

Faut-il souscrire un PERP ?

***Le Monde*, supplément « Argent », 8 mai 2004**

Dossier. Le plan d'épargne-retraite populaire fait l'objet d'une intense communication. Pourtant, il est loin d'être le seul et le meilleur moyen de préparer ses vieux jours

Depuis le 22 avril, date de la publication du décret d'application du plan d'épargne-retraite populaire (PERP), banquiers et assureurs sont en ébullition. Dès le lendemain, la Caisse d'épargne, forte, déjà, de près de 300 000 réservations, diffusait son offre dans ses 4 600 agences. Quelques jours plus tard, La Poste se lançait à son tour. D'ici au mois de juin, tous les réseaux financiers devraient proposer ces fonds de pension individuels à leurs clients. L'enjeu commercial est de taille. Selon une étude publiée par Morgan Stanley le 28 avril ("*Le Monde Argent*" des 2-3 mai), les marges réalisées sur ce nouveau plan d'épargne-retraite pourraient dépasser 10 %, contre 5 % pour l'assurance-vie.

Destiné à inciter les Français à se constituer un complément de retraite afin de compenser la baisse programmée des rentes servies à partir des régimes obligatoires, le PERP imposera de récupérer les sommes épargnées sous forme de rentes viagères. Il constitue, de fait, pour les banques et les assureurs, un excellent moyen pour capter une clientèle des années durant.

Selon les prévisions de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA), le démarrage du PERP devrait se faire lentement (1 milliard d'euros de collecte prévu en 2004 pour 700 000 à 1,4 million de PERP ouverts). Cependant, ces projections pourraient être rapidement revues à la hausse. En moins d'une semaine, du 22 au 29 avril, les Caisses d'épargne ont ainsi ouvert plus de 60 000 PERP. "*Nous pensons que, dans une dizaine d'années, la moitié de l'épargne nouvelle sera consacrée à la préparation de la retraite sous forme de PERP ou d'autres placements comme l'assurance-vie*", avance Didier Noirot, directeur du développement d'Ecureuil-vie.

Pourtant, contrairement à ce que laissent à penser certains messages publicitaires, le PERP est loin d'être le seul et, surtout, le meilleur moyen d'améliorer sa retraite. "*La création du PERP et l'information qui circule à cette occasion ont le mérite de sensibiliser les Français à la question fondamentale et inévitable de la préparation de sa retraite à titre individuel*, remarque Laurent Monet, directeur du marketing de BNP-Paribas assurance. *Dans cette perspective, le PERP est évidemment un plus. Mais son intérêt demeure relatif et doit être précisément estimé, sur la base d'un diagnostic retraite complet, prenant en compte l'âge du client, sa situation fiscale, l'état de son patrimoine immobilier et financier, et sa capacité à bloquer une épargne jusqu'à sa retraite.*"

"De vous à moi, glisse un assureur, je ne vois pas l'intérêt de souscrire un plan d'épargne-retraite populaire lorsqu'on a un contrat d'assurance-vie." On l'oublie parfois, le défunt plan d'épargne populaire (PEP) comme le plan d'épargne en actions (PEA) sont aussi deux placements susceptibles de déboucher sur une rente défiscalisée au moment de la retraite. Quant au salarié, il dispose parfois, au sein de son entreprise, des contrats collectifs dits "article 83" et du plan d'épargne-retraite collectif (Perco).

Laurence Delain

Un ersatz de l'assurance-vie

Si, par certains aspects, le nouveau plan d'épargne-retraite possède des caractéristiques proches du placement préféré des Français, son fonctionnement est très complexe et contraignant

Les particuliers qui, attirés par le battage publicitaire enclenché autour du plan d'épargne-retraite populaire (PERP), vont s'enquérir dans les prochaines semaines auprès de leur banquier ou de leur assureur du fonctionnement de ce nouveau produit ont de fortes chances de le confondre avec l'assurance-vie.

Afin de le vendre plus facilement, les établissements financiers tendent en effet à calquer les grandes lignes de fonctionnement de leur PERP (mode de versements, frais, supports d'investissement) sur celles des contrats du placement préféré des Français. Pourtant, pour pasticher un slogan qui connut un grand succès

il y a quelques années, il faut avoir conscience que le PERP a le goût de l'assurance-vie, ressemble à l'assurance-vie, mais n'est pas de l'assurance-vie.

Lorsqu'un assuré ouvre un contrat d'assurance-vie, il se retrouve avec un placement souple et diversifié. Son épargne est récupérable au bout de huit ans en franchise partielle d'impôt (abattement à hauteur de 4 600 euros de revenus pour une personne seule et de 9 200 pour un couple, taxe forfaitaire de 7,5 % au-delà) soit sous la forme d'un capital, soit sous la forme d'une rente. Celle-ci, fiscalisée selon un régime spécifique (taux de 70 % à 30 % selon l'âge de l'assuré), pourra au choix prendre la forme d'une rente certaine (on décide du versement d'un revenu régulier sur une période donnée) ou viagère (jusqu'à la mort de l'assuré) avec réversion au conjoint survivant.

Avec l'assurance-vie, si l'assuré décède en cours de contrat, le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) pourra(ont) toucher jusqu'à 152 500 euros en franchise de droits de succession (30 500 euros si le souscripteur avait 70 ans ou plus au moment de l'ouverture du contrat), sachant qu'au-delà le montant transmis subira une taxe de 20 %.

Avec le PERP, la donne change sensiblement. La première différence fondamentale, c'est que, même s'il est géré par des assureurs, ce plan d'épargne est un pur produit de retraite. Il est obligatoirement souscrit dans le cadre d'une association d'assurés composée d'un minimum de 100 adhérents et soumise au contrôle d'un comité de surveillance indépendant. Par ailleurs, les sommes déposées sur le PERP ne seront récupérables qu'au moment de la prise de la retraite, sous la forme de rente viagère.

