

Le
point
sur...

L'ARGUS
DE L'ASSURANCE

Protection sociale du dirigeant



Protection sociale
du dirigeant

Protection sociale
du dirigeant



Entoria



L'essentiel se retient, les évolutions se découvrent

La **prévoyance TNS** Entoria évolue, testez là dès maintenant !

- ✓ Nouveaux tarifs chocs, jusqu'à -30% de réduction **NEW**
- ✓ Options dos / psy musclées **NEW**
- ✓ Cotisation décès déductible Madelin **NEW**
- ✓ ...et toujours, bonus tarifaire spécial santé + prévoyance



Dirigeants d'entreprise : sortir du déni

► **C'est le paradoxe des dirigeants d'entreprise :** ils pensent être très mal protégés par leur régime obligatoire de santé, prévoyance et retraite, mais cela ne suffit pas (encore) à les convaincre de souscrire des garanties complémentaires.

Sur les 4,6 millions de travailleurs non salariés (TNS) recensés par l'Insee, environ la moitié sont des dirigeants d'entreprise, des commerçants ou des artisans. Ils ont une vision biaisée de leur protection sociale, convaincus qu'ils payent trop de cotisations et n'ont en contrepartie pas droit à grand-chose. C'est largement faux, du moins en santé et en prévoyance : leur couverture est équivalente, voire légèrement supérieure à celle des salariés. Mais au regard de leur niveau de revenus, elle reste nettement insuffisante pour protéger leur famille et leur entreprise en cas de coup dur.

En réalité, si les salariés sont mieux protégés que les non-salariés, c'est parce qu'ils sont couverts par des régimes complémentaires de santé, prévoyance et retraite cofinancés par leur employeur. Cela devrait convaincre les dirigeants – qui peuvent aussi être employeurs – d'en faire autant. Pourtant, leur taux de couverture en protection sociale complémentaire reste bas, notamment en prévoyance et en retraite, où il ne dépasse pas les 50 %. Il faut que leur partenaire de confiance – courtier, agent général, expert-comptable, avocat ou gestionnaire de patrimoine – leur rappelle que les coups durs peuvent arriver à

tout un chacun : une maladie grave ou un accident, l'invalidité ou le décès peuvent priver les dirigeants de toute activité professionnelle et plonger leur famille dans la précarité. Chiffres à l'appui, ce partenaire peut alors montrer que les revenus de remplacement des seuls régimes obligatoires ne leur permettraient pas de s'en sortir.

Les intermédiaires en assurance sont particulièrement bien placés pour aider les dirigeants d'entreprise à sortir du déni : étant eux-mêmes entrepreneurs, ils sont exposés aux mêmes risques et peuvent les convaincre de mieux protéger leur famille, leur patrimoine et leur entreprise.

QUI SONT LES DIRIGEANTS ?

Statut juridique

Les entreprises sont à 50 % des SARL/EURL, 45 % des SAS/SASU et 5 % d'autres statuts (SA, SNC, SCA). Aujourd'hui, plus de 65 % des entreprises se créent sous la forme de SAS.

Rémunération

Ils gagnent entre 2 000 € et 3 500 € net par mois dans les TPE (< 10 salariés), entre 3 500 € et 6 000 € dans les PME (10 < 50 salariés), et plus de 7 000 € au-delà. Seuls 15 % des dirigeants se versent un dividende.

Âge Les dirigeants d'entreprise ont 50 ans en moyenne. Ils ont créé leur entreprise depuis près de quinze ans.

Genre Ce sont des hommes à 85 %. Les femmes sont un peu plus présentes dans les professions libérales (30 %).

Sources : Insee, BPI France, Infogreffe

Les spécificités de la protection sociale des dirigeants d'entreprise

➤ **Malgré sa convergence vers celle des salariés,** la protection sociale des dirigeants d'entreprise reste spécifique. Leurs régimes obligatoires de santé, prévoyance et retraite sont plus généreux qu'ils ne le pensent, mais pas suffisamment pour protéger leur famille et leur entreprise en cas de coup dur.

