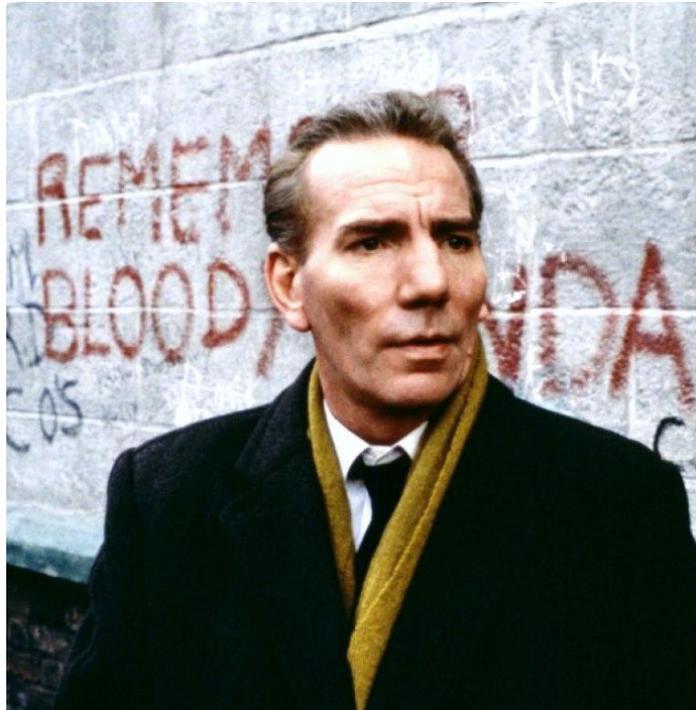


Au nom du PER



Notre système de retraite est organisé autour de la répartition. A un instant donné, les salariés payent les pensions des retraités. A l’opposé, des pays comme les Etats Unis ou le Chili ont choisi la capitalisation. Le salarié met de côté les sommes qu’il investit (au travers de « fonds de pension ») et qui serviront de support à ses pensions de retraite futures. Chaque système possède des atouts et des points faibles. Ils sont souvent associés pour leur complémentarité.

La capitalisation en France : une histoire honteuse

Pour des raisons idéologiques, la France n'a jamais aimé la capitalisation. Ses dirigeants enviaient toutefois les fonds de pension anglo-saxons qui disposaient de moyens financiers qui leur auraient permis de jouer au « Meccano » industriel.

Mais l'idée d'une « dose » de capitalisation s'est toutefois progressivement imposée à mesure que les conséquences du vieillissement de la population sur l'équilibre du système de distribution se faisaient de plus en plus évidentes.

Les premiers systèmes par capitalisation, complémentaires au régime légal, sont arrivés « masqués » et réservés à quelques catégories de salariés (fonction publique notamment) : Préfon, Corem, ... Ils disposaient déjà d'avantages fiscaux à l'entrée.

Les « indépendants » (travailleurs non salariés artisans, professions libérales, ...) disposaient d'une couverture retraite différente des salariés, moins coûteuse mais moins protectrice. La loi du 11 février 1994 (loi « Madelin ») leur a permis de bénéficier de compléments de pensions de retraite grâce à des cotisations déductibles du bénéfice imposable.

En 1997, à la suite de la publication d'un rapport sur les retraites par le sénateur Jean Pierre Thomas, le Parlement a voté une loi ambitieuse créant un socle de retraite par capitalisation complémentaire au système de répartition et devant permettre la constitution des fameux « fonds de pension à la française ». Le gouvernement Jospin n'a jamais appliqué cette loi, pourtant publiée au Journal Officiel. Exit les « fonds de pension à la française » ...

La retraite par capitalisation est revenue subrepticement en 2004 avec la création d'un nouveau produit individuel, ouvert à tous, le Plan d'Épargne Retraite Populaire (PERP). Les sommes étaient bloquées jusqu'au départ à la retraite et servies uniquement sous forme de rente viagère. Les versements étaient déductibles du revenu imposable, dans la limite d'un certain plafond (10 % du revenu imposable) ; la rente viagère était soumise à l'impôt sur le revenu.

Le PERCO, réservé aux entreprises, a suivi en 2006, s'ajoutant aux retraites par capitalisation existants (« article 83 » notamment).

Ces deux produits ont connu une diffusion certes honorable mais inférieure aux attentes des Pouvoirs Publics. Des améliorations marginales ont été apportées (par exemple, possibilité de sortie partielle en capital pour le PERP) mais avec un succès toujours relatif.

Par ailleurs, l'accumulation de ces différents régimes (Préfon, Madelin, Perp, Perco, article 83, ...) rendait la lecture de notre système de retraite par capitalisation difficilement lisible.

La loi Pacte a mis un terme à ce patchwork réglementaire et a réorganisé le système autour de trois thèmes : convergence, portabilité et concurrence. La sortie en capital a été banalisée. Une nouvelle enveloppe, le Plan d'Épargne Retraite a été créée regroupant les produits existants et ouvrant de nouvelles possibilités. Les fondamentaux sont conservés : versements individuels (PERP, Madelin articles 83), versements obligatoires (épargne salariale) mais regroupés dans une enveloppe générale, le PER, lui-même décliné en trois versions (PERIN, PEROB et PERCO).

