

MASTER II CONSEILLER EN CLIENTÈLE DE PROFESSIONNELS



COMMENTS LES BANQUES PEUVENT-ELLES ACCOMPAGNER LES
PROFESSIONS LIBÉRALES DE SANTÉ DANS LA PRÉPARATION DE LEUR
RETRAITE ?



Table des matières

Introduction	1
I. La constitution de la retraite des professionnels	4
1. La retraite des professions libérales	4
A. La retraite de base	4
B. Les complémentaires de retraite	8
a) La retraite complémentaire des médecins.....	8
b) La retraite complémentaire des chirurgiens-dentistes et des sages-femmes.....	9
c) La retraite complémentaire des auxiliaires médicaux.....	10
C. La nécessité d'investir pour leur retraite accentuée par la réforme des retraites	11
a) La retraite de base et complémentaire des professions libérales de santé sont faibles.....	11
a) La réforme des retraites accentue le besoin des professionnels libéraux	12
IV. L'optimisation du patrimoine professionnel et la préparation à sa transmission	14
A. Les crédits d'acquisition	14
B. Les crédits passerelle	16
a) Transmission des immeubles avec la SCI.....	16
b) Le rachat des comptes courants d'associés	17
C. Les sociétés d'exercice, des outils patrimoniaux (SCP, SEL, SPFPL, etc).....	18
II. La retraite par capitalisation	20
I. La loi pacte et son incidence sur l'épargne financière	20
A. La faible représentation de l'épargne retraite en France	20
a) Le Plan d'Épargne Retraite (PER).....	22
B. Assurance-vie	24
b) Comparaison entre Assurance vie et PER.....	25
II. L'épargne salariale	28
A. Définition et explication de l'épargne salariale.....	28
B. Les types de versements possibles	30
a) Versements volontaires	30
b) Intéressement	30
c) Participation	31
C. Illustration de l'intérêt de l'épargne salariale	32
a) L'épargne salariale et la défiscalisation des revenus	32
b) Exemple de placement sur l'épargne salariale.....	33
Conclusion	36
Annexes	37
Sources	42

Remerciements

Je souhaite tout d'abord présenter mes remerciements mon tuteur et directeur, **Monsieur Steve MARTIN**, qui, dès mon premier jour, m'a accompagné, formé et s'est soucié du bon déroulement de mon apprentissage.

Je remercie également l'ensemble de l'équipe, **Monsieur Thibaud LOESTETTER**, **Monsieur Frédéric BERGERET**, **Monsieur Julien CHACHAY**, **Monsieur Gaëtan GOETZ**, **Madame Élisabeth BIECHEL**, **Madame Lorène TERRASSE** et **Monsieur Julien HECHT**, qui, se montrent toujours disponibles pour m'accompagner dans mon apprentissage du métier.

Je souhaite aussi remercier **Monsieur Didier BRESSON** qui m'a fait confiance tout au long de mon parcours au Crédit Lyonnais.

Je souhaite tout particulièrement remercier mon tuteur **Monsieur MATMOUR Abdelkader** pour ses conseils et son suivi dans l'élaboration de ce mémoire.

Enfin, j'exprime ma gratitude à ma responsable de formation **Madame Doris LEDERMANN** ainsi que tous les différents **membres du CFPB et du FSEG** pour leurs conseils et leur suivi régulier.

Présentation de l'entreprise

I. Présentation du groupe Crédit Agricole

Le groupe Crédit Agricole est un groupe mutualiste et coopératif. Il représente **51 millions de clients** et **141 000 collaborateurs** répartis dans **52 pays** différents. Il est composé de 35 filiales dont LCL ou Amundi.

Aujourd'hui, le groupe Crédit Agricole est le **1^{er} bancassureur** d'Europe, le **1^{er} financeur** de l'économie française, le **premier gestionnaire d'actifs européens** et le **premier investisseur** dans l'immobilier en France.

Le groupe a aujourd'hui trois grandes ambitions. Il souhaite tout d'abord être la banque préférée des particuliers, des professionnels et des entreprises. Le groupe porte également un projet humain et sociétal. Il souhaite ainsi devenir l'employeur préféré en France et dans le top 5 européen tout en poursuivant ses actions mutualistes en faveur de la RSE.

Avec ses réseaux des 39 caisses régionales, de LCL, des banques de proximité international et de ses autres succursales, le Groupe bénéficie de son image de banque forte.

II. Présentation du LCL

Le LCL est une filiale du Groupe Crédit Agricole SA, l'une des plus grandes banques de détail française. Avec plus de **2 000 agences bancaires pour 17 000 collaborateurs**, il dispose de **6 millions de clients particuliers, 330 000 clients professionnels et 28 000 clients entreprises**. Le Crédit Lyonnais est présent sur tout le territoire, principalement en zone urbaine. L'entreprise a réalisé un produit net bancaire sous-jacent de **3 434 millions d'euros en 2018**.

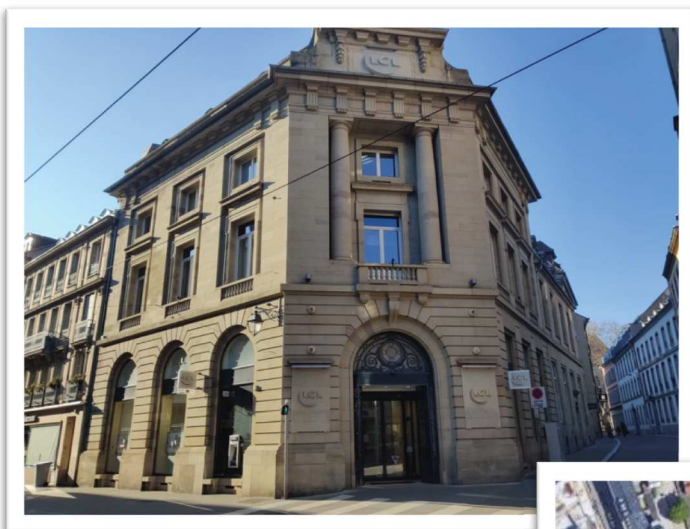
De plus, le LCL est aussi représenté par LCL banque privée, une banque en ligne avec e.LCL et LCL Banque des Entreprises. L'ambition de LCL pour cette nouvelle année est de devenir la première banque relationnelle et digitale en zone urbaine.

Le Crédit Lyonnais a été créé en 1863 dans la ville de Lyon. Il a longtemps été considéré avec BNP Paribas et la Société Générale comme l'un des piliers de l'industrie bancaire en France. Mais l'image de l'établissement a été grandement affectée lors de « l'affaire Crédit Lyonnais » en 1993. Cet événement a presque mené à sa faillite. L'Etat a donc totalement cédé la banque en 2003 au Crédit Agricole.

Cette affaire a conduit l'établissement à changer de nom et de logo en 2005 pour devenir LCL (Le Crédit Lyonnais).

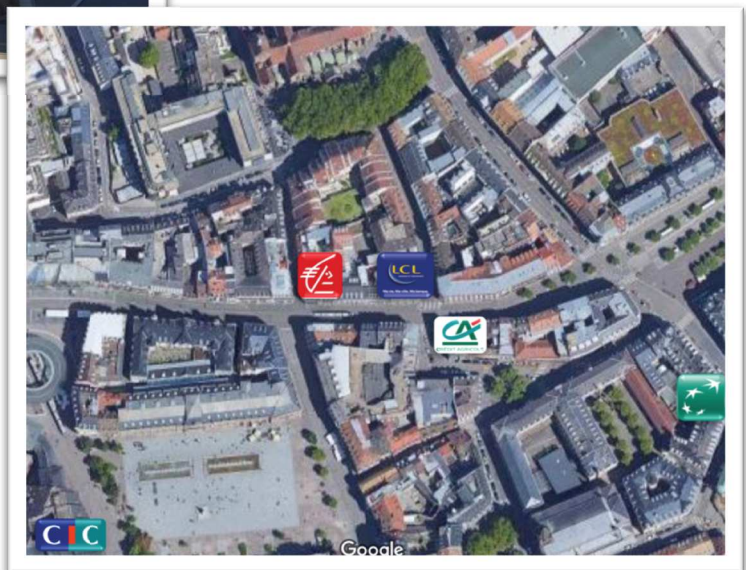
III. Présentation de l'espace professionnel du LCL de Strasbourg

a) L'organisation de l'Espace Professionnel



L'espace professionnel du LCL de Strasbourg est idéalement placé au cœur de la ville, à deux pas de la place Kleber. En plus de l'espace professionnel, le bâtiment est composé d'une agence pour les particuliers, de la direction régionale,

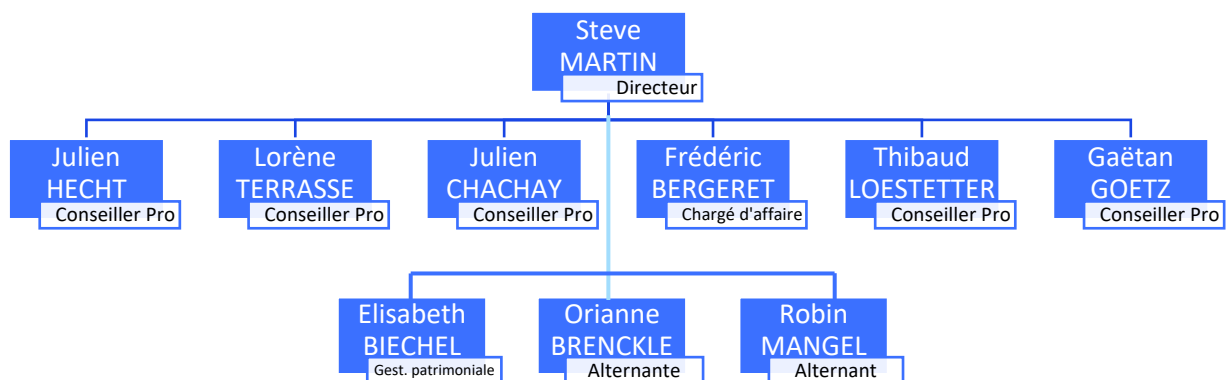
et de la banque privé. Notons également que le pôle habitat et Interfimo sont présents eux aussi. Le Directeur de l'espace professionnel est Monsieur Steve MARTIN qui a sous sa direction neuf collaborateurs dont 6 conseillers professionnels et une gestionnaire de patrimoine.



L'agence du LCL de Strasbourg Mésange où je réalise actuellement mon apprentissage est située au cœur de la ville de Strasbourg, à proximité de la place Kléber. La clientèle de l'agence est principalement composée d'habitants de la ville et dispose notamment de nombreux commerces et de professions libérales. En effet, Le Crédit Lyonnais est historiquement une banque urbaine. Elle en a même fait son slogan : « Ma ville, Ma vie, Ma banque ».