« Depuis quelques années, les deux tiers des créations d'entreprises se font sous la forme juridique de la SAS (société par actions simplifiée), observe Rolland Nino, consultant et formateur en ingénierie de la protection sociale. Les entrepreneurs sont convaincus que la possibilité donnée au président d'une SAS d'être affilié au régime général de la Sécurité sociale, avec un statut d'assimilé salarié, est plus protecteur que le statut de travailleur non salarié (TNS) des gérants majoritaires de SARL (société à responsabilité limitée). En réalité, le seul risque contre lequel les TNS sont moins bien protégés que les salariés, c'est la retraite complémentaire. »

En 2018, le RSI (régime social des indépendants) a été remplacé par la Sécurité sociale des indépendants (SSI), adossée au régime général. Les dirigeants d'entreprise non salariés dépendent donc de leur Caisse primaire d'assu-

rance maladie (CPAM) pour la santé, la maternité et les arrêts de travail, et de la Carsat pour la retraite et la prévoyance lourde (invalidité et décès).

Défiscalisation Madelin

Pour encourager les travailleurs non salariés (hors microentrepreneurs) à se protéger davantage, certains contrats de santé, prévoyance complémentaire et épargne retraite bénéficient d'incitations fiscales au titre de la loi Madelin de 1994 : dès lors qu'ils sont à jour de leurs cotisations obligatoires et qu'ils souscrivent un contrat éligible, les cotisations sont déductibles du revenu imposable dans la limite de 7 % du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass, soit 3 297 €) auxquels s'ajoutent 3,75 % du bénéfice imposable, l'ensemble ne devant pas excéder 3 % de 8 Pass (soit 11 304 €) pour les contrats de santé et de prévoyance. En épargne

retraite, les cotisations sont déductibles à hauteur d'au moins 10 % du Pass (4 710 €), selon la formule de calcul la plus avantageuse : soit 10 % du bénéfice imposable, plafonné à 10 % de 8 Pass (37 680 €), soit 15 % de la part du bénéfice comprise entre 1 et 8 Pass.

Complémentaire santé

En tant qu'employeur, un dirigeant d'entreprise est tenu de souscrire une complémentaire santé collective pour ses salariés. Ce contrat, financé au moins à 50 % par l'entreprise, doit présenter un niveau minimal de garanties en remboursant :

- le ticket modérateur de toutes les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire ;
- le forfait journalier hospitalier ;
- les frais dentaires, à hauteur de 125 % du tarif conventionnel ;
- les frais d'optique, à hauteur de 100 € minimum pour des verres

À savoir : prévoyance et fiscalité

Les cotisations versées au titre des garanties invalidité et décès dans le cadre d'un contrat Madelin sont déductibles du revenu professionnel quelles que soient les modalités de liquidation de la prestation, en capital aussi bien qu'en rente. De plus, le capital décès est lui aussi défiscalisé dans la limite de 30 500 € (article 757 bis du Code général des impôts).

simples et la monture, 150 € pour des verres complexes et la monture.

À ces garanties minimales doivent s'ajouter, le cas échéant, les dispositions prévues par la convention collective de la branche professionnelle à laquelle l'entreprise appartient.

Pour son propre compte, le dirigeant d'entreprise est libre de souscrire – ou pas – la complémentaire santé de son choix. À une nuance près : le contrat doit respecter le cahier des charges de contrats responsables pour bénéficier d'une taxation de 13,27 % (contre 20,27 % pour les contrats non responsables) et des avantages fiscaux de la loi Madelin.

