

## La mission « diagnostic retraite » : c'est maintenant que les cabinets doivent se lancer



*Pour de nombreux experts-comptables, le « Diagnostic retraite » ne fait pas vraiment partie des missions qu'ils doivent proposer à leurs clients.*

*Pourtant, ces derniers attendent d'eux qu'ils soient en mesure de présenter une analyse objective de leur situation et des solutions permettant de l'optimiser.*

*De plus, le contexte réglementaire évolue très favorablement en faveur des cabinets :*

- *Montée en puissance du droit à l'information,*
- *Assouplissement des règles applicables qui donne un vrai sens à la notion l'optimisation du départ en retraite.*

*Tout cela milite pour que les cabinets prennent enfin à bras le corps la mise en place de cette mission.*

*A défaut, d'autres professions risquent fort de prendre ce marché en fort développement...*

### 1 – Quel est le contenu de la mission ?

#### 1 – 1 Qui est concerné ?

Si le **chef d'entreprise** est bien évidemment le premier concerné par cette mission, cette dernière peut être étendue à son **conjoint** mais aussi à certains de ses **cadres**.

#### 1 – 2 Quels sont les objectifs ?

Sur la base des informations apportées par les caisses obligatoires, l'objectif de la mission est double :

- **Optimiser la situation** auprès des régimes obligatoires,

- **Aider le chef d'entreprise** à choisir la solution facultative la mieux adaptée à ses besoins.

## **1 – 3 Comment se déroule la mission**

La mission se déroule en trois temps :

A – Récupération des informations fournies par les caisses de retraite (RIS et EIG)

B – Validation des droits à la retraite (et notamment recherche des périodes cotisées qui auraient pu être omises dans les relevés)

C – Présentation des choix possibles à mettre en œuvre :

- Optimisation des régimes obligatoires
- Définition des solutions facultatives possibles

## **2 – Pourquoi les cabinets d'expertise-comptable doivent-ils se lancer maintenant ?**

La raison est double :

- le contexte est favorisé de manière structurelle par la montée en puissance du droit à l'information,
- les changements législatifs et réglementaires instaurent de véritables optimisations individuelles.

## **2 – 1 Le droit à l'information : un véritable « sergent recruteur » pour les missions retraite**

Institué par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, le droit à l'information a pour objectif d'éviter aux assurés des pertes de droits, en les informant suffisamment en amont pour leur permettre de vérifier et, le cas échéant, rectifier les informations collationnées par leurs régimes de retraite

- Il comporte ainsi une **dimension rétrospective** : informer les assurés de leurs droits connus des régimes. Cela se traduit par un relevé des droits connus dans l'ensemble des régimes de retraite obligatoires : le **Relevé Individuel de Situation (RIS)**,
- De plus, il apporte une **vision prospective** des droits futurs à retraite en les informant des droits qu'ils sont susceptibles d'acquérir. Ainsi, à partir d'un certain âge, les assurés reçoivent une estimation du montant de leur retraite future : **l'Estimation Indicative Globale (EIG)**.

- o L'estimation indicative globale comporte les mêmes éléments que le Relevé individuel de situation, auquel s'ajoute une estimation des droits à retraite futurs.
- o Cette estimation distingue plusieurs âges :
  - l'estimation porte sur les droits à 60 ans,
  - à l'âge auquel l'assuré peut bénéficier du taux plein,
  - et à 65 ans.
- o Pour chacun de ces âges, l'assuré dispose d'une estimation de sa pension future pour tous les régimes où il a acquis des droits

Les opérations s'organisent à partir du calendrier suivant :

Année génération	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1949	58 ans									
1950		58 ans								
1951		57 ans			60 ans					
1952			57 ans			60 ans				
1953			56 ans				60 ans			
1954				56 ans				60 ans		
1955				55 ans					60 ans	
1956					55 ans					60 ans
1957	50 ans					55 ans				
1958		50 ans					55 ans			
1959			50 ans					55 ans		
1960				50 ans					55 ans	
1961					50 ans					55 ans
1962						50 ans				
1963		45 ans					50 ans			
1964			45 ans					50 ans		
1965				45 ans					50 ans	
1966					45 ans					50 ans
1967						45 ans				
1968							45 ans			
1969			40 ans					45 ans		
1970				40 ans					45 ans	
1971					40 ans					45 ans
1972						40 ans				
1973							40 ans			
1974								40 ans		
1975				35 ans					40 ans	
1976					35 ans					40 ans
1977						35 ans				
1978							35 ans			
1979								35 ans		
1980									35 ans	
1981										35 ans

Il faut enfin noter que les documents sont adressés de manière systématique entre septembre et décembre de chaque année, période traditionnellement moins chargée pour les cabinets.

## **2 – 2 Les optimisations sont nombreuses**

Au-delà des nombreuses optimisations pouvant porter sur les régimes facultatifs et que nous n'aborderons pas dans cet article, relevons ici quelques pistes justifiant à elles seules que les cabinets s'intéressent à la question.

### **2 – 21 : L'exonération des plus-values de cession**

Rappelons que le cédant doit, dans les douze mois qui suivent ou précèdent la cession et dans le respect des prescriptions du Code de la sécurité sociale en matière de liquidation de la retraite, **faire valoir ses droits à la retraite**.

La date à laquelle le cédant fait valoir ses droits à la retraite s'entend de la **date d'entrée en jouissance** des droits qu'il a acquis :

- dans le régime obligatoire de base d'assurance vieillesse (retraite de base) auprès duquel il a été affilié à raison de ses fonctions de direction ;
- ou, s'il n'a été affilié à aucun régime de retraite de base pour cette activité, dans le régime de retraite de base auquel il a été affilié au titre de sa dernière activité professionnelle.