Nous pouvons visualiser le fonctionnement de l'agence de par l'organigramme ci-dessous :

Organigramme de l'agence de Strasbourg Mésange



Analyse SWOT de l'agence l'Espace Pro de Strasbourg

FORCES

- Deuxième groupe bancaire de France
- Clientèle aisée.
- Agence située dans le centre de la ville de Strasbourg, à proximité de la place Kléber.
- Équipe jeune et possibilité d'entraide permise par la concentration de tous les conseillers professionnels.
- Application mobile élue meilleure application bancaire de France deux années consécutives.

FAIBLESSES

- Faible implantation du LCL en Alsace.

OPPORTUNITES

- Digitalisation des services bancaires sur internet.
- Diversification des produits et services vers de nouveaux segments (Assurance, service bancaire, immobilier, obligations, etc.)
- Présence de nombreuses professions libérales et commerces dans la ville de Strasbourg.
- Recentralisation des agences bancaires vers les villes en raison de l'exode rural.

MENACES

- Développement des banques en ligne.
- Concurrence accrue (BNP Paribas, BPCE, Société générale, etc.).
- Inflation nationale plutôt faible.
- Réglementations administratives strictes (BALE III) nécessitant beaucoup de travail supplémentaire pour les chargés de clientèle.
- Clientèle jeune de plus en plus volatile.

Introduction

La réforme des retraites a été au cœur des débats au cours des derniers mois. Dossier sensible, la refonte du système dans sa globalité inquiète de nombreux français qui craignent une baisse de leur pension. La mesure phare du quinquennat d'Emmanuel Macron, concerne l'ensemble des français, y compris les professionnels libéraux de santé. Ceux-ci disposaient jusqu'à présent d'un système unique et autonome. Il est donc légitime de se demander ce qu'il adviendra de leur retraite. En outre, doivent-ils craindre de s'intégrer au futur régime universel unique proposé par le gouvernement ?

A l'inverse des cadres du secteur privé qui jouissent d'une couverture sociale large et obligatoire, les professions libérales disposent de contraintes spécifiques. Celles-ci doivent en grande partie préparer elles-mêmes le financement de leur retraite. Qu'il s'agisse des cotisations ou des prestations, leur régime propose en effet une couverture plus restreinte. Le professionnel libéral doit ainsi mesurer par ses propres moyens quels seront ses futurs besoins et anticipera en conséquence le financement de sa retraite.

De plus, contrairement aux cadres qui voient généralement leur niveau de responsabilité ainsi que leurs revenus augmenter à la fin de leur carrière, le professionnel libéral voit généralement à cette période ses revenus, en parallèle de son activité, diminuer. Cette diminution de l'activité peut provoquer la dévalorisation du cabinet et diminue alors le capital obtenu lors de la vente de celui-ci. Il est également à noter que la baisse de revenus n'est pas forcément compensée par une baisse des impôts car il s'agit généralement du moment où les enfants ont quitté ou vont quitter le foyer fiscal. C'est pourquoi une stratégie patrimoniale doit être mise en place pour compenser cette perte de revenu tout en valorisant son patrimoine, personnel et professionnel, avant son départ définitif en retraite.

Ces contraintes peuvent néanmoins rapidement se transformer en véritable opportunité pour acquérir une couverture sociale plus performante et plus personnalisée. Le professionnel peut en premier lieu faire appel à des caisses de retraites complémentaires. Mais pour préparer au mieux sa retraite, il peut également faire appel à sa banque pour l'accompagner grâce à des solutions bancaires lui permettant de valoriser son patrimoine et de préparer au mieux sa retraite.

Pour organiser au mieux son patrimoine, réaliser un bilan patrimonial avec son conseiller bancaire est alors une première étape cruciale. Suite à cette analyse, il sera alors possible d'élaborer une stratégie adaptée aux besoins et objectifs du professionnel de santé. Ces réflexions s'appuieront sur l'étude de l'ensemble des actifs et du passif du client. Comment est valorisé son patrimoine actuel ? Quels seront ses futurs revenus ? Quels seront les modalités de transmission du cabinet ? Le banquier proposera des solutions en corrélation avec les objectifs de sécurité, de rendement et de liquidité du client. Cette stratégie s'adaptera à la carrière du professionnel qui ne cessera d'évoluer dans le temps.

La carrière de la profession libérale sera composée de différentes étapes. La première étant la phase d'installation où il devra rembourser ses différents crédits liés à son installation. C'est à ce moment qu'il se créera et développera sa clientèle. Son épargne sera alors composée principalement de placement à courts terme tels que des livrets. Celle-ci sera surtout utilisée pour financer son installation et sera donc plutôt faible.

La deuxième phase est celle du développement de son activité. C'est généralement à ce moment qu'il souhaitera acheter ses propres locaux professionnels. Cet investissement pourra alors permettre de conforter sa future retraite grâce au capital dégagée lors de la revente ou grâce à la rente permise par une éventuelle mise en location. Mais avant tout investissement, il est essentiel de choisir un bon statut juridique et fiscal. De nombreuses formes de sociétés existent pour optimiser la fiscalité des investissements mais aussi des désinvestissements.

La dernière phase est celle du rythme de croisière qui se termine généralement par une baisse progressive de l'activité jusqu'à la retraite. Il s'agit de la phase la plus stratégique quant à la préparation de sa retraite. Plusieurs questions devront être posées. Comment transmettre son activité de la manière la plus rentable que possible ? Faut-il s'associer ? De quelle manière peut-on transmettre son patrimoine professionnel vers son patrimoine privé ? Comment placer son épargne ? Quel placement privilégier ? Plus que jamais il devra donc faire appel à des spécialistes pour l'aiguiller.

La stratégie patrimoniale sera construite en prenant en compte l'aspect privé et professionnel du client. Car sur le plan fiscal, il faut distinguer la sphère privée et professionnelle. Cette distinction des patrimoines permet de réaliser des opérations qui ne sont pas possibles pour des salariés. L'objectif est de déterminer quelles sont ces passerelles.

Ainsi, qu'il s'agisse du financement de son installation, de ses locaux, des parts sociales, du fonds de commerce, de travaux, ou d'équipement la banque pourra l'accompagner à chaque étape de sa carrière qui lui permettront, entre autres, d'acquérir un capital pour sa retraite. Mais elle peut également l'aider à mieux optimiser son patrimoine grâce à des solutions d'épargne salariale, d'épargne retraite, et d'épargne financière plus classique.

Le sujet de retraite n'est donc pas à prendre à la légère. Comprendre les règles et le fonctionnement des pensions de retraite n'est pas aisé. La réforme envisagée du système de retraite français ne fait donc qu'accentuer la nécessité pour les professionnels libéraux de santé de se faire accompagner pour la préparer au mieux. La réforme en tant que telle et les craintes liées à celle-ci incitent en effet les professionnels libéraux de santé à préparer eux même leur retraite. C'est ici qu'entre en jeu les banques qui proposent de nombreuses solutions pour accompagner leurs clients. Ainsi, **comment les banques peuvent-elles accompagner les professions libérales de santé dans la préparation de leur retraite ?**

Nous étudierons dans un premier temps la constitution de la retraite des professionnels libéraux de santé. Puis nous examinerons dans un second temps quelles solutions bancaires sont envisageables pour préparer au mieux leur retraite.

I. La constitution de la retraite des professionnels

1. La retraite des professions libérales

En France, la retraite des professions libérales est gérée par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Professions Libérales (CNAVPL). Elle fait partie de l'Organisation autonome d'assurance vieillesse des professions libérales (OAVPL) instituée en 1948. Cette caisse nationale administre ainsi le **régime de base** de ces indépendants ainsi que les différents **régimes complémentaires** existants.

La CNAVPL est composée de 10 sections représentant chacune un corps de métier tels que celui des chirurgien-dentiste et sages-femmes (CARCDSF), des médecins (CARMF), ou des infirmiers (CARPIMKO) par exemple. Chacune de ces sections est investie d'une mission de service public. Elles organisent ainsi la retraite de base, le pilotage des régimes complémentaires de retraite ainsi que la gestion des prestations complémentaires vieillesse.

A. La retraite de base

Depuis 2004, le système de retraite des professions libérales présente une particularité : contrairement à la majorité des régimes de bases, il s'agit d'un régime par points. En contrepartie des cotisations versées tous les ans, l'assuré obtiendra alors un certain nombre de points. Ces derniers se cumuleront tout au long de sa carrière. Ainsi, le système est égalitaire pour tous les assurés. Les professionnels libéraux disposant de revenus identiques verseront alors la même cotisation et acquerront également le même droit, et ce, quelle que soit leur caisse d'appartenance.

Les conditions pour obtenir une retraite sont néanmoins les mêmes que celles du régime général. Pour les assurés nés à partir de 1955 l'âge légal de départ à la retraite est de 62 ans et pour ceux nés avant il est de 60 ans. Quant à l'âge de taux plein, il est entre 65 et 67 ans et ce sans condition de durée de cotisation. Il est tout de même possible d'obtenir ce taux plein avant ce dernier âge si l'assuré a cotisé entre 160 et 172 semestres selon la date de naissance. La retraite de base des professionnels libéraux se calcule avec la formule suivante :

*Valeur du point * Nombre de points * Taux de pension*

Il convient ainsi de déterminer dans un premier temps quelles sont les cotisations obligatoires pour obtenir la retraite de base. Puis il conviendra d'évaluer le nombre de points obtenus pour pouvoir le multiplier à la valeur du point (0,5708 en 2020) fixée par décret. Le montant obtenu devra être ajusté par un coefficient de minoration ou de majoration. Nous déterminerons alors un montant annuel de pension de retraite de base.

a) Les cotisations obligatoires pour la retraite de base

La cotisation est proportionnelle aux revenus d'activité non-salariés. Depuis 2015, deux cotisations sont prélevées. La cotisation est due pour l'année en cours mais est calculée, à titre provisionnel, par rapport aux revenus de l'année N-2. Ensuite, une fois que les revenus de l'année N-1 sont déterminés, la cotisation est régularisée. Les caractéristiques de la retraite de base des professions libérales peuvent être résumées par le tableau ci-après :

Cotisation obligatoire pour la retraite de base et points acquis

Assiette	Taux de cotisation	Cotisation Minimale en 2020	Cotisation Maximale en 2020	Point acquis
Dans la limite d'1 PASS	8,23%	478€	3 385€	Maximum 525
Dans la limite de 5 PASS	1,87%		3 846€	Maximum 25

La première cotisation est prélevée sur la part du revenu annuel située en dessous du Plafond de la Sécurité Sociale (PASS), soit 41 136€ en 2020. Son taux est de 8,23%. La cotisation maximale est donc de $41\,136 \times 8,23\%$, soit 3 385€ pour l'année en cours.

La deuxième cotisation est quant à elle de 1,87% et est prélevée sur la part de revenu annuel en dessous de 5 PASS, soit 205 680€ cette année. La cotisation maximale pour cette deuxième tranche est donc de $1,87\% \times 205\,680$, soit 3 846€.