C'est pourquoi les assureurs proposent une gamme assez large de contrats santé pour les TNS :

- des offres d'entrée de gamme pour les jeunes et les petits budgets, avec le panier de soins du contrat responsable ;
- des offres de milieu de gamme avec une meilleure prise en charge des dépassements d'honoraires, de l'optique et du den-

taire, un accès aux réseaux de soins et à différents services (téléconsultation, deuxième avis médical, etc.) ;

- des offres « premium », avec des niveaux de remboursement très élevés pour les dépassements d'honoraires (jusqu'à 300 % de la base de remboursement), de l'optique et du dentaire, des prestations additionnelles (médecine douce, cure thermale, chambre particulière), voire des services VIP (accès à des spécialistes à tarifs négociés, accompagnement administratif, ligne médicale 24 h/24...)

Le contrat peut se composer d'un socle responsable auquel viennent s'ajouter des options surcomplémentaires (non éligibles à la taxe à 13,27 % et à la défiscalisation Madelin).

Prévoyance

C'est le risque sous-estimé par les dirigeants d'entreprise alors qu'il est sans doute le plus important. « *La prévoyance les protège à toutes les étapes de leur vie personnelle et professionnelle*, observe François

Beyries, responsable des offres Assurance de personnes chez Entoria. *Quand ils ont des enfants, s'associent, investissent, recrutent...* »

Les garanties de prévoyance protègent le dirigeant d'entreprise et sa famille face aux pertes de revenus liées à l'arrêt maladie, l'invalidité ou le décès. Leur niveau doit donc être lié aux revenus de l'assuré et aux besoins de sa famille : son conjoint a-t-il des revenus professionnels ? Quel âge ont ses enfants ? Son patrimoine familial peut-il l'aider à faire face ? Leur coût est en partie lié à l'âge et l'état de santé de l'assuré.

Incapacité et invalidité

Pour compenser la perte de revenus en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité, le dirigeant peut choisir deux types de contrats :

- le contrat indemnitaire : il garantit le versement d'indemnités journalières (IJ) en complément de celles versées par le régime obligatoire pour compenser tout ou partie de son revenu professionnel ;
- le contrat forfaitaire : le montant de l'indemnité journalière est fixé à la souscription du contrat, quel que soit le montant de l'IJ versée par le régime obligatoire pour les contrats dits « au premier euro », ou en complément de cette IJ pour les contrats sous déduction du régime obligatoire. Cette formule est particulièrement adaptée aux dirigeants d'entreprise qui ne se rémunèrent pas ou peu, en

début d'activité, par exemple, ou ceux qui perçoivent essentiellement des dividendes.

Certains contrats peuvent combiner les deux, avec une prestation forfaitaire jusqu'à un certain niveau de revenu, une prestation indemnitaire au-delà. Cela permet de réduire la cotisation. Tout comme la durée de la franchise : si sa trésorerie lui permet de tenir 30, 60 voire 90 jours sans IJ complémentaires, le dirigeant a intérêt à choisir une franchise longue sur les arrêts maladies. Cela réduira grandement sa cotisation.

Décès

La garantie décès protège la famille du dirigeant d'entreprise en cas de décès prématuré : la perte de ses revenus peut être compensée par le versement d'un capital ou d'une rente, dont le montant doit être calculé en fonction des besoins de la famille pour financer le quotidien, les études des enfants, solder les emprunts en cours... Le coût de cette garantie dépend du montant du capital ou de la rente, ainsi que de l'âge ou de l'état de santé de l'assuré. Des garanties complémentaires peuvent être souscrites : doublement du capital en cas de décès accidentel, rente éducation pour les enfants, rente conjoint...

Protection financière

Certaines garanties de prévoyance visent à assurer la pérennité de l'entreprise :

- la garantie « frais généraux » finance les charges de l'entreprise (salaires, loyers, location et entretien du matériel, impôts et taxes, etc.) durant l'absence du dirigeant ;
- la garantie « personne clé » permet de limiter l'impact de l'absence temporaire ou définitive d'une personne dont le savoir-faire ou l'expertise sont indispensables à l'activité de l'entreprise : la perte de CA ainsi que les coûts de recrutement peuvent être pris en charge ;
- Les garanties croisées entre actionnaires : si l'un des associés vient à décéder, les associés survivants peuvent garder le contrôle de l'entreprise en obtenant les moyens de racheter les parts du défunt.