TRANSFERT COÛTEUX

Les versements sur un PERP pourront certes être suspendus, voire interrompus, mais à aucun moment l'épargnant ne pourra récupérer les sommes placées, exception faite de quelques cas précis (invalidité, fin de droits au chômage, liquidation judiciaire pour un actif non salarié).

Autre particularité : les transferts d'un établissement vers un autre sont envisagés par les textes. Cependant, cette opération se fera moyennant des frais de dossier et des pénalités contractuelles, qui, limitées à un montant maximum de 5 %, pourront, en cas de moins-values constatées au moment du transfert, atteindre jusqu'à 15 % de ces pertes. Des frais qui risquent de décourager ceux qui souhaitent changer le gestionnaire de leur PERP, s'ils sont déçus des performances de leur épargne.

Ensuite, à la différence de l'assurance-vie, l'avantage fiscal joue à l'entrée, et non à la sortie. Les rentes sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux différents prélèvements sociaux. La rente versée à l'issue de PERP, elle, sera exonérée à l'impôt de solidarité sur la fortune sous réserve que le souscripteur ait cotisé un minimum de quinze ans (ou si moins de quinze ans se sont écoulés entre l'ouverture du PERP et la prise de la retraite). En matière de transmission, ce produit ne profite pas de l'abattement de 152 500 euros en vigueur pour l'assurance-vie, en cas de décès du souscripteur.

Si celui-ci disparaît en cours de constitution de son PERP, le contrat est interrompu et l'épargne constituée sera reversée au(x) bénéficiaire(s) désigné(s), sous forme de rente viagère immédiate ou différée. Si le conjoint survivant souhaite continuer à épargner, il devra ouvrir un nouveau PERP. Si le bénéficiaire est un enfant mineur, il pourra toucher les sommes déposées sous la forme d'une rente éducation.

Si le décès du titulaire d'un PERP intervient pendant le versement de la rente, plusieurs possibilités sont ouvertes : réversion au conjoint survivant, mise en œuvre d'une contre-assurance décès, etc. *"L'un des grands enjeux pour la profession va être de pouvoir proposer des rentes suffisamment modulables en fonction de l'avancée en âge du souscripteur et de sa situation de famille, remarque-t-on chez BNP Paribas Assurance. Le souscripteur devrait notamment pouvoir opter pour des annuités certaines lui garantissant, sur une période donnée, un montant déterminé de rentes."*

Enfin, la gestion du capital est beaucoup moins libre et diversifiée qu'en matière d'assurance-vie. Le PERP est susceptible d'être souscrit sous trois formes différentes. Un premier mode de fonctionnement prévoit un contrat de rente viagère différée, un mécanisme où les cotisations, sur la base des tables de mortalité en vigueur, sont immédiatement transformées en fraction de rentes. Une autre possibilité prévoit un régime par points, où l'épargne cumulée est convertie en un certain nombre de points retraite, qui servent ensuite au calcul de la rente. Enfin le législateur a prévu un contrat à capital différé, où l'épargne capitalisée est transformée en rentes à l'échéance en fonction du montant cumulé et de la table de mortalité prévalant à cette date.

La plupart des assureurs et des banquiers vont opter pour cette troisième version, dont ils sont familiers. Ils l'ont déjà expérimentée avec les contrats Madelin. Cette formule leur semble, par ailleurs, plus facile à vendre. Dans ce cas, le souscripteur du PERP a le choix entre investir sur un fonds en euros investi à 100 % en obligations, ou souscrire un multisupport diversifié (fonds euros et unités de compte) assorti d'une gestion à horizon sécurisée dans le temps. Il s'agit de placer jusqu'à 60 % d'actions entre dix et vingt ans avant la prise de la retraite, 35 % entre cinq et dix ans, 80 % entre deux et cinq ans, 90 % deux ans avant.

Le souscripteur peut, s'il le souhaite, lever au moment de la souscription cette contrainte de sécurisation prévue par la loi. Mais cela l'obligera à signer un formulaire stipulant qu'il a conscience "*que sa demande peut avoir pour conséquence une diminution significative de la rente versée lors de la liquidation (...) si l'évolution des marchés financiers d'ici là a été défavorable*". Une troisième version est envisageable, où le fonds euros serait remplacé par un fonds dit "euro diversifié", nouvellement créé. Mais ce support, qui associe un fonds garanti à une "réserve de diversification", est d'ores et déjà qualifié "d'usine à gaz" et boycotté par la plupart des assureurs.

L. D.

la règle du cantonnement des fonds

Soucieux de favoriser la transparence, les créateurs du plan d'épargne-retraite populaire (PERP) ont exigé qu'il repose sur la technique du cantonnement des fonds. Les actifs correspondant aux sommes versées par les futurs retraités doivent être isolés des autres actifs de la compagnie qui gère le produit financier. Les souscripteurs sont ainsi assurés que les revenus produits par le placement de leur épargne serviront aux calculs de leurs rentes à venir et ne tomberont pas dans le "pot commun" de l'assureur.