Dans la pratique, pour la première tranche, le taux global de cotisation est donc de 10,10% (8,23+1,87) jusqu'au PASS et 1,87% entre 1 et 5 PASS. La cotisation minimale est quant à elle fixée calculée à partir d'un revenu équivalent à 11,5% du PASS. La cotisation minimale en 2020 est donc de 478€ ($41\,136 * 0,115 * 0,101$).

b) L'obtentions des points

Chacune des cotisations permet d'obtenir des droits évalués en points. Pour la première, il est possible d'obtenir un maximum de 525 points. Dans ce cas, cela signifie alors que le cotisant a eu un revenu égal ou supérieur à un PASS. Ce maximum sert de base de référence pour calculer les points obtenus pour un cotisant. Ainsi, si le professionnel a eu des revenus égaux à la moitié d'un PASS, il reçoit donc la moitié des 525 points arrondis au supérieur, soit 263 points. Pour les trois quarts d'un PASS, il reçoit alors 394 points par exemple.

La deuxième tranche de cotisation donne quant à elle le droit à un maximum de 25 points pour un revenu égal ou supérieur à 5 fois le montant du PASS. La règle de proportionnalité est là aussi utilisée par rapport à ces autres variables. Si le cotisant touche moins que 5 PASS, il reçoit alors un nombre de points proportionnels. Ainsi, si un cotisant a gagné le montant du plafond de la sécurité sociale, il touchera les 525 points de la première cotisation et touchera aussi 5 points (25 points divisé par 5) pour la seconde. Au total, il touchera alors 530 points.

D'autres facteurs peuvent également donner des points. Ce système ayant été mis en place en 2004, pour définir les points acquis avant cette période, il faut simplement comptabiliser 100 points par trimestres cotisés, soit 400 points par année de cotisation complète. De plus, chaque enfant né depuis cette date donne 100 points pour le trimestre relatif à l'accouchement. Enfin, en cas d'invalidité, il est également possible d'obtenir des points gratuits. Les années d'invalidité nécessitant l'aide d'un tiers donnent en effet le droit à 200 points. Si le professionnel a été dans l'incapacité de travailler pendant une période de plus de 6 mois il recevra alors 400 points.

c) Le taux de pension

Contrairement au régime de retraite général, il n'y a pas de coefficient de proratisation¹. Il y a néanmoins, tout comme le régime général, un système de **décote** et de **surcote**.

Ainsi, si l'assuré n'a pas cotisé le nombre total de semestre requis pour avoir la retraite à taux plein, un coefficient de minoration va s'appliquer. La décote se calcule d'une manière semblable au régime général à une différence près : quelle que soit sa date de naissance le taux est de 1,25%.

Pour déterminer le nombre de trimestre manquant il faut **comparer le nombre de trimestres nécessaires** pour obtenir une durée d'assurance complète (entre 160 et 172 trimestres) **et l'âge qui sépare l'assurée de 67 ans** (ou entre 65 et 67 ans s'il est né avant 1955). Il faut ensuite retenir le plus petit nombre de trimestre dans la limite de 20 trimestre. La décote ne peut donc pas excéder 25%. Ainsi, s'il manque à un assuré 10 semestres pour atteindre l'âge d'assurance requise et 14 pour atteindre 67 ans, nous retiendrons le nombre 10. Sa pension sera alors minorée de $10 \times 1,25\%$, soit 12,5%.

Toutefois, il est également possible d'obtenir une surcote si l'assuré a travaillé au-delà de la durée d'assurance nécessaire. Le taux est alors moins élevé avec un coefficient de majoration d'alors 0,75% par trimestre supplémentaire.

¹Taux de réduction de la pension de retraite qui s'applique lorsque l'assuré n'a pas cotisé une carrière complète dans un régime de retraite, c'est à dire quand il n'a pas validé le nombre de trimestres requis.

B. Les complémentaires de retraite

Pour valoriser sa pension de retraite, le professionnel libéral peut faire appel à une complémentaire. Celle-ci est également gérée par l'une des 10 caisses appelées « sections professionnels » de la CNAVPL. La retraite de base est en effet relativement peu élevée, surtout si on la compare aux revenus obtenus lors de la carrière du professionnel. Ceci est expliqué par le taux de cotisation qui est sensiblement moins élevé que celui du régime général.

Comme pour la retraite de base, la retraite complémentaire de ces professionnels se calcule avec la formule suivante :

$$\text{Valeur du point} * \text{Nombre de points} * \text{Taux de pension}$$

Mais selon la section professionnelle affiliée au cotisant, les conditions d'obtention des points et leur valeur se fera de manières différentes.

a) La retraite complémentaire des médecins

La retraite complémentaire des médecins est gérée par la Caisse autonome de retraite des médecins français (CARMF). En 2020, ils étaient plus de 111 000 cotisants. Le système de cotisation repose sur une cotisation unique et proportionnelle. Elle représente 9,8% du revenu de l'avant dernière année (2018 pour les cotisations de 2020), dans la limite de 3,5 fois le montant du PASS, soit 143 976€ en 2020. Le médecin ne verra donc aucune cotisation les deux premières années. Et c'est à partir de la troisième année qu'il recevra 1 point par tranche de 14 397,64€ (10% de 143 976€). Le nombre de point maximal par an est de 10 points.

En ce qui concerne les conditions d'octroi de la retraite complémentaire, elles sont les mêmes que pour la retraite de base, soit entre 60 et 62 ans. Mais cette fois-ci aucune décote de s'applique. Néanmoins, une surcote est appliquée pour tous les trimestres travaillés au-delà de 62ans. Le coefficient de majoration est alors de 1,25% pour les trimestres obtenus entre 62 et 65 ans et il est de 0,75% pour les trimestres entre 65 et 70 ans.

Après avoir additionné le nombre de points obtenus, il convient de le multiplier par la valeur du point. En 2020, il est de 69,70€. Une majoration de 10% de la pension est obtenue dès lors que les enfants ont 3 enfants ou plus.

Enfin, les médecins conventionnés ont un régime supplémentaire de retraite qui selon les secteurs sont pris en charge en partie ou non par la sécurité sociale. Ce régime supplémentaire leur permet d'avoir des points de retraites supplémentaires.

b) La retraite complémentaire des chirurgiens-dentistes et des sages-femmes

La retraite complémentaire des chirurgiens-dentistes et des sages-femmes libérales est gérée depuis 2009 par la Caisse autonome de retraite des chirurgiens-dentistes et des sages-femmes (CARCDSF).

Pour les cotisations, ces professionnels doivent verser une contribution annuelle au régime complémentaire dans deux éléments. Le premier est la cotisation forfaitaire de 2 690€ en 2020 qui permet d'obtenir 6 points. Le deuxième est une cotisation proportionnelle représentant 10,65% du revenu situé entre 0,85 et 5 fois le PASS de l'année N-1. Elle permet d'obtenir 1 point par tranche de 444€.

Pour pouvoir prendre sa retraite, plusieurs conditions doivent être respectées. Chaque assuré doit avoir cotisé pendant une durée d'au moins 1 an. Il doit également avoir atteint l'âge du taux plein du régime général, soit entre 65 et 67ans. Pour les générations antérieures à 1955, il est tout de même possible de liquider sa pension dès 62 ans dans certains cas tels que l'invalidité, l'inaptitude, ou avec une décote si dépend de l'année de naissance.

Le montant de la pension correspond au nombre de points cumulés que l'on multiplie par la valeur du point. Ce dernier est d'un montant de 26,53€ en 2020. La pension est accrue de 1,25% par trimestre cotisé au-delà de l'âge de taux plein, plafonnée aux 420 premiers points

acquis. Les parents ayant élevé 3 enfants ou plus peuvent également avoir une majoration de 10% de leur pension.

Enfin, les chirurgiens-dentistes et sages-femmes conventionnées peuvent également obtenir des points supplémentaires financés en partie par la sécurité sociale.

c) La retraite complémentaire des auxiliaires médicaux

Pour leur complémentaire de retraite et de prévoyance, les kinésithérapeutes, podologues, orthophonistes, orthoptistes ou les infirmiers peuvent compter sur la Carpimko, l'une des 10 sections de la CNAVPL.

Les cotisations de retraite reposent là aussi sur deux cotisations. La première est d'un montant forfaitaire de 1 648€ en 2020. Quant à la deuxième, elle proportionnelle à 3% des revenus de l'avant-dernière année compris entre 25 246€ et 176 413.

Les conditions d'obtention de la retraite complémentaire à taux plein pour les personnes nées à partir de 1961 sont les mêmes que pour le régime de base. Il faut donc avoir entre 62 et 67ans et si les conditions de durée d'assurance ne sont pas remplies, il y aura une décote de 1,25% par trimestre manquant, tout comme pour le régime de base. Les assurés nés entre 1956 et 1960 ont les mêmes conditions mais à des âges différents (cf Annexe 1). Les assurés nés avant 1956 ans bénéficient quant à eux des anciennes conditions. Ils peuvent donc prendre leur retraite à taux plein avant 65 ans sauf en cas d'invalidité.

En ce qui concerne le calcul de la pension, il faut multiplier le nombre de points acquis par sa valeur. En 2020, elle est de 20,16€. Une décote de 4% est réalisée pour les années manquantes pour avoir la retraite à taux plein. Une décote de 0,25% par trimestre manquant pour atteindre l'âge légal d'assurance est aussi réalisée. Une surcote de 1,25% par trimestre supplémentaire est également réalisé pour ceux qui ont atteint l'âge de retraite à taux plein.

Les libéraux conventionnés bénéficient, comme leurs confrères mentionnés dans les deux derniers sous-points, du régime supplémentaire obligatoire leur donnant des points supplémentaires.

C. La nécessité d'investir pour leur retraite accentuée par la réforme des retraites

a) La retraite de base et complémentaire des professions libérales de santé sont faibles

Les pensions des régimes de retraites obligatoires des professionnels libéral sont très basses si on les compare aux revenus d'activité perçus tout au long de leur carrière. Plus les revenus sont élevés et plus cette différence se creuse. C'est pourquoi il est impératif, afin de conserver son niveau de vie au moment de sa retraite, qu'ils investissent et se constituent eux-mêmes leur retraite.

La retraite de base sera faible. Les professionnels libéraux disposent de cotisations globalement moins élevées que les salariés du privé qui cumulent les cotisations salariales et patronales. La pension sera donc également aussi plus basse.

Nous pouvons également remarquer que le rendement des cotisations dans la tranche supérieure est faible. Et même si l'assuré cotise jusqu'au plafond, il n'obtiendra que 25 points. Autrement dit, plus il cotise et plus le point va coûter cher. Pourtant, le point lui rapportera le même montant de retraite.

Les cotisations plus faibles ainsi que le démarrage plus tard dans l'activité professionnelle sont deux principaux facteurs qui conduisent à une retraite de base de ces indépendants plus basse que la moyenne des salariés.

