



Prendre de la hauteur de vue sur la finance et le patrimoine.
De meilleures décisions en toute indépendance.

PATRIMOINE ET RETRAITE



Bureaux : 270 Bd Clémenceau 59700 Marcq en Baroeul
FINADOC et ACTIONNAL sont deux marques de COSALE, SAS au capital de 30 000 €. RCS 513 969 642
TEL: 03 66 72 10 81 - 06 01 99 20 51 email: contact@finadoc.com web: www.finadoc.com

Conseiller en Investissements Financiers enregistré sous le N° D11/865 auprès de la CNCIF, association agréée par l'AMF ORIAS N° 11 062 831 (CIF, courtier en assurances, intermédiaire en opérations de banque). Responsabilité civile professionnelle : AIG

PATRIMOINE ET RETRAITE

Le sujet des retraites est devenu permanent : âge légal de départ à la retraite, pénibilité, taux de réversion, état de santé des caisses de retraite, etc. Comment anticiper et protéger ses revenus futurs ? Présentation en dix points essentiels...

Ce qui va nous concerner ici est la constitution d'une retraite complémentaire par des revenus réguliers, visant à compenser en totalité ou en partie la baisse de revenus (-45% pour un cadre, -70% pour un TNS, travailleur non salarié). Il est évident et important de redire que la retraite se prépare très tôt, au-delà des régimes de base et des régimes complémentaires obligatoires. Les outils disponibles sont de deux ordres, ceux dont on bénéficie par son employeur, et ceux que l'on peut maîtriser dans sa propre gestion patrimoniale.

1) les outils issus de l'entreprise

a) les régimes dit "article 83" et "article 39"

La retraite « article 39 » relève du régime à prestations définies. La retraite « article 83 » relève du régime à cotisations définies. Pour reprendre ci-après le cas plus répandu des « article 83 », l'on peut résumer ainsi : ce régime permet aux salariés assurés de recevoir un complément de revenu à la retraite sous forme d'une rente viagère. Chaque assuré bénéficie d'un compte individuel alimenté chaque mois, trimestre ou année, par des cotisations obligatoires dont le financement est soit totalement pris en charge par l'entreprise, soit partagé entre l'entreprise et le salarié.

Le versement des cotisations se fait sur la base d'un taux de cotisation défini au contrat. Il peut être, par exemple, exprimé en fonction de la rémunération ou en fonction des tranches de salaire. Ce versement peut être mensuel, trimestriel ou annuel. Les sommes versées sur le compte de l'assuré sont indisponibles jusqu'à son départ en retraite. Toutefois, il existe des cas de déblocage anticipé liés à certains événements personnels. Lors de son départ de l'entreprise, le salarié conserve son épargne. Il peut continuer à effectuer des versements volontaires, sous certaines conditions, mais le versement des cotisations obligatoires cesse.

Ces régimes sont possibles au profit de tous les salariés, ou d'une catégorie objective (cadre, techniciens...).

b) l'Épargne salariale

Que les outils soient un PEE ou un PERCO, le principe est celui du versement par l'entreprise de la participation aux résultats et/ou des primes d'intéressement au sein d'un compartiment de gestion bloqué 5 ans (PEE, car le PERCO est bloqué jusqu'à la retraite). Dans certains cas, l'employeur verse un abondement volontaire encourageant ainsi l'épargne salariale. L'alimentation du PERCO peut s'effectuer par transfert d'avoirs issus d'un autre PERCO, par les versements du salarié, par les salariés sur leurs droits dans un CET (compte épargne temps)...

Les supports sur lesquels gérer ou faire son épargne sont assez variables, du placement prudent au plus dynamique sur la base d'opcv (sicav et fcp), et la possibilité également, davantage pour les sociétés cotées, de placer en actions de l'entreprise.