En conséquence, les rendements des portefeuilles obligataires où fructifieront les sommes placées sur les PERP, investis aux conditions actuelles de marché (taux faible), ne pourront être comparés avant longtemps avec ceux de l'assurance-vie, qui demeurent beaucoup plus élevés (environ 4,5 % durant l'année 2003).

une exonération fiscale à l'entrée

La souscription d'un plan d'épargne retraite populaire (PERP) permet au contribuable de déduire de son revenu net imposable ses cotisations, dans la limite de 10 % de ses revenus d'activité, eux-mêmes plafonnés à huit fois le plafond fixé par la Sécurité sociale (29 712 euros en 2004). Ce qui porte, pour l'année 2004, le montant maximal de déduction à 23 769 euros. Dans cette enveloppe, entrent les cotisations éventuelles à d'autres régimes de retraite (Préfon, Madelin, cotisations au titre de l'article 83), ainsi que la part d'abondement de l'employeur, au cas où il y a souscription, en parallèle, d'un plan d'épargne salariale (tous ces détails seront spécifiés dans une instruction fiscale dont la parution est prévue pour le mois de septembre).

Pour les personnes ne travaillant pas ou disposant d'un trop faible revenu, une déduction minimale a été fixée à 10 % du plafond de la Sécurité sociale, soit, en 2004, 2 971 euros. Par ailleurs, pendant la durée de souscription, le PERP ne subit pas de prélèvements sociaux, et les sommes qui y sont versées ne sont pas assujetties à l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF).

En Allemagne, le flop de la "Riester Rente"

Le système de pension par capitalisation individuelle mis en place en 2002 n'a pas eu le succès escompté. Le gouvernement tente de le relancer et envisage de rogner sur les avantages de l'assurance-vie

Outre-Rhin, le gouvernement de Gerhard Schröder a introduit en 2002 un système de fonds de pension individuels privés pour encourager les salariés à épargner pour leur retraite, baptisé "Riester Rente", du nom de l'ancien ministre du travail et ex-numéro deux du syndicat de branche IG Metall, Walter Riester, qui l'a inventé.

En raison de sa complexité et de son caractère peu incitatif fiscalement, comparé à l'assurance-vie, le dispositif n'a cependant pas eu le succès escompté : moins d'un salarié sur dix a ouvert un contrat sous ce

régime en deux ans. La Riester Rente prévoit en effet que le salarié peut épargner jusqu'à 4 % de son salaire brut, tout en recevant un abondement, versé par l'Etat, de 150 euros pour un célibataire et de 300 euros pour un couple (plus 180 euros par enfant à charge). Cependant, le dispositif varie en réalité tout au long de la vie, selon les revenus ou la situation de famille.

Les formulaires à remplir paraissent compliqués et nécessitent l'intervention de conseillers spécialisés. De plus, les institutions financières proposent au total 3 500 fonds pouvant être placés sur des contrats de Riester Rente, désorientant les souscripteurs. *"Même moi, je n'y comprends rien, et j'ai décidé de renoncer"*, sourit une cadre supérieure d'une banque. Après 2,5 millions de contrats souscrits en 2002, seulement 520 000 ont été conclus en 2003.

Fin 2003, le gouvernement allemand a annoncé qu'il comptait revoir et simplifier ce système, qui, de l'avis général, reste moins intéressant fiscalement que l'assurance-vie. Ce produit qui a été souscrit par 70 % des salariés est défiscalisé après douze ans. Le gouvernement souhaite exonérer progressivement la totalité des cotisations versées par les salariés pour leur retraite et, à l'inverse, fiscaliser à terme la totalité des revenus des retraités. Cette logique conduirait à revenir sur les avantages fiscaux de l'assurance-vie pour les transférer progressivement sur ceux de la Riester Rente, le tout à l'horizon 2025-2040.

VIVE OPPOSITION

Le gouvernement a également inscrit dans sa réforme l'alignement des prestations servies par les contrats de Riester Rente pour les hommes et les femmes. Actuellement, compte tenu de leur espérance de vie supérieure, les femmes toucheraient environ 15 % de moins.

L'une et l'autre de ces évolutions reçoivent une vive opposition des gérants. Chez l'assureur Allianz, on souligne qu'une femme de 60 ans a, en Allemagne, une espérance de vie de 23,7 ans en moyenne, alors qu'elle ne serait que de 19,2 ans pour un homme du même âge, soit, par exemple, un écart de 27 000 euros si la rente mensuelle est de 500 euros. L'assurance-vie est aussi outre-Rhin l'un des placements fétiches des épargnants et une activité rentable et régulière des sociétés de gestion et des assureurs. Quelque 93 millions de contrats sont actuellement en vigueur, soit 30 fois le nombre des contrats investis en Riester Rente. Le déséquilibre démographique étant plus aigu qu'en France, la réforme des retraites est suivie avec d'autant plus d'acuité. Fin mars, plus de 40 000 retraités sont descendus dans la rue pour protester contre la baisse des retraites et la hausse des frais médicaux consécutives aux réformes socio-économiques mises en place par le gouvernement. L'association de retraités VdK a aussi appelé à un boycottage des élections européennes.

Avec les gels des pensions décidés ces dernières années, le système public est déjà, avant sa réforme, moins généreux que le système français après la dernière réforme décidée à l'été 2003, expliquent les spécialistes franco-allemand des retraites. En même temps qu'il a encouragé les "Riester Rente", le gouvernement a aussi soutenu la mise en place de fonds de retraite au niveau de l'entreprise, avec, cette fois, un succès certain, puisque plus de 300 000 entreprises, pour l'essentiel des PME, ont mis en place de tels fonds, le plus souvent avec des systèmes à cotisations définies qui ne les engagent pas sur un niveau de prestation. A l'inverse, nombre de grandes entreprises cotées en Bourse ont pris depuis longtemps des engagements à l'égard de leurs salariés qui se comptent en milliards d'euros. Certaines renégocient le système, voire l'ont dénoncé brutalement, comme la Commerzbank, qui vient de conclure un accord sur un nouveau dispositif.