De plus, la retraite complémentaire est, elle aussi, plafonnée. La valeur des points des complémentaires sont très différentes selon les caisses professionnelles auxquels les indépendants sont rattachés. La cotisation maximale d'un médecin est de 9,7% de ses revenus jusqu'à 3,5 fois le PASS.

Plus globalement, pour ces travailleurs non-salariés, plus leurs revenus sont élevés et plus l'écart entre leur revenu d'activité et leur pension de retraite obligatoire est important. Il convient donc d'épargner et d'investir pour garder son niveau de vie et son pouvoir d'achat au moment de sa retraite.

Les cotisations de retraite des professionnels libéraux sont paradoxales. Les faibles cotisations peuvent être perçues comme des avantages. Mais ces faibles cotisations impliquent une pension elle aussi très basse. Là où dans le salariat le taux de remplacement des revenus d'activité est compris entre 50% et 90%, pour les professionnels libéraux il avoisinera plutôt les 30% à 50%. Plus paradoxal encore, plus votre revenu est bas et plus les professionnels ont intérêt à cotiser car le rendement des points de retraite sont plus élevés que dans les tranches supérieures.

En outre, plus les revenus sont élevés, et plus il est intéressant d'investir en plus de ses cotisations obligatoires et complémentaires car les points auront un rendement moins élevé.

a) La réforme des retraites accentue le besoin des professionnels libéraux de se constituer eux-mêmes leur retraite.

La retraite a été au cœur des débats au cours des derniers mois. Même si la réforme n'est pas encore totalement définie, elle inquiète de nombreux français, y compris les professionnels libéraux. Quelles sont les principales propositions de cette réforme ? Va-t-elle d'autant plus encourager les professionnels libéraux à se tourner vers d'autres solutions pour préparer leur retraite ?

Premièrement, il est à noter que la réforme s'appliquera aux personnes nées à partir de 1975. Parmi les grands axes de la réforme, la mise en place d'un système universel est un pilier majeur. Chaque travailleur bénéficiera alors en théorie du même régime de retraite avec les mêmes droits. Les différents régimes de bases ainsi que les nombreuses complémentaires existantes disparaîtraient au profit d'un régime unique. Le calcul des droits de retraites serait donc le même pour tous. Pour les médecins libéraux par exemple, en fonction de leurs revenus, leur taux de cotisation unique s'élèverait entre 18% et 28,12%. Mais ce dernier taux

serait bien supérieur aux taux de cotisations actuels que nous avons vu dans les points précédents. Pour compenser cette hausse, la réforme a prévu un barème spécifique pour les indépendants. Ainsi, la tranche de revenu inférieure à 1 PASS aurait une cotisation de 28,12%. La tranche entre 1 et 3 PASS serait de 10,13% et au-delà de 3 PASS la tranche aurait un taux de 2,81%.

La mise en place de la retraite par points généralisées pour tout le monde est également un point majeur de la réforme. Le nouveau régime qui a été proposé sera donc universel. Tout au long de leur carrière les travailleurs, qu'ils soient salariés ou non, percevront des points qu'ils cumuleront. Les points acquis seront transformés en somme d'argent au moment du départ à la retraite. Chaque euro cotisé donnera donc les mêmes droits pour tous. Il s'agit donc d'un régime par point inspiré de celui des professions libérales que nous avons défini dans les parties précédentes. Les différentes notions de trimestre et de revenu annuel moyen seront abandonnées.

En ce qui concerne l'âge légal de départ à la retraite à taux plein, le gouvernement souhaite instaurer un âge pivot. Son fonctionnement impliquerait que les assurés décidant de partir à la retraite avant 64 ans verraient une décote de leur pension de -5% par an. Ceux en revanche qui souhaitent prendre leur retraite plus tard bénéficieraient d'une décote de +5% par année supplémentaire.

Cette réforme implique donc de nombreuses conséquences pour les indépendants. La réforme va totalement remanier leur système de retraite actuel. De nombreux changements seront en effet à prévoir. Les 42 systèmes de retraites différents qui existent aujourd'hui seront supprimés. Cela implique que les caisses de retraites autonomes telles que la CNAVPL et ses 10 sections professionnelles viendraient à disparaître elles aussi.

IV. L'optimisation du patrimoine professionnel et la préparation à sa transmission

Tout au long de leur carrière, les professions libérales se sont constituées et ont développé un patrimoine professionnel. Il convient donc pour ces professionnels de bien organiser leur outil de travail afin de tirer un capital supplémentaire pour leur retraite. Ainsi, comment tirer parti des sociétés d'exercice afin d'optimiser au mieux son patrimoine professionnel en vue d'une future cession ?

A. Les crédits d'acquisition

Le patrimoine professionnel est un bagage supplémentaire permettant au professionnel de partir à la retraite avec un capital plus important. C'est pourquoi son développement doit être une priorité. Le libéral connaît mieux que quiconque son outil de travail ainsi que son secteur d'activité. La banque pourra quant à elle lui permettre de développer ce capital, notamment grâce aux crédits d'acquisition.

L'expertise de du banquier lui permettra de réaliser ces investissements avec des leviers fiscaux et financiers uniques en termes de placement. Ces dernières années, les concepteurs de produits de placements ont largement mis à profits les effets de leviers permis par les législateurs en proposant aux épargnants des dispositifs tels que Malraux, Pinel ou même Girardin. Les professionnels libéraux s'intéressent aujourd'hui grandement à ces opérations de défiscalisation. Ces dernières sont généralement bien lourdes en termes de commissions diverses. Mais avant d'explorer ces possibilités, ils oublient parfois que de nombreuses opportunités sont possibles au sein de leur propre patrimoine professionnel.

Aussi, la réalisation de travaux ou l'acquisition de nouveaux équipements pour valoriser la valeur d'un cabinet est une excellente opération patrimoniale. Acheter soi-même ses locaux pour abriter son patrimoine est une opération qui présente tout autant d'intérêt qu'un autre placement immobilier locatif classique.

La valorisation de l'investissement dépendra de la zone géographique ainsi que de l'évolution du marché immobilier. Mais l'investisseur court dans ce cas beaucoup moins de risque car il est son propre locataire. Cela permet ainsi au professionnel libéral de santé de déduire fiscalement les intérêts du crédit d'acquisition tout en n'ayant pas à se soucier de la part du risque liée à une possible vacance du locataire, principal inconvénient du placement immobilier.

Ces actifs professionnels ont un véritable caractère patrimonial. Ils sont financés tout au cours de leur carrière puis sont vendus à la fin avec parfois des plus-values. Il peut s'agir non seulement des murs professionnels mais aussi d'un fond libéral, de part dans une société d'exercice ou même des parts dans une pharmacie.

Les professionnels libéraux peuvent donc faire appel à leur banque pour contracter un crédit professionnel qui constitue alors une opportunité fiscale majeure. Les intérêts de l'emprunt sont déductibles des revenus. Il est même également possible de réaliser cet emprunt par le biais d'une société telle qu'une SCI ou une SEL pour le cabinet. Pour cette dernière, il est alors possible d'opter pour une fiscalité d'entreprise pour réaliser l'investissement.

La carrière des professionnels libéraux connaît souvent des débuts difficiles. Mais dès lors que leur cabinet est lancé et que la patientèle est bien développée, ils peuvent commencer à réaliser des stratégies patrimoniales telles que le développement de leur épargne ou l'endettement à long terme.

De plus, l'entourage du professionnel peut lui aussi s'associer pour l'acquisition par des crédits de locaux professionnels. En utilisant une SCI, l'achat en commun permet alors une mise de fonds initial moins élevée. Cela permet également d'anticiper une éventuelle transmission plus facilement, sans devoir s'acquitter de droit de succession et en associant éventuellement les enfants dans la SCI. La société percevra dans un premier temps les loyers perçus de la part du cabinet. L'emprunt s'amortira ainsi au fil du temps. Puis, une fois que la société est désendettée, ses actifs constitueront alors un capital qui pourra être vendu pour

sa retraite ou transmis à ses enfants. Dans ce dernier cas, des techniques de démembrement de propriété sont possibles pour optimiser cette stratégie.

B. Les crédits passerelle

Nous avons vu dans le point précédent qu'il était intéressant de développer son patrimoine professionnel pour l'indépendant afin qu'il puisse se constituer un capital pour la retraite. Mais comment transférer ce patrimoine professionnel vers son patrimoine privé ? Les « crédits-passerelles » sont une bonne opportunité pour transférer ces actifs.

a) Transmission des immeubles avec la SCI

Le professionnel libéral de santé peut **sortir un immeuble immobilisé de l'actif** de son cabinet en le faisant financer par une SCI familiale. Cette opération permettra donc de **transférer cet actif professionnel à sa propre société détenue à titre privée**. L'utilisation d'une SCI permet également de diviser les parts du patrimoine détenu dans celle-ci entre les différents associés en fonction de leur nombre de parts. L'indépendant peut faire appel à sa banque pour l'obtention d'un prêt qui permettra de se racheter à soi-même l'immeuble professionnel. Il devra donc s'acquitter des frais classiques relatifs à la mise en place d'un prêt immobilier. Mais dans cette période de taux bas, le coût global sera relativement faible et donc l'opération sera d'autant plus intéressante.

De plus, l'opération pourra servir le chef d'entreprise lorsqu'il souhaitera transmettre son cabinet. Il le vendra à un prix moindre grâce à la suppression de l'actif l'immeuble qui représente bien souvent la majorité du coût. La vente se fera alors plus facilement car il trouvera plus facilement un acquéreur. Il conservera l'immeuble par le biais de la SCI. Les futurs loyers perçus pourront alors servir à se faire une rente pour sa retraite.

b) Le rachat des comptes courants d'associés

Il est également possible de réaliser un crédit dit « passerelle » pour récupérer des comptes courants d'associés qui ont pu servir à financer le cabinet ou ses besoins de trésorerie.

Pour se faire, la société peut solliciter un prêt bancaire pour pouvoir rembourser l'avance qui avait alors été consentie par l'un des associés. Le crédit amortissable est en principe de courte durée et dépendant des capacités de remboursement de l'entreprise. L'associé reçoit alors le capital qu'il a initialement prêté sur un support défiscalisant tel que l'assurance vie et qui sera alors utilisé en nantissement pour le crédit de l'entreprise. Fiscalement, l'opération est intéressante pour la société et pour l'associé. L'entreprise déduit le taux d'intérêt du crédit et l'associé dispose quant à lui d'un capital qui peut lui engendrer des revenus défiscalisés d'un montant qui s'avère souvent supérieurs à celui d'une rémunération de compte courant. L'intérêt est alors double : patrimonial et professionnel.

