

Le plan d'épargne retraite (PER), un complément à l'assurance-vie

OUTIL Le PER n'a rien à envier à l'assurance-vie, grâce à une fiscalité favorable sur les versements

A défaut d'avoir été remis à plat, le paysage de l'épargne en France apparaît désormais un peu plus lisible qu'auparavant. La fiscalité a été alignée pour presque tous les revenus de l'épargne imposables via la création du prélèvement forfaitaire unique (PFU) en 2018 ; et l'offre d'épargne retraite a été harmonisée avec le lancement, le 1^{er} octobre dernier, du plan d'épargne retraite (PER).

Atout fiscal

« S'il vise avant toute chose à obtenir des revenus différés à la retraite, le PER constitue un outil patrimonial à part entière au même titre que l'assurance-vie, le démembrement de propriété, etc. », estime Olivier Rozenfeld, président de Fidroit. L'un de ses principaux atouts est de nature fiscale. Grâce aux versements volontaires déductibles, une somme de 100 euros investie sur un PER ne coûte que 55 euros au contribuable imposé dans la tranche à 45 %, 59 euros dans la tranche à 41 %, et 70 euros dans celle à 30 %.

« Le PER génère un avantage fiscal immédiat, observe Olivier Rozenfeld. Une personne imposée



Le PER est un plan d'épargne à long terme pour obtenir à la retraite un capital ou une rente.

ALDO SPERBER/HANS LUCAS

dans la tranche à 30 % souscrivant 70 euros en assurance-vie pourrait verser 30 euros supplémentaires dans le cadre du PER, financés par l'économie d'impôt. » « À effort d'épargne équivalent, l'avantage fiscal à l'entrée permet d'investir davantage de capital », abonde Georges Nemes, président de PatrimmoFi. À cet avantage fiscal s'en ajoutent deux autres, cette fois à l'intérieur d'un PER ouvert auprès d'une compagnie d'assurance. « Alors que le fonds euros d'un contrat d'assurance est amputé des prélèvements sociaux chaque année ainsi que pour les supports en unités de comptes à terme [17,2 % actuel-

lement], le PER assurance en est exempté pendant la vie du contrat et au moment du décès », remarque Olivier Rozenfeld.

Transparence accrue

Cette fiscalité favorable du PER sur les versements volontaires est-elle réduite à néant par un jeu de bonneteau ? De prime abord, on pourrait le craindre, les plans ainsi alimentés étant taxés au barème de l'impôt sur le revenu sur l'ensemble des sommes versées, les gains étant soumis au prélèvement forfaitaire unique. Un scepticisme balayé par Olivier Rozenfeld. « Nos calculs démontrent

que l'avantage fiscal à l'entrée par accumulation d'une épargne supplémentaire est supérieur au coût fiscal accru que l'on connaît au moment du dénouement du PER, assure-t-il. À rendement identique, le gain sera supérieur par rapport à un contrat d'assurance-vie. »

Autre innovation conférée au PER dès sa création, un cadre plus protecteur et transparent pour l'épargnant. « La loi fait peser sur les professionnels des obligations plus sérieuses : ils doivent démontrer par écrit que le plan est approprié, ce qui suppose de connaître l'environnement patrimonial et familial du titulaire, de

s'enquérir de ses connaissances financières, de son horizon de placement, de son aversion au risque, énumère Olivier Rozenfeld. Le conseiller doit aussi communiquer la performance annuelle brute et nette de frais de chaque actif, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux rétrocessions de commission. »

De là à mettre l'assurance-vie au rancart ? Tant s'en faut. « Sauf cas de déblocage anticipé, le PER enferme son titulaire dans un tunnel dont on ne voit le bout qu'à la retraite, analyse Georges Nemes. Au contraire de l'assurance-vie, dont on peut disposer librement pour faire face à un besoin inopiné tel que de gros travaux, des frais médicaux, un voyage, etc. »

Indisponibilité

« L'indisponibilité de l'épargne reste un inconvénient majeur du PER, confirme Olivier Rozenfeld. Il est évident qu'il ne faut pas y placer toute son épargne, alors que l'assurance-vie procure une liberté de rachat à tout moment. Cela milite pour une conjugaison des deux formules entre elles, selon une pondération qui varie au cas par cas selon l'objectif la situation et les revenus de chacun. » ● O.B.

Alain Tourdjman, directeur études et prospective du Groupe BPCE

« Épargne retraite : des obstacles en partie levés »

CONSEIL Alain Tourdjman livre son analyse sur la place et le potentiel de l'épargne retraite en France

Quel est le poids de l'épargne retraite en France ?

