

GUIDE D'ACHAT

NEW

Comment épargner pour sa retraite ?

L'avenir de la retraite par répartition étant largement remis en cause, les chefs d'entreprise et salariés anticipent de plus en plus leur fin de carrière avec des produits d'épargne individuels ou collectifs. Le Perco, plan d'épargne retraite collectif, est un des produits-phares. Il ouvre des perspectives aux salariés, aux petits patrons mais aussi à leurs conjoints, dès lors qu'ils ont le statut de collaborateur ou d'associé. Le Perco est un outil d'épargne salariale complémentaire au PEE (plan épargne entreprise).

L'entreprise peut ainsi abonder, c'est-à-dire ajouter des versements complémentaires, jusqu'à 300 % du versement effectué par le salarié. Et ainsi doubler sa mise, à condition de ne pas dépasser 16 % du plafond de la Sécurité sociale (fixé à 34 620 €). Ainsi, le dirigeant ne peut pas verser plus de 5 539,20 € par an. « L'intérêt de l'entreprise est d'abonder, car ces montants sont exonérés de charges patronales et salariales. Par exemple, si le salarié verse 100 € et que s'y ajoute un abondement de 300 %, le bénéficiaire obtient 400 €. Sur les 300 € versés, l'entreprise ne paie pas de charges. Pour le salarié, cette somme est exonérée de cotisations sociales (à l'exception de la CSG et de la CRDS) et d'impôt sur les revenus », explique Dominique Prévert du cabinet conseil Optimaretraite. Un salarié peut également effectuer des versements volontaires, dans la limite de 25 % de sa rémunération annuelle brute. Pour bénéficier

Financement. À l'heure où les projets de réforme des retraites prennent forme, il est judicieux de se constituer un complément de revenus. Plusieurs produits permettent de bénéficier d'une rente ou d'un capital suffisant le moment venu. Tour d'horizon des différents dispositifs.

d'intérêts fiscaux, les sommes versées sont bloquées pendant 5 ans. Mais le grand avantage du Perco est qu'il permet de prévoir une sortie en capital et non uniquement en rente. Si celle-ci est prévue en capital, il n'y a pas d'imposition sur les plus-values. Mais si elle s'effectue en rente, la sortie est fiscalisée. Il existe toutefois des exonérations en fonction de l'âge des bénéficiaires. Ainsi, entre 50 et 59 ans, l'abattement est de 50 %, alors qu'il s'élève à 60 % entre 60 et 69 ans.

Surveiller les conditions de sortie
À la différence du Perco, le dispositif Madelin ne concerne que les indépendants (commerçants, artisans et leurs conjoints dès lors qu'ils ne sont pas salariés). Son principal atout ? La fiscalité. Le travailleur non salarié (TNS) peut déduire du bénéfice imposable (BI) les primes versées (lire notre encadré p. 53). Si l'avantage fiscal est substantiel, il existe une contrepartie : un montant minimum doit être versé chaque année afin de bénéficier de ces exonérations. Le chef d'entreprise a la possibilité de diminuer ou suspendre ses versements à tout moment. Lors de la souscription, il est donc important de ne pas s'engager sur un montant trop élevé. « Il n'est pas conseillé de s'orienter vers un tel contrat à 25 ou



30 ans. À l'inverse, s'il est souscrit trop tard, les fonds seront bloqués sur une durée plus courte et l'effort financier sera beaucoup plus important. Il faut donc le démarrer autour de 40 ou 45 ans car, en moyenne, il faut 20 ans pour retrouver en rente ce que l'on a épargné périodiquement », souligne Dominique Prévert. Avant d'opter pour un contrat Madelin, il convient de regarder les taux de rendement des trois dernières années. « Une très bonne année et deux années moyennes sont signes d'une gestion hasardeuse avec des risques pour le particulier, ajoute Denis Lapalus, spécialiste de l'épargne et créateur du site www.francetransactions.com. En matière de taux, sachez que l'on peut trouver des contrats très intéressants à 4,70 % de rendement. » Il faut en outre être attentif aux conditions de sortie : d'une part, aux frais de gestion du contrat, prélevés sur

l'épargne gérée, qui oscillent entre 0,4 et 1 % en fonction du type de support financier ; d'autre part, aux transferts de fonds. Certains assureurs peuvent les facturer si le dirigeant change de prestataire. Le cas échéant, ils sont prélevés sur la totalité de l'épargne et varient entre 1 et 5 %. Autre aspect à étudier : les rentes. « Leur montant, déterminé en fonction de la table de mortalité en vigueur, c'est-à-dire la probabilité annuelle de décès d'un individu, doit être garanti dès la souscription du contrat. En effet, nombreux sont les prestataires à ne définir ce montant qu'au moment du départ à la retraite, ce qui rend dans ce cas le calcul aléatoire et moins avantageux », explique Dominique Prévert. Troisième dispositif collectif : le contrat 83 du code général des impôts, communément appelé contrat à cotisations définies. >>>