Pour illustrer l'intérêt de réaliser cette opération, prenons l'exemple d'une société qui réalise un **prêt amortissable de 150 000 euros sur 8 ans** pour rembourser la part redevable du compte courant d'associé à celui concerné. Si le taux d'intérêt de l'avance était de 4%, alors l'entreprise aura déduit au bout de 8 ans 25 525,44 € de son résultat fiscal, ce qui représente une économie d'impôt de 7 146 € d'impôt sur les sociétés si son taux d'imposition est constamment de 28%. Mais **si le prêt est in fine, l'entreprise aura alors déduit sur 8 ans 48 000 € de son résultat fiscal**. Cela représentera alors une **économie de 13 440 € d'impôt sur les sociétés**.

De son côté, l'associé a placé les 150 000 € sur une assurance-vie. Au bout de 8 ans, le contrat sera valorisé à 205 285 € si la revalorisation de l'épargne moyenne annuelle est de 4%, soit 55 285 € d'intérêts gagnés. S'il le souhaite, il peut alors recommencer l'opération.

C. Les sociétés d'exercice, des outils patrimoniaux (SCP, SEL, SPFPL, etc)

En parallèle du développement de son patrimoine professionnel, le professionnel doit également organiser la structure de son patrimoine en optant pour des sociétés d'exercice les plus adaptés à sa stratégie de préparation à la retraite.

Les Sociétés Civiles Professionnelles (SCP) et les Sociétés d'exercice libérales (SEL), ont pour caractéristique d'être propriétaires des cabinets. Le praticien peut alors vendre son cabinet à ces sociétés dans lesquelles il restera associé et ce, en principe, jusqu'à sa retraite. La transmission sera alors facilitée.

En effet, la solution la plus classique pour transmettre son cabinet pour le futur retraité est de vendre la moitié des parts à son associé. Puis dans un second temps, au moment de la retraite, il lui vendra l'autre moitié. Mais la transmission du cabinet peut se faire de manière plus progressive et plus douce.

C'est ici qu'interviennent les SEL. Pour cela, le professionnel libéral vend l'intégralité du cabinet à la société qui contractera ainsi un prêt dédié à cet effet. Celle-ci verra ses parts divisées en différentes parts bien définies. Le plus souvent, le futur retraité conservera la moitié des parts de la SEL et vendra à un prix alors symbolique l'autre moitié à son successeur.

Le cédant continuera donc d'exercer tout en s'associant avec un plus jeune associé qui contribuera au développement du patrimoine professionnel de la société. Ce premier verra ses revenus futurs diminués avec le partage de la société avec un nouvel associé. Mais l'opération sera tout de même gagnante car il va valoriser son patrimoine professionnel. Il recevra ainsi un capital plus important lors de la cession qui compensera cette perte de revenu.

L'opération est tout aussi intéressante pour le nouvel associé qui va pouvoir acquérir le cabinet à moindre coût. Lors de la contraction du prêt par la société d'exercice, les deux associés devront, à deux, supporter la charge de prêt. Le coût sera alors diminué.

La société d'exercice fera donc appel à la banque pour financer l'opération par le biais d'un crédit. Les fonds reçus à titre particulier pourront alors servir à rembourser des crédits en cours ou même financer de nouveaux actifs. De plus, il est à noter que dans le contexte de taux bas actuel, le financement se fera à coût très faible. Un coût fiscal important sera tout de même à prévoir car le professionnel sera imposé immédiatement sur ses plus-values. Il devra également s'acquitter de droit d'enregistrements majorés.

Enfin, si le professionnel de santé souhaite transmettre son cabinet à son enfant, il peut être avantageux de passer par une SEL. Celle-ci réunira alors de manière temporaire l'enfant et le parent. L'enfant pourra solder la participation qu'il doit dans un délai de 10 ans à compter du départ à la retraite de son parent. L'enfant deviendra avec le temps actionnaire majoritaire.

II. La retraite par capitalisation

Pour constituer sa retraite, la profession libérale de santé peut donc compter sur trois piliers : sa retraite de base ; sa retraite complémentaire ; ainsi que le capital obtenu lors de cession de son patrimoine professionnel. Mais un autre pilier facultatif est à envisager. Son bancassureur peut en effet lui proposer des solutions d'épargne retraite fonctionnant par capitalisation. Nous étudierons dans un premier temps comment le gouvernement favorise les français, avec la loi Pacte, à faire appel à l'épargne financière en vue de préparer leur retraite. Puis, nous montrerons l'intérêt de l'épargne salariale pour se constituer une épargne retraite.

I. La loi pacte et son incidence sur l'épargne financière

A. La faible représentation de l'épargne retraite en France

Aujourd'hui, les français ont un niveau d'épargne les plus élevés d'Europe. Il est de 5 275,8 Md€ au T2 2019. Pourtant, l'épargne retraite supplémentaire est peu développée en France. Elle représente 230 milliards d'encours alors que l'assurance-vie représente 1 700 Md€ et les livrets réglementés représentent 400 Md€. L'épargne retraite permet aujourd'hui de verser près de 2% des prestations de retraites. Par comparaison, elle représente 30% des prestations de retraites au Royaume-Uni, 10% en Allemagne et en Belgique et 5% en Suède. Contrairement aux autres européens, les français comptent ainsi presque essentiellement sur leur retraite de base et leur complémentaire pour financer leur retraite. Alors pourquoi un tel décalage ? Qu'est-ce qui explique le désamour des français pour l'épargne retraite ?

La faible représentation de cette épargne retraite peut être expliquée par différents facteurs. Tout d'abord, le taux de remplacement des retraites de base et complémentaire est plus élevé que la moyenne européenne. L'utilisation massive de l'assurance-vie est aussi l'une des causes du désamour des français avec l'épargne retraite. Cette dernière étant parfois oubliée au profit du placement dit « préféré des français » qui, elle, est liquide à tout moment.

Mais le manque d'attractivité de l'offre d'épargne retraite supplémentaire en France est sans doute une des autres raisons du faible recours à cette solution. En effet, il existe une multitude de produits tels que les PERP, les Madelin, l'article 83, ou le PERCO. Mais ceux-ci sont peu portables et peu flexibles et sont soumis à des règles compliquées, très hétérogènes et peu orientées vers le financement des entreprises. Les épargnants devaient en effet faire face à de nombreuses contraintes. L'épargne accumulée était peu portable. Il était possible de cumuler plusieurs produits mais impossible de regrouper ou transférer cette épargne. L'offre avait des règles et des fiscalités différentes et était donc très peu lisible et mal comprise.

De plus, la plupart des solutions d'épargne retraite ne proposaient que des sorties en rente viagère. Les placements étaient d'autant plus bien souvent mal optimisés et ne rapportaient donc pas des rendements suffisants. C'est pour toutes ces raisons que le gouvernement a voulu remettre en avant les dispositifs d'épargne retraite dans le pays.

C'est donc dans ce contexte que la loi PACTE intervient avec son volet retraite. Le gouvernement souhaite passer de 200 milliards à 300 milliards d'euros d'épargne retraite d'ici 2022. L'objectif consiste alors à rendre l'épargne retraite plus attractive, plus simple, plus flexible et plus avantageux fiscalement pour les épargnants. Le dispositif doit également être source de financement plus stable pour les entreprises.

Pour répondre aux inconvénients de l'ancien dispositif d'épargne retraite, les législateurs ont donc mis en place le Plan d'Épargne Retraite, dit PER. Celui-ci permet désormais une plus grande liberté dans l'utilisation de l'épargne. Au moment de la sortie du PER lors de la retraite de l'assuré, les retraits peuvent être effectués librement en rente ou en capital, et ce en une fois ou de manière fractionnée. Les conditions de sortie anticipées ont également été harmonisées, notamment dans le cas de l'achat de la résidence principale.

De plus, le PER a désormais une portabilité intégrale tout au long de sa vie. L'épargne accumulée est transférable dans son intégralité d'un produit à l'autre. Ceci permet ainsi de créer une concurrence entre les prestataires, et ce dans l'intérêt des clients. Le transfert est

gratuit si le produit d'épargne est détenu depuis plus de 5 ans et s'il a moins de 5 ans les frais sont limités à 1%.

Une des ambitions de ce PER consiste également à permettre à l'épargne d'être mieux investie à long terme. Le rendement est alors amélioré pour l'épargnant et les entreprises sont alors mieux financées. Cette épargne long terme permet en effet de financer les fonds propres des entreprises et la gestion pilotée permet d'offrir de meilleurs rendements aux épargnants qui pendant cette période de taux bas voient leur rendement fortement réduits.

Les règles de fonctionnement sont communes à tous les produits, qu'ils soient individuels ou collectifs. Les modalités de sortie et de transfert ou les modalités liées à la fiscalité seront les mêmes.

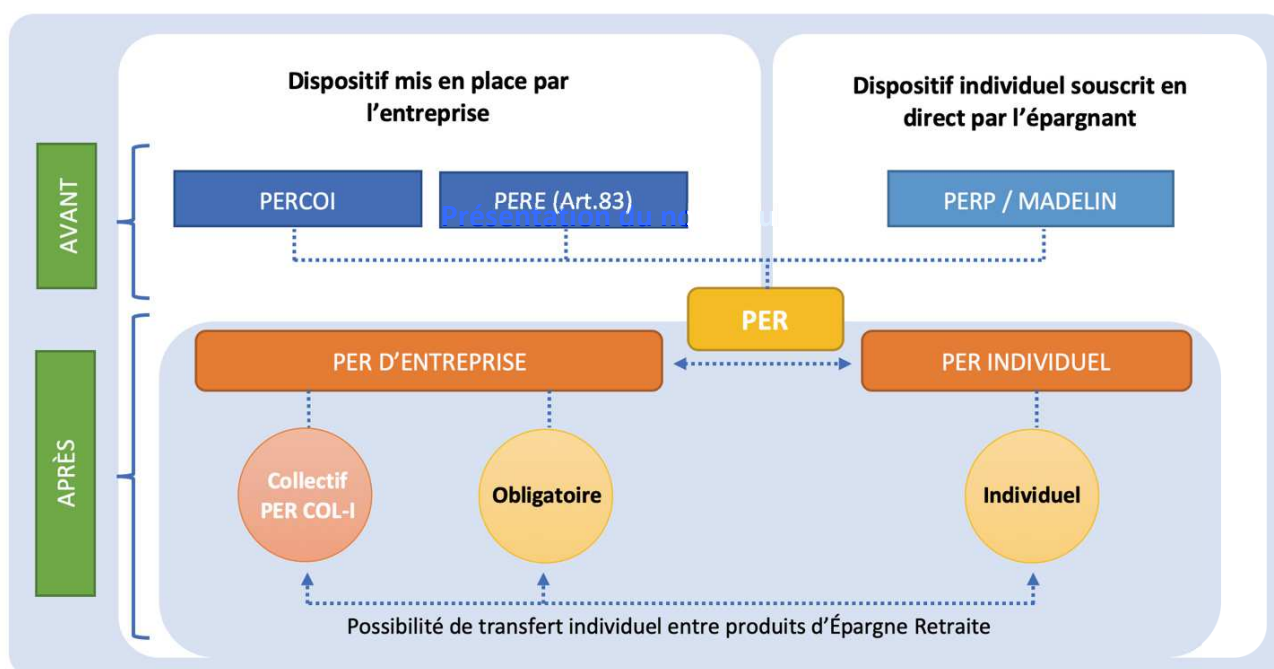
Enfin, la fiscalité a été harmonisée et a été rendue plus attractive. La déductibilité de l'assiette de l'IR des versements volontaires a été généralisée sur l'ensemble des PER dans la limite de plafonds définis. Si l'épargnant détient de l'assurance-vie, il bénéficiera d'avantages fiscaux supplémentaires en cas de transfert sur le PER.

a) Le Plan d'Épargne Retraite (PER)

Le PER prend la forme d'un contrat d'assurance de groupe ou compte titres. Sa souscription peut être faite auprès d'un assureur, d'une institution de prévoyance, d'une mutuelle, ou encore d'un gestionnaire d'actifs. Son objectif est l'acquisition d'une rente viagère ou le versement d'un capital au moment de la retraite de l'assuré.