Ses encours se situent autour de 240 milliards d'euros, ce qui est peu pour une épargne longue assortie d'avantages fiscaux : moins que le livret A et sept fois moins que l'assurance-vie.

Comment l'expliquer ?

Après l'épargne de précaution, les enjeux liés à la longue vie, dont la retraite, constituent la principale motivation d'épargne des ménages. Mais les principales modalités de préparation de la retraite sont l'accession à la propriété, l'assurance-vie et les livrets d'épargne, et non



INTERVIEW

GREG GONZALEZ/BPCE

l'épargne retraite. Trop rigide et trop complexe, elle n'offre ni le sentiment de sécurité nécessaire à un engagement de long terme ni une réponse adéquate à la pluralité d'aléas auxquels les Français sont exposés avec l'allongement de la vie : dépendance, maintien du niveau de vie, aide aux proches, transmission...

La création du PER peut-elle changer la donne ?

La loi Pacte a levé une part significative des obstacles au développement de l'épargne retraite en offrant davantage de flexibilité et de cohérence entre les différents PER. La possibilité de sortie en capital constitue une option de sortie de nature à rassurer l'épargnant, et la capacité de transfert au sein d'une seule enveloppe devrait stimuler la concurrence. Dans un contexte de réduction des avantages fiscaux sur les autres placements, la déductibilité des sommes investies est un point positif. Enfin, l'instauration d'une gestion pilotée par défaut, qui sécurise le portefeuille pour minimiser le risque à mesure que l'on se rapproche de la sortie du plan, devrait faciliter l'acceptation

d'investir sur des supports risqués et favoriser le rendement.

Que des gages de succès ?

Pour changer d'échelle, l'épargne retraite doit casser certaines résistances. Or le nouveau PER, subdivisé en trois supports, chacun associé à deux voire trois compartiments d'alimentation, reste d'une grande complexité. D'autant que le traitement fiscal ne dépend pas du support mais de son mode d'alimentation, ce qui nuit à la lisibilité du produit. Enfin, l'offre en entreprise reste trop limitée aux grandes sociétés et la sortie en capital trop pénalisée fiscalement pour créer les conditions d'une plus large diffusion du PER dans la société. ●

PROPOS RECUEILLIS PAR OLIVIER BRUNET

UNE OPPORTUNITÉ POUR MODERNISER SON CONTRAT

La loi offre une incitation fiscale au transfert d'un contrat d'assurance-vie vers un plan d'épargne retraite (PER) avant le 1^{er} janvier 2023. L'abattement fiscal annuel sur les gains (le capital n'est pas taxé) est doublé pour l'occasion à 9 200 euros pour une personne seule et 18 400 euros pour un couple marié ou pacsé. Mais plus que cet effet d'aubaine en tant que tel, Georges Nemes, président de PatrimmoFi, y voit une « opportunité de sortir d'un vieux contrat pour accéder à un produit plus moderne, offrant des frais réduits et une offre financière complète ». Conditions à respecter : être titulaire d'un contrat d'assurance-vie de plus de huit ans et ne pas prendre sa retraite sous moins de cinq ans. Et attendre que les compagnies d'assurance soient prêtes à offrir ce service... ●

TPE-PME : allier épargne salariale et épargne retraite

COMBINAISON Mettre en place un dispositif d'épargne salariale n'est pas l'apanage des grands groupes. Plus qu'un coup de pouce financier aux salariés, un véritable outil de management

La constitution d'une épargne retraite grâce à l'entreprise ? Une formule gagnant-gagnant dont bénéficient plus de 2,5 millions de salariés au sein de plus de 215 000 entreprises équipées d'un Perco, le plan d'épargne retraite collectif, auquel est en train de succéder le PER. « Bénéficiaire d'un dispositif d'épargne retraite en entreprise donne au salarié davantage de chances de constituer une masse critique d'épargne sur longue période en cumulant prime d'intéressement, participation aux résultats, épargne individuelle et abondements de l'employeur », souligne Alain Tourdjman, directeur études et prospective du groupe BPCE.