Adrien de Tricornot (à Francfort)

Les premières offres sont peu originales

Les produits déjà commercialisés se ressemblent d'un établissement à un autre. La qualité de la gestion de l'épargne dans les années à venir fera la différence

Dans les cartons depuis des mois, les premiers plans d'épargne populaires (PERP) des banques et des assurances commencent à voir le jour. Qu'il s'agisse de l'offre de la Caisse d'épargne, premier établissement à avoir "dégainé" en lançant son PERP le jour même de la publication des décrets, ou, pour ne citer que quelques exemples, de celles de La Poste, de BNP-Paribas, du Crédit agricole, des Banques populaires ou de La Mondiale, force est de constater que l'originalité n'est pas vraiment au rendez-vous.

Pour l'heure, les produits proposés reposent tous sur les mêmes ingrédients de base. A savoir des plans aux versements libres ou programmés, accessibles à partir de 30 ou 50 euros par mois, assortis de frais sur cotisations relativement élevés (5 % aux caisses d'épargne, 4,80 % à La Mondiale) et de frais de gestion de l'ordre de 0,7 % à 0,8 % l'an pour les supports sécurisés, généralement investis en obligations.

Sur cette base, le souscripteur a ensuite le choix entre trois profils de gestion. Une gestion sécurisée, tout d'abord, avec la souscription d'un PERP adossé à un fonds en euros, c'est-à-dire investi en obligations, et dont la valeur ne peut baisser d'une année à l'autre. L'alternative existe avec une gestion plus diversifiée, via un multisupport offrant un choix d'unités de compte relativement restreint et dont l'orientation dynamique et risquée se réduit au fur et à mesure que l'on approche de la retraite. Enfin la troisième version donne permet une gestion libre entre plusieurs fonds (une cinquantaine à la Société générale).

A la Caisse d'épargne, par exemple, le souscripteur qui dispose d'un délai de plus de vingt-cinq ans avant la retraite pourra placer 60 % de son épargne sur un fonds dynamique, 20 % sur un fonds équilibré et 20 % sur le fonds en euros. Puis, cette allocation évoluant par pallier tous les quatre ans, le même souscripteur verra la part sécurisée de son placement augmenter progressivement, le poids du fonds en euros passant de 50 % quinze ans avant la retraite à 80 % quatre ans avant, puis à 90 % deux ans avant, et finalement à 100 % à l'échéance. *"La loi qui impose une grille de sécurisation progressive ne nous laisse guère de marge de manœuvre"*, rappelle-t-on au siège du Crédit agricole.

Encadrés par la réglementation au niveau de l'orientation de leur gestion dans le temps (l'article 8 de l'arrêté précise que la part d'obligations doit atteindre 40 % entre dix et vingt ans avant la retraite, 65 % entre cinq et dix ans, 80 % entre cinq et deux ans, et 90 % deux ans avant), les assureurs et les banquiers devraient cependant, au fil des années, se différencier sur au moins deux points.

Pendant la phase de constitution de la rente, la plus-value se fera, d'un établissement par rapport à un autre, au niveau de la qualité de la gestion et de sa souplesse.

"Afin d'éviter que le souscripteur ne pâtit d'une conjoncture de marché trop négative au moment où auront lieu les arbitrages entre les actions et les obligations, il est indispensable de programmer sur une période donnée le passage en douceur d'une strate d'allocations d'actifs à l'autre", explique Denis Riboli, directeur commercial chez Natexis Assurances.

LA FORME DE LA RENTE

Par ailleurs, les professionnels vont devoir se concentrer sur la forme même de la rente proposée à la sortie qui pourra être versée pendant plus de vingt ans. *"Le choix et la diversité des garanties proposées à ce titre (formules de réversion, contre assurance décès, possibilité d'annuités certaines) seront des éléments essentiels à prendre en compte"*, remarque André Cahagne, directeur des activités assurances à La Mondiale, compagnie dont le PERP offre, comme celui de BNP-Paribas et le produit de la Société générale, plusieurs options en la matière. Les Caisses d'épargne qui proposent uniquement une formule classique de rente (avec réversion à 60 % ou 100 %), seront sans doute amenées à revoir leur copie.

L. D.

que valent les simulations des banques ?

Si l'on en croit certaines banques, pour avoir une idée de sa retraite future, ainsi que des solutions financières susceptibles de l'arrondir, quelques clics de souris, en utilisant Internet, suffisent. La plupart des établissements ont en effet mis en ligne des programmes de simulations, qui, à partir de quelques données (âge, situation familiale, dernier salaire, etc.) établissent le niveau futur du taux de remplacement des régimes obligatoires de leurs clients, avant de leur indiquer ce qu'ils gagneraient en sus en plaçant chaque mois une certaine somme sur un PERP. Sans être mensongères (elles s'appuient sur des logiciels de calculs fiables), ces simulations appellent au moins deux bémols : la qualité et la finesse du diagnostic sont directement dépendantes de la qualité et du nombre des données fournies par le client ; en outre, les hypothèses (taux de rendement moyen de l'épargne, évolution du taux d'imposition) qui prévalent pour le calcul des rentes futures générées par le PERP demandent pour la plupart à être vérifiées dans le temps...

Cinq questions avant de souscrire

Le plan d'épargne-retraite est adapté aux personnes jeunes ou fortement imposées. Une étude minutieuse doit être réalisée pour savoir s'il s'agit du placement le plus adapté

Dès lors que l'on s'interroge sur l'opportunité de souscrire un plan d'épargne-retraite populaire (PERP), deux évidences s'imposent : plus on souscrit jeune, plus la rente servie à l'issue sera élevée par rapport à la cotisation versée ; et l'économie d'impôt à l'entrée est d'autant plus importante que le taux marginal d'imposition est élevé et les versements importants.

