



EDITO

ALTE@news

La newsletter de l'actualité juridique et fiscale de votre patrimoine



Bruno BELAS
Fondateur et associé

Le dernier baromètre du marché des Conseillers en Gestion de Patrimoine Indépendants (CGPI)* vient de paraître, dévoilant son lot d'informations sur les apports des CGPI à leurs clients. Deux enseignements majeurs se détachent.

D'abord, le rôle de conseil des CGPI est plus que jamais plébiscité, puisque « 90 % des clients consultent leur conseiller lors d'un acte financier et près d'un tiers lui délèguent tout ou partie des décisions. » Une preuve de la légitimité de notre profession à facturer des honoraires et une raison supplémentaire de penser que la directive MIF2 n'annonce en rien la fin des CGPI ([voir à ce sujet notre édito du mois d'octobre 2014](#)).

Ce rôle de conseil nous conduit à orienter nos clients prioritairement vers certains types de placements.

Ainsi, le baromètre révèle que les clients de CGPI sont plus enclins que les autres particuliers à détenir des unités de compte dans leurs contrats d'assurance-vie : pas moins de 50 % des clients en détiennent. C'est très précisément notre rôle de conseiller à nos clients une part de placements dits « risqués » En encourageant la diversification de leur portefeuille, nous leur permettons d'optimiser leur patrimoine, dans un contexte où la faiblesse des taux de rendement des fonds en euros n'est plus à démontrer.

Le « C » de « CGPI » n'a jamais été aussi légitime qu'aujourd'hui.

*Septembre 2015 - BNP Paribas Cardif avec TNS Sofres
Consultez l'infographie ici : <http://www.altea-patrimoine.com/edito-septembre-2015/>

Les quarante dernières années ont connu une évolution indiscutable des mœurs et des structures familiales. On compte aujourd'hui plus de 700 000 familles recomposées en France. Par « famille recomposée », on entend les familles dont au moins un enfant est né d'une précédente union.

Dans le même temps, la transmission du patrimoine reste régie par des lois dont l'esprit a été pensé pour le modèle familial traditionnel. Si vous êtes à la tête d'une famille recomposée, vous avez tout intérêt à vous pencher sur les moyens de protéger votre conjoint sans léser vos enfants au moment de votre succession.

Ce que prévoit la loi

Seuls les couples mariés sont protégés par la loi en matière de succession.

Dans une famille recomposée, en l'absence de disposition particulière prise par le défunt, la loi prévoit que votre conjoint hérite du quart de vos biens, en pleine propriété. Dans ce cas, si vous-même avez des enfants issus d'une précédente union, cette part leur échappe de façon définitive : vos enfants n'hériteront pas de leur belle-mère ou de leur beau-père. Ce sont vos enfants en commun et les enfants de votre conjoint, s'il en a d'une précédente union, qui hériteront à leur tour de cette part lors du décès de votre conjoint.

Si la loi vous assure de léguer une part de votre patrimoine à votre conjoint, elle en prive donc aussi mécaniquement vos enfants issus d'une première union. En cas de mésentente entre vos enfants et leur belle-mère ou beau-père, la succession, bien qu'elle soit sans équivoque du point de vue la loi, peut être source de tensions accrues.

Il est indispensable de faire analyser son dossier pour décider si des dispositions doivent être prises afin de mieux concilier les intérêts de votre conjoint et ceux de vos enfants.

La donation au dernier vivant

Vous pouvez procéder chez le notaire à une donation au dernier vivant. Il vous en coûtera un peu moins de 400 €.

Avec la donation au dernier vivant, vous léguerez à votre conjoint l'usufruit de tout ou partie de votre succession. Vos enfants récupéreront la pleine propriété lors de son décès. Votre conjoint se trouve protégé et vos enfants conservent la totalité de votre patrimoine.

A noter : cette solution peut être source de tensions si votre conjoint est de la même génération que vos enfants.

La donation et les legs graduels

Vous donnez ou léguerez un ou plusieurs biens en pleine propriété à votre conjoint tout en lui imposant de les conserver pour que vos enfants en héritent lors de son décès. Votre conjoint pourra donc jouir de ces biens mais il ne pourra ni les vendre ni les léguer à ses enfants issus d'une première union.

La donation et les legs graduels sont fiscalement avantageux : lors du décès de votre conjoint, l'Etat considère que vous avez donné directement à vos enfants. Un avantage en matière de droits de succession.

Encore une fois, cette solution ne présente d'intérêt que si votre conjoint est de la même génération que vous.

Le testament-partage

Vous organisez la répartition de vos biens entre, d'un côté, votre conjoint et vos enfants en commun, de l'autre, vos enfants issus d'une première union. Une solution particulièrement utile lorsque des tensions existent entre vos enfants issus de différentes unions et/ou entre vos enfants de la première union et votre conjoint.