Il est composé en trois compartiments différents. Le premier est le PER individuel qui a pour vocation de remplacer les contrats de retraite supplémentaire individuels tels que le PERP ou les contrats de Type MADELIN qui existaient jusque lors. Le deuxième est le PER entreprise (PERE) Collectif qui remplace le PERCO mis en place par les entreprises pour leurs salariés. Enfin, le troisième compartiment est le PER entreprise (PERE) obligatoires. Il s'agit du remplaçant du contrat collectif « article 83 » souscrit par les entreprises au bénéfice des salariés.

Le dispositif peut être résumé par le schéma ci-après :



Les objectifs entre ces trois compartiments du PER sont les mêmes. Quelle que soit sa nature, le PER a donc pour objectif premier de se constituer une épargne en vue de la retraite. Avant cette date, les sommes sont bloquées, sauf en cas d'accidents de la vie ou pour l'achat de la résidence principale.

En ce qui concerne l'alimentation de ces dispositifs, plusieurs types de versements sont possibles et varient selon que le plan soit individuel, collectif, ou obligatoire. Chacun de ces types de versements ont des règles de fonctionnement propres mais qui sont identiques, que le PER soit sous forme d'assurance ou titres.

Il existe en effet une différence entre le PER assurance et compte titres. Les deux formes permettent un accès à une large gamme de supports dont la liste dépend du contrat. Aussi, pour sécuriser l'épargne dans un PER compte titres, il sera possible de le faire via des supports monétaires ou obligataires, mais en période de taux bas, les supports monétaires peuvent avoir des performances proches de zéro voir négatives. En revanche, la gamme du support sera plus dynamique.

Pour choisir entre un PER assurance ou un PER en compte titres il faut tenir compte des objectifs du souscripteur ainsi que de la garantie en capital souhaitée. Le PER assurance, contrairement au PER compte titres, de nombreuses garanties de prévoyance pouvant être mises en place sous forme d'option ou directement dans le contrat. Ces garanties sont telles que pour le décès, l'invalidité, la perte d'autonomie, l'IPTIA, ou la garantie sur la table de mortalité dans le cas d'une sortie en rentre à la retraite.

B. Assurance-vie

L'assurance-vie est une solution ayant pour objectif premier de protéger sa famille. Cet instrument de prévoyance peut également être utilisé par les différents ménages pour diversifier et développer une partie de leur épargne vers des placements financiers. En plus de ces différents avantages, l'Assurance-vie permet une fiscalité sur la transmission ainsi que sur les revenus provenant de cette épargne bien plus avantageuse.

En fonction de leur aversion au risque, des durées de placements envisagés ainsi que leurs objectifs, ils pourront réaliser une répartition plus ou moins dynamique de leur épargne. Les supports financiers proposés dans ces contrats sont en effet très nombreux, ce qui permet de réaliser des répartitions des actifs toujours plus adaptés aux besoins du souscripteurs.

De par ces spécificités, l'assurance-vie est un outil pour pouvoir diversifier le patrimoine du professionnel libéral mais il est aussi un vecteur pour la constitution d'une épargne de prévoyance dans une optique de recherche de revenu à terme. La fiscalité des rachats partiels ou programmés des contrats d'assurance-vie est plus avantageuse. Elle permet d'obtenir un prélèvement fiscal moins important que celui des placements plus traditionnels permettant également des revenus réguliers. Il s'agit d'une spécificité émanant surtout du fait que les montants des rachats se répartissent entre le capital et les intérêts du placement. La disponibilité des montants épargnés sur ce produit est aussi une qualité primordiale pour les épargnants souhaitant conserver une sécurité pour faire face à des imprévus.

b) Comparaison entre Assurance vie et PER

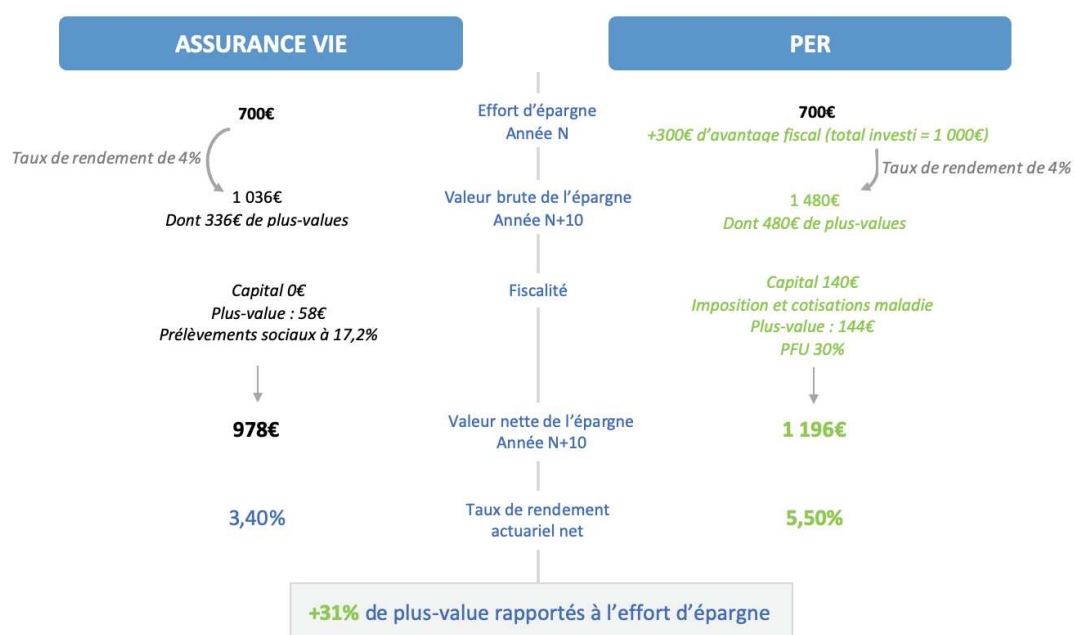
Le contrat d'assurance-vie est le contrat préféré des français. Nombreux sont ceux qui l'utilisent pour se constituer une épargne dans l'optique de préparer leur retraite. Mais avec les nouveautés apportées par la loi Pacte, le PER est devenu une sérieuse alternative à l'assurance-vie pour ces épargnants.

Les deux contrats permettent une sortie en capital au moment de la retraite. Ils permettent également une sortie anticipée au moment de l'achat de la résidence principale. En revanche, ce qui va différencier l'assurance-vie au Plan d'Épargne Retraite, c'est la déductibilité à l'entrée. Le dispositif permet en effet de déduire de son assiette fiscale les fonds investis. Le PER est ainsi comparable au contrat d'assurance-vie d'il y a 30 ans où ce dernier bénéficiait alors aussi d'avantage fiscal à l'entrée.

Pour montrer l'intérêt du PER par rapport au contrat d'assurance-vie dans le but d'une constitution d'épargne pour sa retraite, nous allons comparer les deux dispositifs avec le schéma ci-après :

Comparaison d'un placement sur une assurance-vie et sur un PER

TMI entrée = 30% ; TMI sortie = 14% ; rendement = 4% par an ; durée = 10 ans.



Dans cet exemple, nous investissons 1 000 euros sur un plan d'épargne retraite. Avec une tranche d'imposition à 30%, l'épargnant bénéficie ainsi d'un avantage fiscal de 300 euros. En investissant cette somme, son effort d'épargne réel net n'est donc que de 700€. C'est pourquoi nous comparons un placement dans un PER dans lequel nous avons investi 1 000€ avec un contrat d'assurance-vie dans lequel nous avons investi 700€ car l'effort d'épargne sera le même, grâce à la déductibilité à l'entrée permise par le PER.

Ce capital d'une valeur brute 700€ pour l'un et 1 000€ pour l'autre vaudra alors 1 036€ pour le premier et 1 480€ pour l'autre au terme des 10 ans dans l'hypothèse où chaque année la rémunération des contrats est de 4%.

Pour pouvoir mobiliser ces sommes en capital en sortie, elles seront soumises à la fiscalité. Cette fiscalité sera distinguée selon la prestation. Le versement du capital initial de 1 000 euros sur le PER sera imposé à la tranche marginale d'imposition. Dans cet exemple, cette dernière est de 14% car au moment de la retraite, les épargnants ont généralement des revenus de remplacement plus faibles et donc une tranche d'imposition plus faible. Nous baissons ici d'une tranche d'imposition en passant de 30% à 14%. Il y a donc une fiscalité sur le capital investi de 140€. A cela, s'ajoute 30% de Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) sur les plus-values réalisées. Pour 480€ de plus-value, la fiscalité est donc de 144€.

En revanche, pour l'assurance vie, seuls les prélèvements sociaux de 17,2% sur les plus-values seront prélevés avec l'hypothèse où le retrait effectué est en dessous des 4 600€ ou 9 200€ d'abattement qui permettent d'éviter le prélèvement libératoire à 7,5%. Nous retranchons donc 58€ de prélèvements sociaux aux 1 036€.

Nous obtenons donc une prestation nette de 978€ pour l'assurance-vie et 1 196€ pour le PER. Le calcul nous donne 31% de plus-values supplémentaires avec le PER rapportés à l'effort d'épargne initial. Cette différence est liée à la différence de fiscalité pour l'épargnant entre la phase de capitalisation et la sortie. Il s'agit d'un réel levier fiscal. Mais le PER est-il toujours le choix le plus intéressant ?

Pour répondre à cette question, j'ai repris cet exemple avec tous les cas de tranche d'imposition à l'entrée et à la sortie (Cf Annexe 2). Les résultats ressortis sont visibles sur le tableau récapitulatif suivant :

		TMI Sortie				
		45%	41%	30%	14%	0%
TMI Entrée	45%	21%	29%	49%	78%	103%
	41%		17%	36%	63%	87%
	30%			8%	31%	51%
	14%				-1%	16%

Nous remarquons donc que le PER s'avère plus avantageux dans l'intégralité des cas sauf dans le cas d'une tranche à 14% qui serait resté la même au moment de la retraite. Il est même 63% plus avantageux que l'assurance-vie lorsqu'un épargnant passe d'une tranche à 41% à 14%.