Ces constatations ne suffisent pas, pour autant, à déterminer s'il faut, ou non, souscrire un PERP. *"La préparation de sa retraite est un processus de long terme. Cela exige une analyse minutieuse de ses besoins, ainsi qu'une stabilité de la stratégie envisagée, laquelle ne doit pas être exclusivement motivée par l'avantage fiscal"*, souligne Daniel Valverde, directeur du patrimoine et de la gestion d'actifs au Crédit du Nord. Etablir un tel diagnostic fait partie des étapes essentielles mises en avant par la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) dans les dernières recommandations adressées à ses membres à l'occasion du lancement du PERP. A ce titre, cinq questions essentielles s'imposent.

1) QUEL SERA LE MONTANT DE LA RETRAITE DE BASE ?

Avant de se lancer dans un processus d'épargne-retraite supplémentaire, le futur retraité doit pouvoir dresser un état des lieux des régimes obligatoires auxquels il est soumis. Cela suppose la réunion d'un certain nombre d'informations.

Outre fournir les données administratives (nom, âge, situation familiale, régime matrimonial) et professionnelles (parcours professionnel avec dates, statuts, noms des employeurs, salaire moyen pour chaque poste) de base, le souscripteur potentiel d'un PERP doit se procurer un relevé de carrière (accessible sur le site Internet de la Caisse nationale d'assurance-vieillesse, à partir du numéro de Sécurité sociale), afin d'estimer le nombre de trimestres qu'il lui reste à valider avant de pouvoir prendre sa retraite.

Il faut également qu'il se munisse de ses derniers relevés de points de cotisations de la caisse obligatoire dont il dépend, ainsi que de toutes les pièces permettant d'établir l'état des lieux des contrats retraite, prévoyance, santé qu'il a déjà souscrits à titre individuel ou à titre collectif. *"Ce n'est qu'à partir de ces diverses données que l'assureur peut commencer à travailler"*, souligne André Cahagne, de La Mondiale. *Et, plus les données sont précises, meilleur sera l'audit."*

2) À QUEL TAUX MARGINAL D'IMPOSITION EST-ON SOUMIS ?

Cette donnée est essentielle pour mesurer l'impact fiscal inhérent à la souscription d'un PERP à l'entrée. Plus le taux marginal est élevé, plus l'économie d'impôt est importante. Il faut également regarder quelles seront les conséquences à la sortie. *"Avec la rente fiscalisée, on reprend un peu d'une main ce qu'on a donné de l'autre"*, note un assureur. Si le taux d'imposition ne bouge pas entre la phase de constitution de la rente et le moment où on la touche, on peut considérer qu'il y a simple transfert d'impôt", estime un spécialiste. Certains professionnels voient même dans cette mécanique un argument pour pousser des personnes faiblement imposées à souscrire un PERP. *"On dit, ce qui est théoriquement vrai, que l'intérêt du PERP est quasi inexistant pour les personnes faiblement imposées"*, explique-t-on chez Natexis Assurances. *Mais on peut également considérer le cas d'une personne peu fiscalisée, qui, en cotisant sur un PERP, devient non imposable des années durant, tout en bénéficiant, à l'échéance, d'une rente complémentaire faiblement fiscalisée."*

3) EST-ON DÉJÀ PROPRIÉTAIRE D'UNE RÉSIDENCE PRINCIPALE ?

Pour M. Valverde, être propriétaire de son logement est *"la première chose à envisager si l'on veut éviter de se mettre en difficulté au moment de la retraite. L'inflation peut avoir un effet de ciseau redoutable au moment de la retraite avec la baisse des revenus d'un côté et la hausse des loyers de l'autre."*

Se lancer dans la souscription d'un PERP n'a, par exemple, guère de sens pour un trentenaire en début de carrière, jeune marié sans enfant et locataire d'un deux-pièces. *"Trop d'incertitudes pèsent dans ce cas et mieux vaut déjà essayer d'acheter sa maison que de se lancer dans un processus d'épargne bloquée"*, remarque Laurent Monet, directeur du marketing de BNP Paribas Assurance. La question ne se pose plus

dans les mêmes termes pour une personne de 45 ans, déjà propriétaire de son logement, et en possession d'un patrimoine financier placé à court et moyen terme.

4) QUEL MONTANT D'ÉPARGNE PEUT-ON BLOQUER ?

Faut-il bloquer chaque mois 50, 100 ou 300 euros sur son PERP ? Tout dépend de l'âge du souscripteur, mais aussi du gain fiscal qu'il souhaite réaliser. Si l'on reprend une simulation de la Caisse d'épargne, réalisée sur la base d'un PERP rémunéré 5 % par an pendant toute la durée de placement, et d'un taux d'imposition stable pendant cette même période, une personne imposée au taux marginal de 6,83 %, qui verse chaque mois 30 euros sur son PERP, touchera 113 euros de rentes mensuelles au bout de quarante ans, soit le double de ce qu'elle aurait en ouvrant un PERP à 35 ans. Par ailleurs, un souscripteur de 55 ans, imposé au taux marginal de 48,09 %, réalise une économie annuelle d'impôt de 1 443 euros s'il verse chaque mois 250 euros sur son PERP, contre 1 154 euros si ses cotisations sont de 200 euros.

Pour les personnes qui souhaitent se constituer un complément de retraite sans tailler trop lourdement dans leur budget mensuel, le PERP a l'avantage d'être accessible à partir de versements mensuels modiques. *"Bien évaluer le montant que l'on peut bloquer est indispensable, note M. Valverde. D'une part, cela évite de prendre une décision à chaque versement, ce qui est difficile psychologiquement. Ensuite, cet effort d'épargne régulier permet de lisser les prix d'entrée sur le marché, ce qui peut être appréciable pour un placement bloqué jusqu'à la retraite."*

5) D'AUTRES PLACEMENTS SONT-ILS PLUS AVANTAGEUX ?

