



ENTERPRISES - INDIVIDUALS

Invest in... retirement!

Investissez dans... la retraite !

Financially preparing retirement and organizing the best conditions. CEOs and employees can choose from many advantageous options. The options are described herein by **Philippe Wernert**, independent broker specialized in people insurance.

*Préparer financièrement l'après carrière professionnelle et aborder sa retraite dans les meilleures conditions. Il existe des dispositifs qui offrent de nombreux avantages tant pour les chefs d'entreprise que pour les salariés. Ils nous sont présentés par **Philippe Wernert**, courtier indépendant spécialisé en assurances de personnes.*

Why choose a pension savings plan?

There are many stakes here. When people retire, their purchasing power drops inevitably. Today, paying into a pension plan takes longer and taxation strongly impacts the capital. A pension savings plan is firstly a good way to optimize taxation and therefore to improve future resources. For businesses, it can also be a way to reward employees and to retain them.

Which options would you recommend?

We cover pension savings plans from 2 different directions: individual or collective.

Individual employee retirement can be optimized via the **PERP** (Plan d'Epargne Retraite Populaire). The advantage is that the savings can be regular and/or occasional. Payments are tax-free up to certain amounts. At the date of retirement, savings can be paid out in the form of annuities, with the possibility of recovering 20% of the capital accumulated. The main limitation is that the amounts are frozen until retirement except in some specific cases.

Under the **Madelin Act**, the retirement of self-employed workers is a contract subscribed by the CEO where payments can be deducted from taxable profits and paid out in the form of an annuity at the time of retirement. Businesses with a single employee can organize retirement via a **PEE** (Corporate Savings Plan) or a **PERCO** (Collective Retirement Savings Plan) where the accumulated capital brings social benefit reductions and tax breaks. Employees can choose the amounts they save, but they can also use their bonuses or profit-sharing premiums, while the company can in turn endow the plan, making it an excellent promotional instrument and employee retention tool. Micro-businesses can save into a **PEI** (Inter-Company Savings Plan) to mutualize membership costs.

The so-called « **Article 39** » is used to reward a certain category of employees selected by the employer. The employer can grant an annuity for life defined at the signature of the work contract. Beneficiaries must still be working with the same enterprise at the time of their retirement: a solid way to retain senior employees, indispensable to the business.

Can these instruments be changed?

All of these schemes are transferable. It is necessary to know how to compare their options and performance levels. Call me and we can work together on a study or analysis of these issues.



Philippe Wernert, independent broker specialized in people insurance.

Pourquoi opter pour l'épargne retraite ?

Les enjeux sont nombreux. A la retraite, le niveau de vie baisse inéluctablement. Aujourd'hui la durée des cotisations s'allonge. La fiscalité impacte fortement les revenus. L'épargne retraite est tout d'abord un moyen d'optimiser sa fiscalité et d'améliorer ensuite ses ressources. Pour l'entreprise, ce peut être aussi le moyen de récompenser et fidéliser ses salariés.

Quelles sont les différentes solutions à préconiser ?

On aborde l'épargne retraite sous 2 angles, individuel ou collectif.

*La retraite individuelle des salariés s'optimise avec le **PERP** (Plan d'Epargne Retraite Populaire). Avantage : vous épargnez des sommes régulières et/ou occasionnelles. Les versements sont défiscalisés jusqu'à certains plafonds. A la sortie -donc à la retraite-, l'épargne est convertible en rente, avec la possibilité de récupérer 20 % du capital constitué. La principale limite: les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite, sauf dans certains cas de déblocages anticipés.*

*La retraite des indépendants dite **Loi Madelin** est un contrat souscrit par le chef d'entreprise au sein duquel les versements sont déductibles du bénéfice imposable et dont le dénouement s'effectue en rente lors de la retraite.*

*La retraite collective des salariés s'organise, à partir d'un seul salarié dans l'entreprise, avec un **PEE** (Plan d'Epargne Entreprise) ou **PERCO** (Plan Epargne Retraite Collectif) au sein desquels les versements bénéficient de cotisations sociales réduites et d'avantages fiscaux. Le salarié peut choisir ses versements, mais également d'y verser ses primes ou son intéressement, tandis que l'entreprise peut abonder, ce qui en fait un excellent outil de promotion et de fidélisation des salariés. Pour les TPE, possibilité d'adhérer à un **PEI** (Plan d'Epargne Inter-entreprises) afin de mutualiser les coûts d'adhésion.*

*Le plan dit « **Article 39** » permet de récompenser une catégorie de salariés définie par l'employeur. Il octroie une rente à vie à la retraite, définie à la signature du contrat. Le salarié bénéficiaire devra être dans l'entreprise signataire à son départ à la retraite : un bon moyen pour fidéliser le personnel en fin de carrière, indispensable à l'entreprise.*

Peut-on changer de contrat ?

Tous ces dispositifs sont transférables d'un contrat à un autre. Il faut savoir comparer les solutions proposées et leurs performances. N'hésitez pas à me consulter pour toute étude ou analyse sur ces sujets.