Ces résultats peuvent sembler contre-intuitif en sachant que la fiscalité des plus-values en assurance-vie sont très peu fiscalisées. Il semblerait alors logique d'opter pour l'assurance-vie. Le véritable avantage fiscal du PER n'est donc pas l'économie fiscale à l'entrée mais la capacité que nous donne le gouvernement à capitaliser sur une somme brute d'avantage fiscale. Quand un individu épargne avec un plan d'épargne retraite, il investit avec un effet levier.

II. L'épargne salariale

A. Définition et explication de l'épargne salariale

L'épargne salariale est un dispositif financier donnant la possibilité aux salariés et dirigeants d'une entreprise de s'associer financièrement avec cette dernière pour la constitution d'une épargne. Ce dispositif initialement prévu pour récompenser les salariés est une réelle opportunité pour les professions libérales de santé. Il est possible quelle que soit la forme juridique de l'entreprise (EI, SEL, SNC, SCM, etc.). Chaque entreprise peut mettre en place ce dispositif d'épargne salariale à condition d'employer au moins 1 salarié, qu'il s'agisse d'un CDD, un CDI, ou même d'un apprenti. Dans le cas de notre profession libérale de santé, s'il a une secrétaire par exemple la condition sera alors remplie. L'embauche d'une femme de ménage, même à temps partiel, remplit également la condition s'il ne dispose pas de collaborateurs à son cabinet.

Les versements se font librement par le bénéficiaire. La constitution de l'épargne salariale peut se faire grâce à 4 types de versements : les versements volontaires ; les primes d'intéressements ; les primes de participations ; et les jours de repos non pris. Les versements peuvent se faire sur un plan d'épargne entreprise (PEE), ou sur un plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Ces dispositifs d'épargne salariale permettent des avantages fiscaux et sociaux importants et sont de bons outils pour se constituer un capital pour sa retraite.

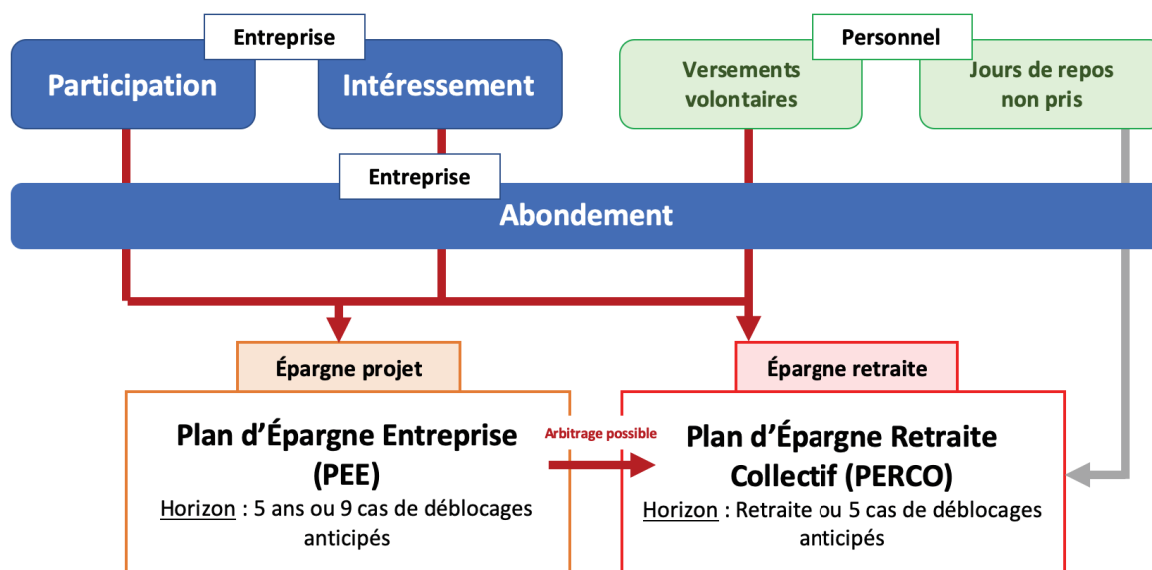
Le dirigeant de l'entreprise peut également s'il le souhaite majorer ses versements grâce à **l'abondement**. Ce dernier correspond à un versement complémentaire réalisé par l'entreprise. C'est le dirigeant qui décidera du taux et du plafond dans les limites permises par la législation. L'entreprise pourra donc, dans la limite par an et par bénéficiaire, abonder jusqu'à 300% du versement de l'épargnant et ce jusqu'à 8% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale² (PASS) pour le plan d'épargne entreprise et jusqu'à 16% pour le PERCO. Le plafond pour 2020 est ainsi de 3290,88€ pour ce premier et de 6 581,76€ pour le deuxième.

² Plafond du PASS 2020 : 41 136€

Cet abondement que le professionnel de santé se réalisera à lui-même sera déductible au bénéfice imposable de son entreprise, qu'il s'agisse de la partie relative au calcul de l'impôt et de celle relative au calcul des cotisations sociales personnelles (soumises à la CSG, à la CRDS).

Enfin, le bénéficiaire l'épargnant pourra disposer de son épargne au terme de 5 ans pour le PEE et au moment de son départ à la retraite pour son PERCO. Des cas de déblocage anticipé des fonds sont néanmoins possibles. C'est le cas pour l'achat de sa résidence principale par exemple. Le capital constitué peut alors servir à financer de futurs projets. Mais l'épargne investie peut aussi servir à se constituer une retraite complémentaire, avec une sortie en rente ou en capital. Le dispositif peut être résumé par le schéma ci-après :

Schéma du dispositif d'épargne salariale



Les plus-values réalisées sont exonérées d'impôts sur le revenu sauf dans le cas où l'assuré a choisi de récupérer le capital investi dans son PERCO sous la forme d'une rente viagère à titre onéreux. Dans ce cas, seule la fraction des revenus qui variera selon l'âge du bénéficiaire sera soumise à l'impôt sur le revenu. Dans tous les cas, les prélèvements sociaux sont prélevés sur la partie plus-value (*cf annexe 3 : Fiscalité de l'épargne salariale à l'entrée et à la sortie*)

B. Les types de versements possibles

a) Versements volontaires

Le professionnel libéral de santé, tout comme ses collaborateurs, peut réaliser des versements à titre personnel. Ces versements volontaires peuvent atteindre jusqu'à 25% des rémunérations perçues au cours de l'année au sein de l'entreprise pour les salariés. Pour les conjoints collaborateurs le plafond est de 25% du PASS, soit 20 284€ en 2020. Ce montant qui a déjà été imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente peut être déposé sur le PEE ou le PERCO. L'employeur peut alors abonder jusqu'à 300% de ces versements dans la limite de 8% ou 16% en fonction du support comme vu dans la partie précédente.

b) Intéressement

L'intéressement est un avantage versé sous forme de prime aux salariés de l'entreprise pour les associer aux performances de celle-ci. Tous les salariés peuvent en bénéficier mais aussi les chefs d'entreprise, leur conjoint ou les mandataires sociaux. La mise en place est facultative pour l'entreprise et son dirigeant mais permet de motiver son personnel et d'améliorer de manière significative les résultats.

La formule de calcul peut être librement choisie par la société. Elle peut être liée aux résultats ou à la performance de l'entreprise. Les critères d'évaluation ou les seuils de déclenchement sont librement définis et permettent de définir le montant globale de l'intéressement à répartir entre les salariés. L'intéressement présente donc un caractère collectif. Il est variable selon les années car il dépend d'une formule de calcul liée aux résultats.

Le plafond global de l'intéressement versé par l'entreprise ne peut pas excéder 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des collaborateurs. A titre individuel, le montant de l'intéressement ne peut pas excéder 75% du PASS, soit 30 852€ en 2020.

En ce qui concerne la fiscalité de cette prime, elle est exonérée de charges patronales ainsi que de forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés comme c'est le cas pour la majorité des professions libérales de santé.

c) Participation

La participation a quant à elle pour objectif d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise. Il s'agit d'un dispositif incitatif et fidélisant. Sa mise en place est obligatoire pour les sociétés de plus de 50 salariés et facultative pour les autres. Cela concerne donc moins les professions libérales mais il reste tout de même envisageable pour augmenter le montant des primes à défiscaliser.

Le montant global de la prime se calcule de la manière suivante :

$$\text{Réserve spéciale de participation (RSP)} = \frac{1}{2}(B - 5C) * \frac{S}{VA} \quad \text{ou} \quad RSP = \frac{1}{2}(B - 5C)$$

Avec :

S = Masse de salariés

B = Bénéfices

C = Capitaux propres

Le plafond individuel de la prime de participation est 75% du PASS soit 30 852€ en 2020. La participation versée par l'entreprise est exonérée de charges patronales et de taxe sur les salaires. Déductible du bénéfice imposable, la prime reçue par le salarié est exonérée de charges sociales (Hors CSG / CRDS), tout comme pour l'intéressement et les abondements. Elle est exonérée d'IR et d'impôts sur les plus-values (Hors prélèvements sociaux) si elle est placée dans un PEE et ou un PERCO.

C. Illustration de l'intérêt de l'épargne salariale

a) L'épargne salariale et la défiscalisation des revenus

L'épargne salariale, de par les caractéristiques explicitées précédemment, pourrait sembler être un dispositif destiné aux grandes entreprises. Mais depuis la loi Fabius de Février 2001 l'épargne salariale a été ouverte aux travailleurs non-salariés telles que les professions libérales, et ce dès lors qu'ils ont un salarié. Ainsi, que le professionnel de santé soit seul ou dans le cadre d'une SCM, d'une SCP, ou d'une SELARL, s'il a au moins un salarié avec au moins deux mois d'ancienneté, il pourra profiter du dispositif. D'autant plus que les formalités de mise en place de l'épargne salariale dans un cabinet sont réduites.

L'intérêt est donc tout d'abord d'un point de vue professionnel car tout versement volontaire, d'une prime d'intéressement ou de participation peut être abondé par le gérant ou par la société. L'abondement peut aller jusqu'à 300% jusqu'au plafond annuel de 3 290,88€ pour le PEE et de 6 581,76€ pour le PERCO. Le professionnel de santé peut donc **défiscaliser un total de 9 872,64€** en une année avec le dispositif.

Prenons l'exemple d'un médecin spécialiste qui a mis en place le dispositif et qui a décidé de mettre l'abondement maximal de 300%. Le docteur alimente le plan d'épargne d'un versement volontaire de 900€ sur son PEE. Ce versement sera abondé de 2 700€ brut auquel il faut soustraire 9,7% de CSG et CRDS, soit 2 438€ d'abondement net. Le capital total sera donc de 3 338€ et sera placé sur l'un des fonds communs de placement.