Le PERP n'est pas l'unique placement retraite du marché. Sur le très long terme, l'assurance-vie (dans sa version simple ou souscrite dans le cadre d'un plan d'épargne populaire) ou les plans d'épargne en actions bien gérés peuvent, moyennant davantage de souplesse et de diversification, se révéler des outils de retraite complémentaire performants, susceptibles de déboucher sur des rentes peu (ou pas) fiscalisées. Même constat au sein de l'entreprise avec les plans d'épargne retraite collectif (Perco) ou les plans "articles 83". Autant de possibilités ouvertes dont il faut bien peser les avantages respectifs avant, le cas échéant, d'opter pour un PERP.

L. D.

plutôt jeunes et tentés par la sécurité

A quoi ressemble le souscripteur type du PERP ? Si on se réfère au portrait-robot que vient de dresser la Caisse d'épargne sur la base des dizaines de milliers de souscriptions que l'Ecureuil a enregistrées depuis le lancement de son PERP, il s'agit dans 52 % des cas d'un homme et dans 48 % d'une femme. Sans origine géographique marquée (33 % d'urbains, 33 % de ruraux et 33 % de "rurbains"), plutôt jeunes (69 % des souscripteurs ont moins de 45 ans et l'âge moyen se situe à 38,2 ans) et davantage tentés par la sécurité (67 % des ouvertures se sont faites sur le fonds en euros), ils ont majoritairement opté pour des versements réguliers (44 euros par mois en moyenne). Les souscripteurs n'ont pas hésité à placer d'emblée plus de 100 euros sur leur PERP (155 euros en moyenne pour le versement initial).

Une solution de retraite parmi d'autres

La Préfon, les contrats "article 83" ou les produits Madelin existent depuis plusieurs années. Réservés à certaines professions, ils offrent des avantages similaires au PERP

Présenté par le gouvernement comme *"un nouveau produit d'épargne"* destiné à favoriser, en sus des régimes de base et des complémentaires par répartition, l'émergence d'un troisième pilier d'épargne-retraite, le plan d'épargne-retraite populaire (PERP) a, en réalité, plusieurs antécédents. Qu'il s'agisse de la Prévoyance des fonctionnaires (Préfon), des contrats Madelin et ex-Coreva (rebaptisés Madelin agricoles) pour les indépendants et les agriculteurs, ou encore des contrats collectifs "article 83" mis en place au sein de certaines entreprises, les fonds de pension existent en France depuis plusieurs années. Pour l'heure, ces régimes dits "chapeau", qui s'inscrivent comme des compléments, sont facultatifs et n'ont rencontré qu'un succès mitigé.

Pourtant, comme le PERP, ces systèmes de retraite par capitalisation débouchant obligatoirement sur le versement d'une rente viagère à échéance sont assortis d'importants avantages fiscaux à l'entrée. Ce qui, pour les catégories professionnelles concernées, les pose en concurrents directs du nouveau plan d'épargne-retraite.

La préfon :

Fondé en 1967, le régime de la Préfon est ouvert à tous les agents (titulaires ou non, ayant travaillé un minimum d'un mois) de la fonction publique, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif, industriel ou commercial, ainsi qu'aux anciens agents et aux conjoints des affiliés.

Ce système de retraite complémentaire par capitalisation et par points débouche uniquement au moment de la retraite sur le versement de rentes viagères fiscalisées, sachant que le cotisant a le choix entre onze classes de versements annuels (numérotées de 1 à 18 !), dont le montant annuel varie en 2004 de 210,06 euros pour la plus basse, à 3 781,08 euros pour la plus élevée.

Jusqu'au 31 décembre 2003, ce régime permettait à ses affiliés de déduire chaque année de leur revenu brut imposable (avant les abattements de 10 % et 20 %) la totalité de leurs cotisations, y compris celles que les cotisants entrés relativement tard dans le régime avaient le droit de "rattraper". Avec la loi Fillon, les cotisations Préfon entrent dans l'enveloppe fiscale globale du PERP, et sont désormais déductibles du revenu net (et non plus brut), dans la limite de 10 % du revenu professionnel, limité à huit fois le plafond de la Sécurité sociale. A noter, toutefois, que les personnes ayant souscrit avant le 31 décembre 2004 pourront déduire leurs surplus de cotisations sans limite en 2004 ; dans la limite de six années en 2005 et 2006, de quatre années en 2007, 2008 et 2009 et de deux années en 2010, 2011 et 2012.

Les contrats "article 83" :

Généralement mis en place à l'issue d'un accord signé entre le chef d'entreprise et les représentants syndicaux, les "article 83" (en référence à l'article du code général des impôts qui les régit), une fois institués, s'imposent aux salariés de l'entreprise. Ils débouchent uniquement au moment de la retraite sur le versement d'une rente viagère. Les sommes collectées au titre des "article 83" sont confiées à des assureurs, qui, en accord avec l'entreprise, les gèrent de façon plus ou moins dynamique pendant toute la durée de vie active du salarié.

Celui-ci ne peut rompre son contrat avant terme, sauf cas exceptionnels (invalidité, fin de droits au chômage). En revanche, s'il change d'entreprise, il peut, sous réserve que son nouvel employeur ait lui-même conclu un contrat de ce type, transférer son "article 83" dans les conditions préalablement fixées par le contrat.

En contrepartie de ces diverses contraintes, les cotisations versées sur ces contrats, qui sont prédéterminées (on parle de contrats à cotisations définies, qui représentent en moyenne de 3 % à 5 % du traitement annuel brut du salarié), bénéficient d'allègements fiscaux.