Retraite

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les dirigeants d'entreprise (hors professions libérales) relèvent de la

Sécurité sociale des indépendants pour leur retraite de base et leur retraite complémentaire, avec les mêmes bornes d'âge et les mêmes durées de cotisations requises que les salariés. Le montant de la pension de retraite de base est également calculé de la même façon.

En revanche, la retraite complémentaire des indépendants est nettement plus faible que celle des salariés, sachant que leur taux de cotisation est également plus bas. Ils ont donc intérêt à épargner pour compenser cette perte de revenus.

Comme son nom l'indique, le Plan d'épargne retraite individuelle (PERin) est l'outil idéal : les sommes épargnées sont bloquées jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite. Elles peuvent alors être liquidées sous forme de capital ou de rente viagère. L'assurance vie peut être un bon complément d'épargne : plus facilement débloable, elle peut être utile en cas de coup dur.

Gare aux idées reçues !

Si le gérant majoritaire d'une SARL est un travailleur non salarié (TNS), le président d'une SAS (Société par actions simplifiée) peut être affilié au régime général. Ce statut d'assimilé salarié attire de nombreux créateurs d'entreprise qui pensent bénéficier d'une meilleure protection sociale. C'est une idée reçue, notamment pour la prévoyance, où la couverture obligatoire des TNS est aujourd'hui plus intéressante que celle des salariés. Mais elle est loin d'être suffisante pour protéger le dirigeant d'entreprise et sa famille.



3 questions à Thierry Rogez

« La protection sociale des dirigeants : une opportunité à ne pas manquer pour les intermédiaires de proximité »



Thierry Rogez
directeur du développement
d'Entoria

La protection sociale du dirigeant est un formidable levier de développement pour les intermédiaires en assurance, estime Thierry Rogez, directeur du développement d'Entoria. Elle permet de renforcer la relation client, de se différencier et de construire une activité pérenne et rentable.

Pourquoi les intermédiaires en assurance sont-ils bien placés pour aborder la protection sociale des dirigeants ?

Parce qu'ils sont eux-mêmes chefs d'entreprise ! Ils partagent les

mêmes préoccupations que leurs clients : protéger leur famille, sécuriser leurs revenus, préserver leur activité. C'est une chance unique d'aborder des sujets complexes avec authenticité et proximité. Ce marché est non seulement porteur, mais il est aussi profondément humain. Il ne faut surtout pas en avoir peur : les clients attendent justement qu'on les éclaire.

Certains trouvent ce marché complexe. À tort ?

Le sujet croise effectivement assurance, patrimoine, fiscalité... Mais cette complexité est une formidable opportunité de se différencier ! Et les intermédiaires ne sont pas seuls : en tant que courtier grossiste, notre mission est de leur simplifier la vie. Nous leur apportons des outils, des formations et des parcours de souscription guidés qui leur permettent, étape par étape, de proposer des solutions personnalisées, même s'ils ne sont pas spécialistes.

Comment les accompagner concrètement ?

Tout commence par une bonne compréhension des vrais enjeux. Ce n'est pas tant la couverture

santé qui est critique – le régime obligatoire est déjà solide –, mais les risques lourds, comme l'invalidité ou le décès. Là, les conséquences peuvent être dramatiques pour l'entreprise et la famille du dirigeant. Grâce à leur proximité géographique, relationnelle et culturelle avec leurs clients, les intermédiaires de proximité sont idéalement positionnés pour poser les bonnes questions : statut juridique, nombre d'enfants, revenus du conjoint, associés clés, etc. Ces éléments permettent d'identifier les bonnes solutions.

Cela demande du temps. Est-ce que le jeu en vaut la chandelle ?

