent leur société lors de leur départ en retraite. Cet abattement se traduit, in fine, par une exonération totale des plus-values réalisées sur les titres détenus depuis plus de huit ans. À une réserve près : l'exonération ne porte pas

sur les prélèvements sociaux (12,3 %). « Ce dispositif suffit souvent à dissuader les chefs d'entreprise de s'exiler en Belgique pour des raisons fiscales », commente Yves Gambart de Lignières, conseiller indépendant en gestion de patrimoine.

(1) Abattement d'un tiers par année de détention à compter de la sixième année.

► particulièrement intéressants sur le plan fiscal (voir encadré ci-dessus) : les pouvoirs publics sont en effet très sensibles à l'enjeu économique de la transmission d'entreprise et de la pérennisation des PME.

« La réglementation fiscale incite très fortement les chefs d'entreprise à prendre leur retraite dans l'année qui précède ou qui suit la cession de leur entreprise, explique Gildas Robert, actuaire manager chez Optimind. Sous certaines conditions, les plus-values ainsi réalisées peuvent être totalement exonérées d'impôt sur le revenu. »

Dans les entreprises familiales (60 % du tissu économique français), certaines solutions s'imposent naturellement. Si le dirigeant souhaite transmettre à ses descendants, il a souvent intérêt à procéder à une donation en nue-propriété. Avantageuse sur le plan fiscal, cette solution lui permet de conserver l'usufruit de son activité : à son décès, cette forme de rente peut, de surcroît, être reversée à son conjoint survivant.

Bon à savoir : si un couple est marié sous le régime de la séparation des biens et si l'entreprise n'appartient qu'à l'un ou l'autre des époux, il peut être bon de passer au régime de la communauté. Cela permettra de doubler les abattements pour donations faites aux enfants.

Mais attention : toutes ces solutions ne peuvent être envisagées qu'en fonction des droits acquis par le dirigeant d'entreprise à ses différents régimes de retraite. S'il n'a pas cotisé assez longtemps

pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il risque de payer ses rachats de trimestres au prix fort. Dommage, car il existe une solution beaucoup plus simple et indolore : « Le cédant peut négocier avec l'acquéreur la possibilité de rester salarié durant quelques mois ou quelques années, explique Emmanuel Grimaud, président de Maximis Retraite. Le temps nécessaire pour passer le relais et, accessoirement, continuer à cotiser pour sa retraite. Le calcul est vite fait : un salaire annuel de 7 200 € permet de valider quatre trimestres. L'âge de la retraite venu, le même dirigeant d'entreprise devrait déboursier 24 000 € pour racheter quatre trimestres. »

Autre erreur trop courante : en phase de création, les jeunes entrepreneurs n'osent pas se verser de salaire. Parce que l'équilibre de leur affaire est précaire. Et parce qu'ils ont toujours entendu dire que les dividendes sont moins taxés que les salaires. Double erreur : non seulement les dividendes sont, en bout de course, aussi lourdement taxés que les salaires (si l'on ajoute la CSG, la CRDS, l'impôt sur les sociétés et l'impôt sur le revenu). Mais surtout, le jeune entrepreneur fait l'impasse sur sa retraite. S'il renonce à se verser un salaire pendant trois ans, il perd 12 trimestres qu'il a fort peu de chance de récupérer alors que l'âge de départ à taux plein risque de reculer encore. En fin de carrière, il devra racheter ces trimestres au prix fort. Ou se contenter, lors de sa retraite, d'une pension avec décote.

Mieux vaut donc se salarier, même symboliquement : rappelons qu'il suffit d'avoir cotisé à hauteur de 1 800 € de salaire brut pour valider un trimestre ou 7 200 € brut par an pour valider quatre trimestres. Se verser un salaire de 600 € bruts par mois (soit environ 1 000 € charges comprises) permet de gagner plusieurs dizaines de milliers d'euros de pension sur 20 années de retraite.

FRÉDÉRIC BRILLET

« **La réglementation fiscale incite très fortement** les chefs d'entreprise à prendre leur retraite dans l'année qui précède ou qui suit la cession de leur entreprise. »