L'entreprise, qui prend les cotisations à sa charge (partiellement ou totalement, comme c'est souvent le cas), peut les déduire de son résultat imposable. Elles sont également exonérées de charges sociales dans la limite d'un plafond global couvrant l'ensemble des régimes retraites et ne pouvant excéder un certain montant (l'instruction fiscale le fixant n'est pas encore parue).

Quant au salarié, il peut, le cas échéant, cotiser en partenariat avec son employeur. Dans ce cas, ses cotisations sont déductibles du revenu imposable du salarié dans la limite de 8 % de sa rémunération brute, laquelle ne peut excéder huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Sur la base d'un plafond de la Sécurité sociale fixé à 29 712 euros en 2004, le salarié peut donc déduire jusqu'à environ 19 015 euros, sachant que cette déduction entre dans l'enveloppe d'exonération fiscale fixée dans le cadre du PERP. La loi Fillon a par ailleurs élargi cette possibilité de cotisations individuelles, en créant le plan d'épargne-retraite entreprise (PERE), pendant du PERP, si ce n'est qu'il est souscrit dans le cadre de l'entreprise et bénéficie éventuellement, de ce fait, de meilleures conditions contractuelles (frais moins élevés, meilleur suivi, etc.).

Les contrats Madelin :

Créés par la loi du 11 février 1994, les contrats Madelin sont exclusivement destinés aux professions libérales et aux indépendants - soumis à l'impôt sur le bénéfice industriel et commercial (BIC) ou sur le bénéfice non

commercial (BNC) et affiliés au régime obligatoire maladie et vieillesse des TNS. Ils ont préfiguré, à quelques nuances près, les PERP de demain. Comme ceux-ci, ils offrent un certain nombre de points communs avec l'assurance-vie (gestion diversifiée, frais, etc.), mais ne profitent ni des mêmes avantages fiscaux, ni d'une souplesse comparable.

Le souscripteur, qui doit choisir une classe prédéfinie de cotisations (les assureurs en proposent souvent trois au sein desquelles les versements peuvent varier dans une fourchette de 1 à 10 fois), s'engage jusqu'à la retraite. Sauf cas exceptionnel (invalidité, cessation d'activité consécutive à une liquidation judiciaire), il ne pourra récupérer son épargne à cette échéance que sous forme de rente viagère fiscalisée et soumise à des frais de gestion (de l'ordre de 3 %).

Jusqu'à la fin de l'année 2003, l'adhérent d'un contrat Madelin pouvait déduire ses cotisations du BIC ou du BNC avant impôt, dans une limite correspondant à 19 % de huit fois le plafond de la Sécurité sociale (soit 44 359 euros en 2003). Ce montant englobait l'ensemble des cotisations retraites obligatoires et facultatives. Avec l'entrée en vigueur de la loi Fillon, il passe à 10 % de la part du bénéfice imposable, retenu dans la limite de huit fois le plafond de la Sécurité sociale, sachant qu'un montant plancher a été fixé pour les revenus les plus faibles à 10 % de ce même plafond. Par ailleurs, les non-salariés bénéficieront, sur la fraction de leur bénéfice supérieure à 29 712 euros et inférieure à huit fois ce plafond, d'une déduction supplémentaire de 15 %.

L. D.

le succès mitigé des ancêtres du perp

Dix ans après leur lancement, les contrats Madelin (environ 480 000 contrats signés à la fin 2003), pourtant destinés à une population particulièrement mal lotie en matière de couverture retraite, ne sont parvenus à convaincre qu'un tiers des travailleurs non salariés (TNS). En dépit d'une très forte progression (5,8 milliards d'euros d'encours fin 2003, contre 4,1 milliards en 2002), ces contrats font toujours figure de goutte d'eau par rapport aux 796 milliards d'euros gérés au titre de l'assurance-vie.

Un constat similaire doit être dressé en ce qui concerne les contrats d'entreprise "article 83". A la fin de l'année 2002, ils pesaient à peine plus de 23 milliards d'euros d'encours. Quant à la Préfon, le système de retraite complémentaire réservé aux personnes travaillant ou ayant travaillé dans la fonction publique, elle existe depuis de nombreuses années, mais n'est sortie de l'ombre que récemment. La Préfon compte aujourd'hui environ 300 000 adhérents (dont 70 000 retraités), sur une cible potentielle de plus de cinq millions de personnes.

En attendant qu'arrive le Perco

Souscrit dans le cadre de l'entreprise, ce produit offre des atouts, même s'il n'est pas assorti d'avantages fiscaux à l'entrée

C'est avec impatience que la plupart des professionnels attendent désormais la publication du décret d'application qui officialisera la naissance du plan d'épargne-retraite collectif (Perco) institué par l'article 109 de la loi Fillon du 21 août 2003. Moins emblématique que le plan d'épargne-retraite populaire (PERP), le Perco constitue un enjeu énorme pour les spécialistes de l'épargne salariale. Ils voient dans cet outil le moyen d'investir un marché dont le potentiel d'expansion est jugé important.

Pour l'heure, le nombre d'entreprises dotées d'une offre d'épargne salariale reste marginal. Selon Natexis Interépargne, poids lourd du secteur, avec plus de 20 % de parts de marché, 95 % des sociétés n'en sont toujours pas équipées. Cependant, d'ici à cinq ans, ce pourcentage devrait tomber à 75 %, pour s'établir à 40 % à l'horizon 2025.

Dès 2005-2006, 100 groupes français pourraient proposer un Perco à leurs salariés, ce nombre passant à 100 000 avant 2010. Les petites et moyennes entreprises ne devraient pas être en reste. De même qu'il existe des plans d'épargne interentreprise (PEI), le Perco devrait se décliner dans une version Percoi (interentreprise).