Absolument ! La prévoyance des dirigeants est un produit de fidélisation très fort, avec des contrats durant souvent plus de dix ans. Elle permet surtout à l'intermédiaire d'installer une vraie confiance avec son client. Et cette confiance est la porte d'entrée vers d'autres besoins : prévoyance collective, épargne retraite, garantie « personne clé », que nous investirons bientôt avec une offre... La protection sociale est un point d'ancrage commercial stratégique.

Protection sociale du dirigeant, **un devoir de conseil** qui porte ses fruits pour **les intermédiaires**

➤ **Équiper les dirigeants d'entreprise en santé, prévoyance et retraite** est moins compliqué et plus satisfaisant qu'on ne le pense : les intermédiaires en assurance doivent entrer dans leur intimité, ce qui va bien au-delà de la simple relation commerciale et consolide le socle de confiance.



*Les salariés n'ont déjà pas une vision très claire de leur protection sociale, observe **Olivier Rouvière, président du cabinet de courtage Courtex**. Imaginez le brouillard dans lequel se trouvent les travailleurs non salariés, dont les régimes obligatoires ont des niveaux de couverture hétérogènes entre professions libérales, artisans, commerçants, agriculteurs... »*

Pour les dirigeants d'entreprise, c'est pourtant simple : leur couverture s'est en grande partie alignée sur celle des salariés (voir page 4). Ils en gardent néanmoins une vision trompeuse, entachée de plusieurs biais : « Ils sont convaincus d'être très mal couverts par leur régime obligatoire, observe **Corinne Spicker, chargée de clientèle chez Wema, cabinet d'expertise comptable** alsacien qui a développé une activité d'ingénierie de la protection sociale. *C'est exact pour la pré-*

voyance lourde (invalidité et décès) : la sécurité sociale des indépendants (SSI) ne propose qu'un filet de sécurité, mais un filet de sécurité un peu plus protecteur que celui des salariés. C'est moins vrai en ce qui concerne les arrêts de travail : les TNS sont convaincus de ne pas être couverts du tout, alors que leur régime obligatoire s'est aligné sur ceux des salariés. Il est même plus généreux, puisque les indemnités journalières ne sont pas plafonnées. »

Les mauvaises perceptions des TNS

Deuxième biais de perception : « Contrairement à ce qu'ils pensent, les travailleurs non salariés paient peu de cotisations sociales », estime **Jérôme Jadis, dirigeant du cabinet Jadis & associés, courtier généraliste** au Raincy (93). Enfin – et c'est un biais majeur –, les travailleurs non salariés sont obsédés par les « petits risques » que sont la

santé et l'incapacité, au détriment de l'invalidité, du décès et de la retraite, qui devraient les préoccuper davantage. « Quand je leur demande quel risque leur semble le plus important, 90 % des indépendants me parlent de santé, observe **Rolland Nino, consultant et formateur en ingénierie de la protection sociale**. Je leur rappelle alors que les gros risques de santé sont couverts par la Sécurité sociale : devoir régler eux-mêmes leurs lunettes, quelques dépassements d'honoraires ou même une prothèse dentaire ne devrait pas les ruiner. Un gros accident de la vie, en revanche, peut les priver de revenus et plonger leur famille dans la précarité. »

La santé, porte d'entrée vers d'autres enjeux

Pour un intermédiaire en assurance, la santé peut néanmoins être une porte d'entrée vers les véritables enjeux de la protection sociale. C'est

la stratégie de Jérôme Jadis : « *Je commence par la santé, parce que c'est le plus simple ! Je peux ensuite sensibiliser mes clients aux enjeux de la prévoyance et de la retraite. Les dirigeants d'entreprise travaillent beaucoup et gagnent bien leur vie: ils n'ont ni le temps, ni l'envie de se demander ce qui arrivera à leur famille et à leur entreprise en cas de gros pépin. À nous de les amener à le faire.* »