Partant du principe que sur le long terme, malgré les crises de 1998, 2001, 2008 et 2011, les actions sont plus profitables que les autres catégories de placement, cette épargne de long terme, défiscalisée, servira à terme de ballon d'oxygène à la retraite (même si la durée de blocage initiale minimale est de 5 ans pour le PEE). C'est-à-dire qu'il faut viser dans ce cas là l'épargne salariale comme un revenu différé disponible à la retraite, à l'instar des cotisations sociales, et ne pas retirer les fonds après la période de blocage de 5 ans.

c) la valorisation du capital

Pour les dirigeants d'entreprise de toute nature, la vie professionnelle se capitalise par la valeur des années de travail. Un pharmacien vendra son officine, un médecin sa patientèle, d'autres le fonds de commerce ou les titres de l'entreprise. Ce capital perçu devra être placé de telle sorte qu'il puisse procurer par des rachats partiels programmés, n'entamant pas le capital à terme, c'est-à-dire d'opérer tous les mois un prélèvement maximum, net d'impôt, laissant le capital intact.

Les trois catégories d'outils ci-dessus concernent les salariés du secteur privé, ou une partie d'entre eux. La seconde catégorie représente les actions disponibles par chacun, visant à augmenter ses revenus à terme.

d) Arbitrage salaire/dividendes

De nombreux dirigeants (essentiellement de SARL, mais pas uniquement) ajustent les ressources de l'entreprise en s'assurant pour eux-mêmes des dividendes plutôt que des salaires car ceux-ci sont plus lourdement taxés au niveau des charges sociales. Nous ne rentrerons pas dans ces calculs d'optimisation de la forme juridique s'agissant des revenus professionnels des dirigeants, mais précisons que les points acquis au titre de l'Agirc et autres caisses cadre sont bien plus intéressants à accumuler car ils ont une portée viagère quand la retraite est prise, alors que les dividendes n'ont pas d'impact sur les points Arrco et Agirc.

2) Les outils personnels

a) Les contrats réglementés

Les contrats d'assurance-vie de type Madelin (pour les gérants majoritaires) ou les PERP pour les salariés permettent aux cotisations effectuées de venir en réduction des revenus imposables, avec toutefois certains plafonds. Plafond Madelin : 10% du plafond annuel de sécurité sociale (PASS) ou 10% du revenu professionnel limité à 10 PASS + 15% entre 1 et 8 PASS. Plafond PERP : 10% des revenus professionnels nets de cotisations sociales et de frais professionnels limités à 30 KE/an environ.

A terme, en résumé, les sommes capitalisées sont versées sous forme de rente viagère (rente qui s'éteint donc à cause de mort, et qui peut être réversible au conjoint survivant).

Sauf certaines conditions, ces contrats ne sont pas rachetables, donc sans sortie possible.

Ces contrats sont très souvent placés en fonds en euros (avec désormais des taux très faibles), et des frais d'entrée élevés (4%) qui doit inciter à faire jouer la concurrence. Ces contrats ont du sens pour la retraite, mais à gérer ou faire gérer activement (ce qui ne veut pas dire risqué).

b) L'épargne financière

Placer une partie de ses revenus sur des livrets réglementés est une pratique courante, mais qui présente deux inconvénients : les taux de placement sont très faibles, les plafonds ne permettent pas de disposer d'un capital suffisant pour espérer produire des revenus. 200 euros par mois sur 20 ans à 1.5% de rendement produit à terme une somme 56 000 euros environ (dont 8 000 euros d'intérêts). La même somme placée en actions/obligations à 6% produirait une somme de 93 000 euros (dont 45 000 euros d'intérêts). Ces sommes valorisées sont brutes de csg/crds et d'imposition en cas de rachats partiels. L'assurance-vie au-delà de huit ans ne fiscalise les intérêts sur les rachats qu'à hauteur de 7.5% (+csg/crds).