A noter : la loi vous impose de lotir équitablement vos enfants et d'attribuer au minimum à chacun sa part de réserve, si le testament porte sur la totalité de vos biens.

QUELQUES CHIFFRES

- 720 000 familles recomposées en France (chiffre 2011)
- 1 enfant sur 10 vit dans une famille recomposée
- 1,5 million d'enfants de moins de 18 ans vivent en famille recomposée
- 6 ans d'écart en moyenne entre les enfants des anciennes et nouvelles unions

Source : INSEE

ON EN PARLE / Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

Fréquemment évoqué dans le débat public, le prélèvement de l'impôt sur le revenu à la source est en passe de devenir une réalité : c'est officiel, la réforme sera lancée en 2016 et mise en œuvre en 2018. Une décision qui va à première vue dans le sens de la simplification. Mais quels sont les arguments pour et contre ?

Du pour...

A l'origine du débat, la volonté d'éradiquer le décalage d'un an entre la perception des revenus et le prélèvement de l'impôt. Un système pénalisant pour les contribuables qui connaissent une baisse de leurs revenus d'une année sur l'autre (divorce, perte d'emploi, départ à la retraite...).

L'argument majeur en faveur de la retenue à la source, c'est de rendre l'impôt indolore. Prélevé avant perception du salaire par le salarié, l'impôt deviendrait ainsi comme la TVA ou la CSG. Les salariés percevraient un salaire réellement net. Plus besoin pour les contribuables de provisionner, l'impôt étant prélevé sans même qu'ils s'en aperçoivent.

... Des interrogations qui demeurent...

L'argument de la simplification n'est pas si évident. En réalité, les contribuables devront toujours remplir une déclaration de revenus : il faudra bien tenir compte des crédits d'impôt ainsi que des autres revenus, qui ne sont connus, eux, qu'en fin d'année. Sans compter que le calcul de l'impôt en France tient compte de la situation familiale, tandis que la retenue à la source répond à un principe individuel. On le voit, les ajustements qu'il faudra apporter au prélèvement à la source sont nombreux.

La question la plus complexe reste celle de l'année de transition. 2017 sera-t-elle une année blanche ou les contribuables seront-ils au contraire imposés en 2018 à la fois sur leurs revenus en cours et sur ceux de 2017 ? Il semble improbable que les contribuables soient appelés à verser le double de leurs impôts, mais dans le même temps, il est tout aussi irréaliste de penser que l'État a les moyens de se passer d'une année de recettes fiscales ! La question reste entière à ce jour.

... Et du contre

Dans le cas où les entreprises seraient désignées comme collectrices, le patronat va monter au créneau : cette charge administrative et de gestion représente un coût supplémentaire, non négligeable pour les plus petites structures.

En plus des difficultés de mise en œuvre, on peut se poser la question de la confidentialité des données. En effet, pour calculer le montant à retenir sur le salaire, l'employeur aura besoin d'avoir en sa possession un certain nombre d'informations sur la situation fiscale, patrimoniale et financière de ses employés. On peut notamment supposer qu'il devra connaître les revenus du conjoint.

Une situation qui pourrait notamment générer des tensions entre des employés qui effectuent les mêmes tâches mais ne touchent pas le même salaire net (l'un ayant des enfants et l'autre non, par exemple). Les observateurs les plus pessimistes prédisent même des inégalités accrues en cas de vague de licenciements : selon eux, les salariés qui auraient le taux d'imposition le plus élevé (signe qu'ils perçoivent d'autres revenus) pourraient être licenciés en priorité.

Au final, il est encore trop tôt pour se prononcer sur le bien-fondé de cette réforme. Au vu de la difficulté de mise en œuvre, on peut toutefois s'interroger sur le rapport coût /avantages.



Le scope très large de la loi Macron ne laisse pas en reste le chapitre de l'épargne salariale. Christophe ANNE nous explique pourquoi la nouvelle loi, adoptée le 10 juillet dernier, renforce l'épargne salariale.

Les grands principes de l'épargne salariale restent relativement peu connus du grand public. Pouvez-vous nous rappeler quelques définitions ?

La participation est un dispositif obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. C'est un système de redistribution aux salariés du bénéfice net de l'entreprise. Néanmoins, il est possible de mettre en place un accord de participation facultatif dans une entreprise de moins de 50 salariés.

L'intéressement est facultatif. Aucune obligation légale n'existe, seule l'entreprise décide. Comme la participation, il prend la forme d'une prime, mais n'est déclenché que par la réalisation d'une certaine performance [de nature économique ou en lien avec le fonctionnement de l'entreprise] déterminée en amont par la direction.