Le PERIN (Plan de Retraite Individuelle) est le successeur naturel du PERP qui ne peut plus être ouvert aujourd'hui. La presse financière vante son efficacité fiscale.

Que faut-il penser du nouveau Plan d'Épargne Retraite ?

Est-il vraiment nécessaire de souscrire un plan de retraite par capitalisation ?

Apparemment, il n'est pas mauvais d'être retraité. Le taux de remplacement (rapport entre les pensions de retraite perçues et le dernier salaire) s'élève à environ 73 %. Ce n'est pas si mal pour le pouvoir d'achat du retraité compte tenu de la baisse des dépenses contraintes liées à l'exercice d'une activité salariée.

Mais de fortes disparités existent : 10 % des retraités perçoivent une pension correspondant à moins de 53,4 % de leur salaire net moyen de fin de carrière, tandis que 10 % d'entre eux reçoivent une pension supérieure à 92,5 %. Le taux de remplacement baisse en fonction du salaire.

Par ailleurs, la pérennité de ce taux de remplacement est loin d'être garantie. Avec 25 millions de retraités d'ici 2060 et une croissance qui demeure faible, il ne peut que baisser, ainsi que le confirme le dernier rapport du Conseil d'Orientation des Retraites le confirme. La réforme de notre système a été reportée aux calendes grecques.

L'argument principal en faveur du nouveau Plan d'Épargne Retraite est qu'il permet de répondre à ce besoin majeur de coussin de sécurité financier lors du départ en retraite.

La fiscalité constitue un atout complémentaire. Certes, l'avantage est très efficace puisqu'il permet de déduire 100 % des sommes investies de son revenu imposable (dans les conditions habituelles). Mais il est limité en

fonction du plafond de la Sécurité Sociale. Et il est, pour partie, repris à la sortie.

Rente ou capital ?

La principale innovation, celle que chacun d'entre nous a retenu, est la possibilité de sortir à 100 % en capital. Nous n'aimons pas les produits organisés autour de la rente viagère. Rente ou capital, désormais, chacun aura la liberté de choisir la solution qui correspond le mieux à ses besoins. En cela, le PER constitue un progrès par rapport à la situation précédente.

Mais le bénéfice de la sortie en rente n'est pas apprécié à sa juste mesure. Lorsqu'il peut faire valoir ses droits à la retraite, le salarié sous-estime son espérance de vie. Il a ainsi l'impression que, s'il décède prématurément, il « perdra » une partie de son épargne. Par ailleurs, les frais de gestion des assureurs grèvent la rentabilité. La réversion coûte cher. La tentation de disposer d'un capital sur lequel vivre jusqu'à son décès et transmettre le montant résiduel est tentante... Sauf que la moitié de ces salariés vivront au-delà de l'espérance de vie statistique ; la rémunération du capital ne sera pas garantie, surtout dans un contexte de taux bas.

Il est à noter également que fiscalement, la sortie en capital n'est pas avantageuse puisque les sommes investies grâce à l'avantage fiscal sont imposées sur le revenu.

Le mode de sortie doit donc être analysé individuellement en fonction des ressources et du capital de chacun.

Portabilité :

La loi Pacte a prévu que les Plans d'Épargne Retraite seraient « portables ». Cela vaut aussi bien pour les anciens contrats (Corem, Perp, Madelin, ...) que pour les plans ouverts en entreprise ou les futurs PERIN. La concurrence sera bénéfique pour ceux qui étaient « collés » avec un ancien produit peu performant (Corem, Préfon, certains PERP bancaires). Il est également probable que les anciens produits ne seront plus modernisés par les assureurs. Mais, avant de transférer son ancien PERP ou Madelin, l'épargnant doit être vigilant quant aux garanties de taux ou à la table de mortalité de son ancien contrat. Si celles-ci sont plus protectrices que sur les nouveaux Plans, mieux vaut conserver son ancien PERP ou Madelin, quitte à le compléter par un nouveau contrat pour les futurs versements.

Par ailleurs, après quelques mois d'expérience, il apparaît qu'il faut faire preuve de patience et de volonté pour faire jouer son droit à portabilité. Certains établissements gérant les anciens contrats sont de mauvaise volonté.

Quel Plan d'Épargne Retraite choisir ?

La concurrence est encore plus vive que pour les anciens PERP ou Madelin. Outre les assureurs et les banquiers, la loi Pacte a ouvert les PER aux sociétés de gestion.

Comme auparavant, tous les PER ne se valent pas et l'analyse comparée est complexe. Outre la gamme de supports disponibles, les options de gestion sur l'épargne, il faut intégrer le niveau de rente garanti et la table de mortalité retenue. Le meilleur PER ne sera pas le même en fonction de son horizon d'investissement, de son patrimoine et des revenus disponibles lors de la retraite.

Notre Cabinet a sélectionné quatre Plans répondant aux problématiques habituellement rencontrées avec le conseil de nos experts pour choisir l'allocation la mieux adaptée en fonction de la durée d'investissement et du niveau de risque accepté.

Pour plus d'informations :

- Téléphone : 01.42.85.80.00
- Courriel : info@maubourg-entreprise.fr