LES AVANTAGES FISCAUX DU CONTRAT LOI MADELIN

Le plafond de déduction Madelin est directement déterminé par le montant du bénéfice imposable de l'année en cours, qui est ensuite comparé au plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass), fixé à 34 620 €. Si le bénéfice imposable (BI) est inférieur ou égal au Pass, le plancher de déduction des primes versées est fixé à 10 % du Pass, soit 3 462 €. Si le BI est supérieur à 34 620 €, les versements sont déductibles jusqu'à 10 % du BI dans la limite de huit fois le plafond annuel. Ce à quoi s'ajoute une déduction de 15 % sur la fraction de ce bénéfice comprise entre une et huit fois le Pass. À titre d'exemple : si les bénéfices d'un commerçant se situent à 50 000 €, il verse sur un contrat retraite Madelin le maximum qu'il lui est possible de déduire, soit la somme de 7 307 € : [10 % x 50 000 €] + [15 % x (50 000 € - 34 620 €)].

>>> Le taux de cotisation est fixé librement, à la souscription, dans le cadre d'un accord collectif. Celui-ci peut être revu à la hausse comme à la baisse et peut même, sous certaines conditions, être interrompu temporairement ou définitivement. Seule obligation : il doit être identique pour l'ensemble des salariés. Dans la même branche, on trouve le contrat 39 ou régime à prestations définies. « Ce dispositif est très avantageux pour les collaborateurs mais à la différence de l'article 83, l'entreprise s'engage sur des prestations et un montant final. Elle ne peut pas suspendre les versements même si sa santé financière ne le permet plus. De plus, l'engagement

financier est difficilement chiffrable car l'employeur doit tenir son engagement en fonction de la masse salariale, du turnover alors qu'elle ne connaît pas le nombre de retraités qui va au final bénéficier de ce contrat », détaille Daniel Collignon, p-dg de la compagnie Axéria Vie.

Diversifier les placements

En tant que dirigeant d'entreprise et à titre individuel, vous pouvez également souscrire un Perp, plan d'épargne retraite populaire. Le grand avantage du produit est d'ordre fiscal. Chaque versement effectué est déductible du revenu imposable, mais dans une certaine limite. Pour les personnes actives, la

déduction maximale est fixée à 10 % des revenus d'activité professionnelle de l'année précédente et huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. « Il faut être attentif aux frais sur versement. À ce titre, souscrire un contrat en ligne peut être une bonne idée. Cela permet d'avoir moins d'intermédiaires et donc moins de commissions. Un bon produit doit rapporter autour de 3,70 % », conseille Denis Lapalus. Avant de conclure : « Il ne faut pas mettre tous ses œufs dans le même panier. En matière d'épargne retraite, il convient de diversifier et multiplier ses placements afin de minimiser les risques sur le long terme. »

MALLORY LALANNE

L'argent épargné est-il disponible à tout moment ?

L'argent placé sur un Perp, un Perco ou un contrat loi Madelin est bloqué jusqu'à la retraite. De rares cas de déblocage anticipé existent. Pour un contrat Madelin, ils se limitent à l'invalidité et la liquidation judiciaire. Le Perp et l'article 83 permettent, en plus, un déblocage en cas de décès ou à l'expiration des droits à l'assurance chômage. Le Perco propose les mêmes possibilités, auxquelles s'ajoute l'acquisition d'une résidence principale. Le contrat 39 ne prévoit pas de déblocage anticipé. Il faut faire partie de l'entreprise lors de son départ à la retraite pour en bénéficier, sinon salarié et dirigeant perdent le bénéfice de l'épargne.

Caractéristiques de chaque dispositif d'épargne retraite

	Avantages	Inconvénients
Madelin	- À l'entrée : cotisations déductibles au titre des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéfices non commerciaux (BNC). - À la sortie : cotisations déductibles de l'impôt sur les revenus (selon plafonds).	- La rente est soumise à l'impôt sur le revenu.
Perco	- À l'entrée : versements exonérés d'impôt sur le revenu, de charges sociales (hors CSG et CRDS) et déductible du bénéfice imposable. - À la sortie : avantages fiscaux et sociaux, et sortie sous forme de rente ou de capital.	- Les sommes versées volontairement par les salariés ne bénéficient d'aucune exonération.
Article 39	- À l'entrée : versements exonérés de charges sociales. - Le montant de la rente est défini à l'avance. - À la sortie : versements en partie exonérés de l'impôt sur le revenu.	- Le salarié perd ses droits en cas de départ de l'entreprise avant sa retraite. - La rente du salarié est en partie soumise à l'impôt sur le revenu. - L'engagement financier est difficilement chiffrable pour l'entreprise puisqu'elle ne connaît pas le nombre de retraités qui vont bénéficier de ce contrat.
Article 83	- À l'entrée : versements exonérés de charges sociales patronales et salariales, déductibles du BI. - Le salarié est propriétaire des fonds et ne perd pas ses droits s'il change d'entreprise.	- La rente est en partie soumise à l'impôt sur le revenu.
Perp	- À l'entrée : cotisations déductibles des revenus déclarés. - En cas de décès, la rente est versée à un autre bénéficiaire.	- La rente est soumise à l'impôt sur le revenu.