Ces deux outils représentent à la fois un complément de rémunération dépourvu de charges sociales (hors forfait social) et d'épargne puisque la somme peut être, au choix du salarié, bloquée pendant 5 ans ou jusqu'à la retraite : dans ce cas, elle bénéficie d'un régime fiscal de faveur.

Il faut bien distinguer ces deux dispositifs car leurs objectifs diffèrent : **la participation redistribue, l'intéressement récompense pour inciter les salariés à la performance.**

Que faut-il retenir de l'adoption de la loi Macron le 10 juillet dernier ?

Le premier élément notable dans le volet épargne salariale de la loi Macron, c'est sa volonté d'**inciter les PME à mettre en place des accords d'intéressement et/ou de participation.** Le taux du forfait social passerait ainsi de 20 à 8 % pendant six ans sur la participation et l'intéressement lorsqu'il s'agit de la première mise en œuvre par une entreprise de moins de 50 salariés, ou lorsqu'aucun accord n'a été conclu depuis 5 ans. Cela s'appliquera pour les sommes versées à compter du 1er janvier 2016.

A noter, que, en l'absence de décision contraire exprimée par le salarié, la participation est actuellement placée par défaut et pour moitié sur le PERCO (Plan Epargne pour la Retraite Collective), s'il en existe un (l'autre moitié étant versée sur le PEE). L'intéressement serait quant à lui placé par défaut sur le PEE (Plan Epargne Entreprise) si le bénéficiaire n'exerce pas son choix : une **démarche de simplification pour l'employeur** qui serait complétée par l'existence d'une seule et même date de versement pour la participation et l'intéressement.

Le second, c'est l'**amélioration du PERCO**, le Plan d'Epargne pour la Retraite Collective, qui permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite. **La contribution spécifique patronale au fonds de solidarité vieillesse de 8,2% sur l'abondement dépassant 2300 € serait supprimée** pour les abondements à compter du 1er janvier 2016.

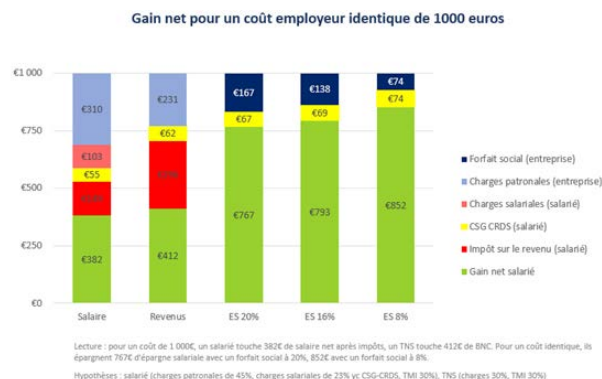
Les salariés pourraient verser sur le PERCO les sommes correspondant à 10 jours de congés non pris contre 5 jusqu'à maintenant. Encore une fois, la mesure entrera en vigueur au 1er janvier 2016.

Enfin, dans les éléments à retenir, **le forfait social serait ramené à 16 % pour la participation et l'investissement investis dans le PERCO** (et à priori pour l'abondement), à condition que la gestion pilotée retraite comprenne des FCPE investis à 7% au moins en titres émis par des PME et ETI. **La gestion pilotée retraite deviendrait le choix de placement par défaut. La loi évite ainsi les mauvaises surprises aux salariés au moment du déblocage** : les FCPE monétaires n'étant pas rentables, mieux vaut prendre davantage de risques pour tirer un vrai avantage du PERCO.

Quels conseils donner aux chefs d'entreprise ?

Je dirais que **c'est l'occasion pour les dirigeants d'entreprises de moins de 50 salariés de se pencher sur l'épargne salariale**, d'abord parce que le forfait social à 8% est une aubaine.

Ensuite, il faut rappeler que **ces dispositifs sont un vrai levier de motivation.** La contribution des salariés et des dirigeants amenant à cette forme de rétribution. **Les primes versées sous forme de participation ou d'intéressement coûtent moins cher à l'entreprise et rapportent davantage aux salariés que les primes sous forme de salaire.** C'est tout l'objet de l'ingénierie sociale : agir sur l'ensemble des périphériques de rémunération pour un rapport gagnant/gagnant. Si par temps de crise, la rémunération dite variable prend du sens, elle doit également permettre de tirer l'entreprise vers le haut et d'instaurer un avantage concurrentiel.



Source : www.partageduprofit.com

L'emploi du conditionnel est important puisque nous sommes dans l'attente des décrets d'applications qui apporteront plus de précisions. Par ailleurs, il est probable que le conseil constitutionnel soit saisi pour répondre à ceux qui ont mis en place un dispositif d'épargne salariale et qui ne bénéficieront pas de certains de ces avantages. Si le PERCO ressort comme le victorieux de cette loi, ce n'est pas le cas de l'autre dispositif de retraite collectif : l'Article 83 ne bénéficierait pas du forfait réduit...