Forfait social supprimé

Encore faut-il que l'entreprise se soit dotée d'un dispositif d'épargne salariale permettant de l'alimenter. Si c'est une pratique courante dans les grands groupes et les ETI (entreprises de taille intermédiaire), l'usage ne s'est pas répandu dans les TPE-PME. Tant s'en faut. En 2017, moins de 15 % du personnel des sociétés comptant moins de 50 salariés avaient accès à un tel dispositif, d'après les statistiques de la Dares (ministère du Travail). Raison pour laquelle le gouvernement a décidé de lever un frein en supprimant au 1^{er} janvier 2019 le forfait social, prélevement à la charge de l'employeur, sur l'intéressement, pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Malgré cet allègement, « l'épargne salariale est perçue comme un sujet complexe de prime abord, alors que c'est simple à mettre en place et à piloter dans la durée », souligne Benjamin Pedrini, cofondateur d'Epsor, start-up qui propose une offre 100 % en ligne d'épargne salariale et d'épargne retraite. Certains dirigeants confondent participation et intéressement : ils pensent qu'ils ne peuvent pas mettre en place d'accord d'intéressement puisqu'ils ne génèrent pas de résultat. En réalité, c'est davantage une question de trésorerie. »

Au service de la stratégie

Plutôt qu'une contrainte, l'accord d'intéressement peut devenir un puissant instrument de management au service de la stratégie de l'entreprise. « Pour les entreprises en recherche de talents, l'intéressement et plus globalement le package d'épargne salariale sont particulièrement appréciés par les candidats, note Mathieu Chauvin, directeur associé d'Eres, spécialiste en actionnariat salarié, retraite et épargne salariale. C'est un formidable outil de motivation, qui sert à fidéliser les équipes autour d'objectifs de performance partagés. » Un facteur d'attractivité à ne pas négliger.

« L'intéressement s'adapte à n'importe quel type d'entreprise, de tout secteur d'activité et quelle que soit sa taille ou son stade de développement, appuie Catherine Pays-Lenique, directrice générale d'Epsens, premier acteur de l'épargne salariale issu de l'économie sociale. On peut prévoir une modulation en fonction du salaire, du temps de présence, en combinant plusieurs critères. » Du sur-mesure qui s'applique avant tout aux paramètres pris en compte dans l'accord d'intéressement.

« Chaque entreprise choisit un indicateur qui lui convient, financier ou extra-financier, explique Benjamin Pedrini. Les critères peuvent être différenciés en fonction des services : le nombre de clients signés pour le commercial, le taux de rebuts pour des équipes de production, ou encore la diminution des consommables pour l'administratif. Les paliers à atteindre peuvent être fixés sur une période semestrielle ou trimestrielle, afin de rétribuer les salariés en fonction de leurs performances tout au long de l'année. » Il faut veiller à ce que la condition de déclenchement repose sur un élément aléatoire et mesurable, que l'accord s'adresse bien à tout le monde au sein de l'entreprise et que la prime soit plafonnée à 20 % de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise.

Adossement du dispositif

Pour que les salariés profitent pleinement des avantages fiscaux associés, l'adossement du dispositif d'intéressement à un plan d'épargne se révèle indispensable. « La seule mise en place d'un accord d'intéressement n'a pas de sens, avertit Mathieu Chauvin. Il faut offrir un réceptacle aux primes, faute de quoi elles seraient soumises à l'impôt sur le revenu du salarié : le PEE pour l'épargne salariale, couplé le cas échéant à un PER, couplage qui ne coûte pas plus cher à offrir au salarié tout en lui permettant d'effectuer des versements volontaires déductibles de son revenu imposable. » En complément, des règles d'abondement (versement complémentaire de l'employeur) sont à prévoir, en fonction du budget dont on dispose mais également de l'objectif poursuivi. « Il existe de nombreuses façons de moduler l'abondement, par exemple en fonction de l'ancienneté pour récompenser la fidélité », illustre Mathieu Chauvin. ● O.B.

15 %
DU PERSONNEL
des sociétés comptant moins de 50 salariés avaient accès à un tel dispositif en 2017

toutsurmes
finances.com

Dossier réalisé par



LETIZIA LE FUR / ONOKY / PHOTONONSTOP



Réalisation : Agence P-schih - Crédit photo : © Getty Images / Photographie - Aleksandar Nakic

N'ATTENDEZ PAS QU'ELLE PRENNE SON ENVOL POUR PRÉPARER VOTRE RETRAITE

Ouvrez dès aujourd'hui votre Plan d'Épargne Retraite avec Allianz pour sécuriser demain.

Allianz vous accompagne dans la préparation de votre retraite pour vous permettre de la vivre pleinement. Prenez rendez-vous dès maintenant avec votre conseiller Allianz pour réaliser un bilan retraite.

allianz.fr/retraite

Avec vous de A à Z

Allianz

Allianz Vie - Entreprise régie par le Code des assurances - Société anonyme au capital de 643 054 425 € - Siège social : 1, cours Michelet - CS 30051 - 92076 Paris La Défense Cedex - 340 234 962 R.C.S. Nanterre. Document à caractère publicitaire.