L'entrée en jouissance de la pension intervient :

- pour le régime des salariés, artisans et commerçants, le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le dépôt de la demande ou, si l'assuré en fait la demande, à une date ultérieure qui sera nécessairement le 1<sup>er</sup> jour d'un mois;
- pour le régime des professions libérales, le 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil qui suit la demande de l'intéressé.

Il est donc utile pour le cabinet de bien maîtriser les différents aspects de la liquidation de retraite afin de conseiller au mieux ses clients.

### **2 – 22 : La logique particulière de la retraite de base**

Disons-le tout net, pour la plupart des clients, les droits acquis auprès des régimes obligatoires constitueront la majeure partie de leur retraite future.

**Il y a donc intérêt à se pencher sur les optimisations qui peuvent être mises en œuvre.**

Cette idée peut sembler a priori saugrenue.

Et pourtant, elle constitue une idée clé pour une stratégie retraite bien conçue !

Tout repose sur le fait que la retraite obligatoire ne fonctionne pas selon une logique proportionnelle.

Ainsi, dans tous les cas de figure, **la retraite de base reste un élément incontournable** :

\* d'une part elle va permettre de se constituer des droits qui peuvent représenter une partie non négligeable de la retraite future,

\* d'autre part les conditions du déclenchement de la retraite de base vont avoir de grandes conséquences sur les retraites complémentaires : ainsi, la retraite complémentaire sera versée sans abattement si la retraite de base est liquidée à taux plein.

Pour bien comprendre, est nécessaire un rappel technique : **pour que la retraite de base soit liquidée à taux plein, l'une des 2 conditions suivantes est exigée :**

- soit l'intéressé atteint l'âge de **65 ans**,
- soit l'intéressé **n'a pas 65 ans mais remplit les conditions de départ à taux plein**, c'est à dire un nombre de trimestres déterminé.

Peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein, les assurés qui justifient d'une durée minimale d'assurance fixée à 160 trimestres d'assurance dans l'ensemble des régimes obligatoires de sécurité sociale à la demande de prise d'effet de leur pension (sachant que cette durée doit augmenter à partir de 2009 pour atteindre 164 en 2012).

Dès lors que l'on souhaite partir à 60 ans, ou du moins, avant 65 ans, il est donc conseillé de chercher à obtenir le taux de 50%.

## **2 - 23 Les régimes complémentaires sont conditionnés par le régime de base**

La formule de calcul des retraites complémentaires est en apparence fort simple :

**Montant de la retraite = Nombre de points x valeur du point**

Cependant, les choses ne sont pas aussi simples.

En effet, le calcul de la retraite complémentaire s'avère largement conditionné par les paramètres de retraite de base.

Ainsi, pour les droits des régimes complémentaires, si la retraite est liquidée avant l'âge de 65 ans, **il est fait application de coefficients de réduction dès lors que la retraite de base n'est pas liquidée au taux plein** (et donc que l'intéressé ne dispose pas du nombre suffisant de trimestres).

Cela est vrai pour les régimes complémentaires des :

- **artisans et des commerçants**,
- **salariés**, tout du moins pour les droits acquis en **tranche A** (en dessous du plafond de sécurité sociale) et en **tranche B** (entre le plafond et 4 fois le plafond). Les droits acquis en tranche C (entre 4 fois et 8 fois le plafond) ne sont quant à eux liquidables sans anticipation qu'à l'âge de 65 ans.

Les coefficients d'anticipation pour carrière incomplète sont très pénalisants.

A titre d'illustration, la retraite complémentaire salariés ARRCO – AGIRC : les coefficients d'anticipation pour carrière incomplète varient de 1 à 1,25% par trimestre manquant pour atteindre l'âge de 65 ans. Ils peuvent ainsi conduire à verser 78% de la retraite complémentaire qui aurait été versée à 65 ans ou si la retraite de base avait été liquidée à taux plein.

## **2 – 24 Les outils d'optimisation sont nombreux**

En changeant de façon permanente les règles du jeu, les Pouvoirs Publics alourdissent le travail des cabinets.

Mais ils alimentent surtout les opportunités en matière de conseil.

Il suffit de rappeler :

- **les nouvelles dispositions en matière de cumul emploi-retraite issues de la LFSS 2009,**
- **les nombreux mécanismes de rachat** qui permettent d'améliorer les droits futurs dans des conditions financières favorables,
- **l'assurance volontaire,** solution attractive pour les chefs d'entreprise cessant leur activité avant l'âge de la retraite.

Ces solutions ne peuvent être mises en place qu'après une analyse précise de la situation du client.

**Elles constituent le socle de l'optimisation de la rémunération du chef d'entreprise.**

---

Au final, contrairement à ce qu'une analyse hâtive pourrait laisser passer, la période s'avère particulièrement propice pour développer concrètement la mise en place de la mission retraite.

En répondant aux attentes fortes de leurs clients, les cabinets bénéficient ainsi d'une véritable opportunité de développement, pour peu qu'ils choisissent de s'organiser afin de produire et de commercialiser la mission.

## **CONTACT**

### **Factorielles**

**Bruno CHRETIEN**, dirigeant de Factorielles

Tel : 04 72 91 54 20

Mail : [bchretien@factorielles.fr](mailto:bchretien@factorielles.fr)

Site Internet : <http://www.factorielles.fr/>