Ce plan, au lieu d'être négocié au sein d'une seule société, serait activé par plusieurs entités (au moins deux) à partir d'un accord collectif mis en place au niveau d'une même branche professionnelle (la boulangerie, par exemple), ou d'une même région. *"En 2003, 65 % des salariés n'avaient toujours pas épargné en vue de leur retraite, pourtant 61 % d'entre eux souhaitaient que leur entreprise mette à leur disposition des solutions d'épargne-retraite complémentaire. Et 78 % des salariés qui attendent une proposition de leur entreprise voudraient qu'elle prenne la forme du Perco"*, note l'observatoire Novacy (groupe Generali) dans sa dernière étude consacrée à l'épargne salariale, publiée en février.

Convaincus par avance, les salariés ont, semble-t-il, saisi à juste titre l'intérêt que peut représenter la souscription d'un Perco.

TRÈS LONGUE DURÉE

Se substituant au plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV), institué par la loi Fabius du 19 février 2001, dont il reprend l'essentiel des caractéristiques de fonctionnement, le Perco devrait permettre aux employés des entreprises déjà dotées d'un plan d'épargne entreprise (PPE) d'une durée minimale de cinq ans de profiter des avantages de l'épargne salariale dans une optique de préparation de leur retraite. Les personnes détentrices d'un PPESV ont trois ans à compter de la publication de la loi Fillon, pour le transformer en PEE ou en Perco.

Ouvert aux salariés, mais également aux chefs d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises de moins de 100 personnes, le Perco est un plan de très longue durée, qui, sauf quelques cas précis (achat de sa résidence principale, fin de droits au chômage, invalidité, surendettement), se dénouera uniquement au moment de la retraite.

Placé pendant toute la durée d'immobilisation sur des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) aux caractéristiques variées - fonds obligataires, actions, à horizon, profilés, fonds constitués d'actions de l'entreprise -, il comprendra aussi, c'est une obligation, des fonds "solidaires" investis dans des entreprises non cotées travaillant, par exemple, avec des handicapés ou des anciens chômeurs.

Les sommes versées sur le Perco ne sont assorties d'aucun avantage fiscal à l'entrée. En revanche, et c'est un plus par rapport au PERP, le Perco peut être récupéré à l'échéance sous la forme d'un capital défiscalisé ou de rentes viagères soumises au même régime d'imposition que les rentes servies à partir d'un contrat d'assurance-vie (taxe pouvant aller de 70 % à 30 % selon l'âge du pensionné). Surtout, ce plan d'épargne-retraite, alimenté à la fois par les primes d'intéressement et de participation du salarié, ainsi que par ses versements volontaires, profite d'un bonus supplémentaire : l'abondement de l'employeur.

Celui-ci, déductible du bénéfice imposable de l'entreprise et exonéré de charges sociales, est toutefois assujéti à une cotisation sociale forfaitaire au-delà de 2 300 euros versés. L'abondement peut atteindre jusqu'à trois fois le montant des versements volontaires du salarié, dans la limite de 4 600 euros. Ce versement, qui peut s'ajouter à ceux effectués dans le cadre d'un PERP, réduit dans ce cas d'autant l'avantage fiscal de ce dernier.

Le salarié qui disposera au sein de son entreprise d'un Perco, soit, en d'autres termes, d'une épargne-retraite partiellement financée par son entreprise, aura alors beaucoup de raisons de ne pas se laisser convaincre par son banquier des atouts du PERP.

L. D.

les assureurs ont dû racheter le nom perp

Le nouveau dispositif d'épargne-retraite, créé par la loi du 21 août 2003, sous le nom de plan d'épargne individuel pour la retraite (PEIR), a été renommé plan d'épargne-retraite populaire (PERP) dans la loi de finances pour 2004. Or, dès le début de l'année 2003, la marque PERP avait été déposée par un courtier du sud-est de la France, Assurema, à l'Institut national de la propriété industrielle, pour désigner un contrat baptisé "plan d'épargne-retraite pierre", qui n'avait rien à voir avec le plan créé par le gouvernement. Le sigle utilisé par le courtier désignait un contrat d'assurance-vie, qui donnait la possibilité d'investir dans l'immobilier.

Au nom de ses sociétés membres, la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) a mis fin, par une transaction, aux litiges existant entre certains de ses adhérents et ce courtier au sujet de l'utilisation de cette marque. La FFSA la détient désormais par l'intermédiaire de sa filiale commerciale Seddita. Selon certaines informations, la fédération aurait déboursé 200 000 euros pour pouvoir disposer du nom PERP.

POUR EN SAVOIR PLUS

Décret n° 2004-342 relatif au PERP, *Journal officiel* n° 95 du

22 avril 2004 (p. 7331). Egalement accessible sur le site Internet www.legifrance.gouv.fr

Arrêté relatif au PERP, *Journal officiel* n° 96 du 23 avril 2004 (p. 7406). Internet : www.legifrance.gouv.fr

Afpen Association française professionnelle de l'épargne-retraite
13, rue Aubert, 75009 Paris. Tél. : 01-44-51-76-85.

Préfon

12 bis, rue de Courcelles, 75008 Paris. Tel. : 01-44-13-64-13. Internet : www.prefon.asso.fr

Observatoire des retraites

16-18, rue Jules-César, 75012 Paris.

Tél. : 01-71-72-16-53. Internet : www.observatoire-retraites.org

FFSA Fédération française des sociétés d'assurance

26, boulevard Haussmann,

75311 Paris Cedex 09.

Tél. : 01-42-47-90-00.

Internet : www.ffsa.fr