La stratégie d'Olivier Rouvière est différente : « *Chez Courtex, nous nous sommes fait connaître par nos conseils en optimisation de la rémunération. Notre porte d'entrée est donc l'expert-comptable* », explique-t-il. Sa méthode est bien rodée : « *Pour expliciter l'intérêt et le coût de la protection sociale, je compare la rémunération du dirigeant d'entreprise à celle d'un salarié. Je détaille les différentes cotisations sociales en insistant sur le fait que ce ne sont pas des taxes, puisqu'elles produisent des droits en santé, prévoyance et retraite.* » Il sort alors sa calculette : « *En partant de la rémunération du dirigeant d'entreprise, je calcule les droits produits par le régime général et je lui demande si ce revenu de remplacement lui paraît suffisant pour faire vivre sa famille en cas de coup dur.* »

Donner les termes des choix financiers

Olivier Rouvière peut alors présenter les différentes solutions possibles pour obtenir une meilleure retraite, être mieux couvert en cas d'arrêt de travail, protéger sa famille en cas d'invalidité ou de décès : « *C'est une*

discussion très concrète, insiste-t-il. Le dirigeant d'entreprise doit pouvoir faire ses choix en toute connaissance de cause. S'il se rémunère 250 000 € par an, je lui explique qu'il devra payer 7 000 € à 8 000 € de cotisation en prévoyance complémentaire pour assurer le même niveau de revenus à son foyer en cas de maladie, d'invalidité ou de décès. Mais si sa trésorerie et son patrimoine le lui permettent, il peut aussi revoir ses prétentions à la baisse: des indemnités journalières deux fois moins élevées en cas d'arrêt maladie lui permettraient de réduire sa cotisation de 3 000 € par an et d'épargner cette somme. Nous avons tous les outils pour produire ce genre de simulation et l'aider à se projeter. »

Protéger la famille du dirigeant et son entreprise

La prévoyance n'est pas seulement destinée à protéger la famille du dirigeant d'entreprise. Elle peut aussi assurer la pérennité de son entreprise : les garanties croisées entre associés, personnes clés ou protection financière ne relèvent pas à proprement parler de la protection sociale, mais c'est une forme de prévoyance qui peut être précieuse en cas de coup dur. « *À nous d'alerter les dirigeants d'entreprise sur la nature de ces risques, estime Corinne Spicker. Ils les connaissent encore très mal. La preuve: quand on leur ...!..*

Intermédiaires en assurance : 5 bonnes raisons d'investir la protection sociale des dirigeants d'entreprise

- 1 Étant eux-mêmes **dirigeants d'entreprise**, ils sont bien placés pour comprendre leurs besoins.
- 2 Parler de protection sociale crée un **rapport d'intimité et nourrit la relation** avec le dirigeant d'entreprise.
- 3 **La durée de vie des garanties de prévoyance est supérieure à dix ans** : c'est un bon levier de fidélisation.
- 4 Certains courtiers grossistes et assureurs ont créé des **outils de tarification et de souscription qui simplifient considérablement** la distribution de ces garanties.
- 5 Le marché de la protection sociale des dirigeants d'entreprise garde un **important potentiel de développement**.

.../... en parle, ils se montrent très intéressés et finissent souvent par souscrire.»

Le devoir de conseil

Cela fait clairement partie du devoir de conseil de l'intermédiaire en assurance. Mais cela peut être chronophage : « Pour un entretien de découverte du client faisant le tour de toutes les problématiques familiales, professionnelles et patrimoniales, il faut compter deux bonnes heures de dialogue », prévient Rolland Nino. C'est un investissement qui finit par porter ses fruits : « En entrant dans l'intimité du client, on peut identifier d'autres besoins, explique Jérôme

Jadis. Mais surtout, cela nourrit la relation : quand on amène un dirigeant d'entreprise à s'interroger sur son avenir et ses risques, il en est souvent reconnaissant. »