Placer à 6% est-ce raisonnable, objectif, réalisable ? Sur la base de versements progressifs, cela permet de lisser les prix si les marchés financiers venaient à baisser. Ensuite, l'on remarque que les bons gérants actions (ou obligataires) font des performances bien meilleures que les grands indices boursiers. Enfin, il ne faut pas rester tout le temps avec les mêmes placements, et les diversifier a minima pour gérer sa propre caisse de retraite, à l'instar des vraies caisses de retraite auxquelles on cotise.

c) l'immobilier d'habitation

Beaucoup de personnes considèrent que la résidence principale est un capital qui servira à la retraite, mais elle ne procure pas de revenus, et emprunter à 65 ans par exemple n'est pas si naturel s'il fallait la vendre pour acheter un autre bien, avec ne l'oublions pas le coûts des frais de notaire, une non-valeur à s'acquitter.

Ainsi, comme dans toute l'organisation patrimoniale et financière, il est utile de répartir ses biens, à hauteur naturellement de ses moyens.

d) l'immobilier de rapport

L'acquisition d'un immobilier de rapport, appartement, maison, commerce, bureaux... devrait se réaliser idéalement en empruntant 30 à 50% du montant d'acquisition, au sein d'une société civile immobilière, afin d'optimiser le rendement par l'effet de levier (c'est-à-dire rembourser l'emprunt par les loyers). En dehors de ce point d'optimisation qu'un avocat (ou un notaire) détaillerait, une fois l'emprunt remboursé, le bien, s'il était bien choisi, devrait procurer des revenus tant qu'il est loué. A l'instar de tout bien patrimonial, il faudra veiller à choisir son bien, sa vétusté, l'évolution du

quartier, l'adéquation des loyers... afin de protéger sa valeur et son rendement.

Si l'immobilier assure en général une régularité dans les revenus, il n'est pas exempt de contraintes : si l'on est loin du bien, le suivi sera plus compliqué, et le passage par une agence immobilière réduira le rendement. Les travaux de rénovation que doit faire le propriétaire sont assez coûteux le jour où ils deviennent nécessaires : peintures, façades, toiture, ... Enfin, la vie d'un quartier peut changer et la location ne plus être constante tout au long de l'année, réduisant le rendement et la régularité des revenus.

Les biens réduisant ces contraintes sont naturellement chers et s'amortissent sur plus d'années.

Enfin, ne pas oublier qu'investir pour sa retraite en immobilier réclame sur la durée du prêt un effort de trésorerie à assumer nécessairement, emploi ou pas d'emploi, dividendes ou non.

e) La rente viagère

De nombreux assureurs présentent des produits financiers dit de rente universelle. Le principe est d'aliéner un capital (c'est-à-dire que l'on en perd sa qualité de propriétaire, l'on s'en dessaisit) pour percevoir sur ce capital un pourcentage connu d'avance (revalorisé chaque année) en rente, avec ou non réversion au conjoint. Le taux de rente dépend à la fois des tables de mortalité statistiques, et de l'âge du souscripteur.

L'inconvénient est que la somme d'argent sort irréversiblement de son propre patrimoine. L'avantage majeur en est la perception d'un revenu sans aucune contrainte immobilière ou de placement financier.

f) les contrats "variable annuities"

Certains assureurs proposent des contrats dans lesquels l'on peut bénéficier d'un taux minimum garanti à vie, lequel se revalorise selon la performance sous-jacents, et d'un minimum annuel. Le taux de couverture (la protection viagère) a un coût, suivant l'option de placement choisi, entre 1 à 2%. Droits d'entrée + frais de gestion + cout de la couverture, le contrat peut facialement revenir cher, mais bien utilisé, le taux de rendement garanti à vie peut être bien supérieur aux rendements d'autres solutions retraite présentées dans cette note.

En conclusion, il est important de respecter pour la retraite quatre axes essentiels :

- s'y prendre tôt dans sa vie professionnelle, 20 ans au moins avant l'âge prévu de départ.

- consacrer une part de ses économies dans des contrats d'assurance-vie à versements programmés et une allocation d'actifs 50% à 60% d'actions internationales grandes capitalisations (pour réduire les risques).

- Faire un second effort d'épargne si possible en achetant un bien immobilier, rigoureusement choisi, et non celui vendu dans les offres de défiscalisation (Duflot, de Robien, Pinel...)

- Profiter des outils d'épargne salariale issus de l'entreprise.

Constitution de l'épargne retraite