Un bon levier de fidélisation

La protection sociale est effectivement un bon levier de fidélisation : la durée de vie moyenne d'un contrat de prévoyance est supérieure à dix ans. « Cela demande un peu moins de suivi qu'un contrat de santé, note Jérôme Jadis. Mais il faut tout de même faire le point chaque année pour ajuster les garanties à la situation familiale et à l'évolution de

ses revenus. » Cela ne doit pas être vu comme une contrainte : « Au contraire, c'est dans la qualité de notre conseil et de notre expertise que réside notre valeur ajoutée. Sinon, les dirigeants auraient tout intérêt à souscrire en ligne ! » Les cabinets d'expertise comptable ont une conscience aiguë des risques auxquels ils sont exposés : « Avec l'intelligence artificielle, des pans entiers de leur activité sont ou vont être automatisés, observe Corinne Spicker. Ils doivent donc développer leurs activités de conseil, en protection sociale notamment. Cela demande, certes, de l'expertise. Mais pas davantage que la plupart des contrats d'assurance. C'est juste un autre métier... »

L'ABC de la protection sociale

- ➔ **Contrat responsable et solidaire** : contrat santé bénéficiant d'une moindre taxation car respectant le cahier des charges défini par les pouvoirs publics (obligations et interdictions de prise en charge).
- ➔ **Incapacité** : situation dans laquelle une personne est temporairement dans l'impossibilité, pour raison médicale, d'exercer tout ou partie de son activité professionnelle. Elle ouvre droit au versement d'indemnités journalières (IJ).
- ➔ **Invalidité** : situation durable dans laquelle une personne, après consolidation de son état de santé, présente une réduction permanente de sa capacité à exercer une activité professionnelle. Elle doit être constatée médicalement et considérée comme stabilisée, mais non curable.
- ➔ **Contrat Madelin** : la loi Madelin de 1994 permet aux travailleurs non salariés de déduire de leur revenu professionnel tout ou partie de leurs cotisations à des contrats santé, prévoyance ou retraite sous certaines conditions.
- ➔ **Capital ou rente (sortie en)** : les prestations de prévoyance ou d'épargne retraite peuvent être versées sous la forme d'un capital (fractionné ou non) ; elles peuvent aussi prendre la forme d'un revenu régulier versé à vie (rente viagère) ou pendant une durée déterminée.
- ➔ **Retraite supplémentaire** : dispositif d'épargne - individuel ou collectif - en vue du versement d'un complément financier aux régimes de retraite obligatoires de base et complémentaire.

Directeur de la publication : Julien Elmaleh
Imprimeur : SIEP - Rue des Peupliers - 77590 Bois-le-Roi
ISSN 1626-4428, Numéro de commission paritaire des publications 0222T81380.
Dépôt légal à parution.



LE TRI
+ FACILE



PAQ
DE
TOUT



Certifié PEFC

Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.

PEFC

10-32-2813

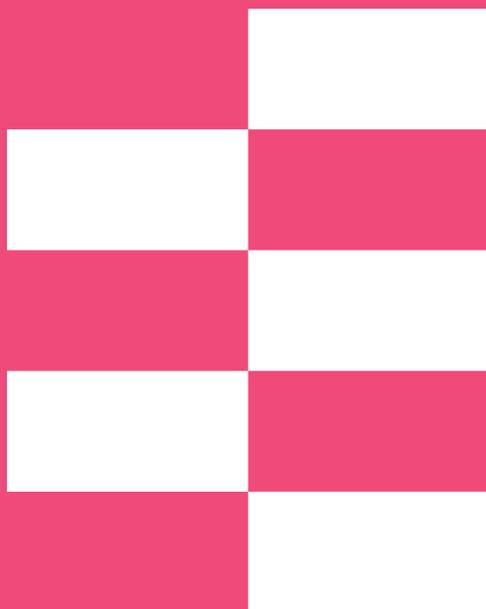
pefc-france.org

entoria



Ouvrez-vous toutes les
portes avec notre **nouvelle**
offre Personne Clé

entoria.fr



À vos côtés.
Pour longtemps.