Une autre astuce consiste, si l'organisme de placement le permet, de **faire un arbitrage sur les fonds placés du PEE vers le PERCO** afin d'obtenir l'abondement du PERCO avec les mêmes 900€ placés initialement. Si l'abondement du PERCO est de 300% au maximum, le docteur pourra alors toucher le maximum d'abondement sur PERCO, soit 6 581,76€. Dans notre exemple, le **médecin aura alors touché 9 281€ d'abondement brut au total**. Les versements peuvent bien entendu se faire en mensualités tout au long de l'année. L'abondement est alors **déductible du revenu professionnel** du praticien et est exonéré de charges sociales.

Si le professionnel travaille avec son conjoint, dans ce cas, le couple pourra alors défiscaliser grâce à l'abondement jusqu'à 19 745€ en une seule année. Tout comme pour le contrat d'assurance-vie, le PEE ou le PERCO dispose d'un compte individuel rattaché auquel il orientera son épargne en fonction de son profil d'investisseur. L'intérêt patrimonial réside dans le fait qu'au terme des 5 ans pour le PEE, au moment de la retraite pour le PERCO, ou en cas de déblocage anticipé, la sortie en capital est nette d'impôt (sauf prélèvements sociaux habituels de 17,2%).

b) Exemple de placement sur l'épargne salariale

Pour illustrer l'intérêt pour le professionnel libéral de santé d'avoir recours à l'épargne salariale sur le long terme pour préparer sa retraite, nous allons prendre l'exemple d'un chirurgien-dentiste qui décide d'ouvrir une PEE et un PERCO avec sa société. L'abondement mis en place est de 300%. Il souhaite obtenir le maximum d'intérêt fiscal permis par l'abondement. Il effectue donc un versement de 1 096,96€ sur son PEE pour obtenir l'abondement maximal de 3 290,88€ sur le PEE. Il effectue également un versement de 2 193,92 € sur son PERCO pour obtenir l'abondement maximal de 6 581,76 €. Au total, le chirurgien a placé 13 163,52 € net sur son épargne salariale avec seulement 3 290,88 € de versement personnel. Il est à noter que les prélèvements sociaux de 9,70% ne sont pas prélevés de l'abondement car ils sont à régler directement à l'URSSAF. Le montant de l'abondement n'est donc pas diminué du montant versé par le cabinet sur le compte individuel du médecin.

Dans une hypothèse où la rémunération annuelle moyenne de l'épargne placée est de 4% net de frais de gestion par an et de prélèvement sociaux sur l'épargne, il obtiendrait au bout de 20 ans un capital de **407 663,71 € (Cf Annexe 4 : Placement pour obtenir l'abondement maximal pendant 20 ans)**.

Au total, dans cet exemple, avec 65 817 € de versement, 197 452 € ont été défiscalisés grâce à l'abondement et 144 393 € ont été perçus grâce aux intérêts perçus au fil des années.

Le professionnel peut alors sortir cette somme en capital ou en rente viagère au moment de sa retraite. Cela lui permet ainsi de profiter d'une retraite bien plus confortable grâce aux sommes défiscalisées permises par le dispositif ainsi que le rendement permis par le placement de son épargne.

Supposons maintenant que sa tranche marginale d'imposition est de 41% et qu'il souhaite se verser une **prime de 1 000€**. Nous allons illustrer avec le tableau suivant l'intérêt de faire appel aux primes d'épargne salariale plutôt que de se verser un revenu de manière classique :

Salaire	ou	Prime d'épargne salariale
Coût pour l'entreprise 1 450 € <i>(Prime + 450€ de charges patronales³)</i>		Coût pour l'entreprise 1 097 € <i>(Prime + 97 € de CSG + CRDS)</i>
Prime perçue 590 € <i>(Prime – 410 € d'impôts)</i>		Prime perçue directement 590 € <i>(Prime – 410 € d'impôts)</i> Prime versée sur Perco ou PEE 1 000 € <i>(Prime net)</i>
Taux d'efficacité : 41%		Taux d'efficacité : 54% Taux d'efficacité : 91%

En se versant une prime de 1 000€, comme nous pouvons l'observer dans la partie gauche de ce tableau, le chirurgien devra s'acquitter de 590€ de taxes. Il paiera 450€ de charges patronales et s'acquittera de 410€ d'impôt sur le revenu à cause de sa tranche marginale d'imposition élevée. Le coût total pour lui et sa société sera donc de 1 450€ pour seulement 590€ net perçus, soit un taux d'efficacité de seulement 41%.

Mais en décidant de verser cette prime de 1 000€ sur son épargne salariale grâce à une prime d'intéressement, de participation ou d'abondement, il n'a plus à s'acquitter des charges patronales de 45%. La société doit alors seulement s'acquitter de la CSG et du CRDS pour un total de 9,7%, soit 97€. Au total il réalise une économie de 353€ !

³ Hypothèse : charges patronales à 45%

S'il décide de percevoir directement cette somme, il recevra en net 590€ après impôt sur le revenu de 410€. Le taux d'efficacité entre le coût total et la somme réellement perçue sera alors de 54%.

Mieux encore, s'il décide de placer cette prime sur son PEE ou son PERCO, il n'aura pas à supporter l'impôt sur le revenu et aura alors épargné un total de 1 000€. Le taux d'efficacité sera cette fois-ci de 91% ! La défiscalisation de ses revenus permise par l'épargne salariale est donc considérable. En se versant des primes sur son épargne salariale, le professionnel aura alors touché en net 2,2 fois plus qu'en se versant un revenu classique.

De plus, grâce à la loi PACTE et depuis le 1^{er} janvier 2019, le forfait social de 20% a été supprimé pour les entreprises de moins de 250 salariés. Il s'agit d'une économie non négligeable qui encourage toujours plus les professionnels tels que nos professions libérales de santé à se rémunérer en utilisant le dispositif d'épargne salariale.

Conclusion

La réforme des retraites n'a pas encore fini de faire parler d'elle. La crise sanitaire n'a fait que repousser sa mise en place mais nul doute qu'il sera au cœur des débats au cours des prochaines années. Beaucoup de français ont peur de voir leur future pension de retraite baisser voire même disparaître dans les prochaines années. Le conseil d'orientation des retraites, dans ses projections, estime que notre système actuel va connaître un déficit annuel de 70 Mds d'€ en 2030 et plus de 100 Mds d'€ en 2050. Ceci alors même qu'en 2020, 1 retraite sur 10 n'est pas financée, si ce n'est que par la dette. Si rien ne change, ce sera alors 6 retraites sur 10 en 2030.

De grandes évolutions sont à prévoir. Les gouvernements successifs, de par leur réforme, ont poussé les français à investir dans l'économie réel, comme ce fut le cas avec la loi PACTE et son nouveau plan d'épargne retraite. La baisse suggérée des pensions en lien avec la réforme ne fait qu'accentuer l'intérêt pour les professionnels libéraux de santé à faire appel aux établissements financiers pour préparer au mieux leur fin de vie. L'opportunité pour les banques est donc à saisir.

Jusqu'à présent, les professions libérales de santé pouvaient compter sur leur caisse autonome pour préparer la fin de leur jour. Mais celle-ci risque de disparaître. Elles vont donc devoir favoriser de nouveaux outils pour s'assurer une retraite confortable. Elles devront s'appuyer sur leur patrimoine professionnel et faire appel à des experts pour convertir ce patrimoine en source de financement pour la retraite. Le rôle des banques sera alors de les accompagner dans ces étapes, qu'il s'agisse du financement jusqu'à sa conversion en patrimoine privé.

Plus que jamais, l'épargne par capitalisation devra être favorisée. L'intérêt pour l'épargnant est alors double, que ce soit en termes de fiscalité ou de rendement. Le rôle des banquiers sera alors de montrer l'intérêt pour ces professions de se constituer eux-mêmes leur épargne retraite.

Annexes

Annexe 1 : Conditions de départ à la retraite pour la retraite complémentaire Carpimko pour les assurés nés entre 1956 et 1960.

Année de naissance	Âge Minimum de la retraite	Âge de la retraite à taux plein
1956	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
1957	60 ans et 8 mois	65 ans et 8 mois
1958	61 ans	66 ans
1959	61 ans et 4 mois	66 ans et 4 mois
1960	61 ans et 8 mois	66 ans et 8 mois

Annexe 2 : Comparaison des performances de l'Assurance vie et du PER selon les TMI

TMI entrée 14% et TMI sortie 0%			TMI entrée 14% et TMI sortie 14%			TMI entrée 30% et TMI sortie 0%		
Assurance Vie	PER		Assurance Vie	PER		Assurance Vie	PER	
860	Effort d'épargne N	860	860	Effort d'épargne N	860	700	Effort d'épargne N	700
860	Epargne réelle	1000	860	Epargne réelle	1000	700	Epargne réelle	1000
1273,01	Performance N+10	1480,24	1273,01	Performance N+10	1480,24	1036,17	Performance N+10	1480,24
413,01	Plus-value	480,24	413,01	Plus-value	480,24	336,17	Plus-value	480,24
71,04	Fiscalité	144,07	71,04	Fiscalité	284,07	57,82	Fiscalité	144,07
1201,97	Total	1336,17	1201,97	Total	1196,17	978,35	Total	1336,17
Plus-value / Effort d'épargne		16%	Plus-value / Effort d'épargne		-1%	Plus-value / Effort d'épargne		51%
TMI entrée 30% et TMI sortie 14%			TMI entrée 30% et TMI sortie 30%			TMI entrée 41% et TMI sortie 0%		
Assurance Vie	PER		Assurance Vie	PER		Assurance Vie	PER	
700	Effort d'épargne N	700	700	Effort d'épargne N	700	590	Effort d'épargne N	590
700	Epargne réelle	1000	700	Epargne réelle	1000	590	Epargne réelle	1000
1036,17	Performance N+10	1480,24	1036,17	Performance N+10	1480,24	873,34	Performance N+10	1480,24
336,17	Plus-value	480,24	336,17	Plus-value	480,24	283,34	Plus-value	480,24
57,82	Fiscalité	284,07	57,82	Fiscalité	444,07	48,74	Fiscalité	144,07
978,35	Total	1196,17	978,35	Total	1036,17	824,61	Total	1336,17
Plus-value / Effort d'épargne		31%	Plus-value / Effort d'épargne		8%	Plus-value / Effort d'épargne		87%
TMI entrée 41% et TMI sortie 14%			TMI entrée 41% et TMI sortie 30%			TMI entrée 41% et TMI sortie 41%		
Assurance Vie	PER		Assurance Vie	PER		Assurance Vie	PER	
590	Effort d'épargne N	590	590	Effort d'épargne N	590	590	Effort d'épargne N	590
590	Epargne réelle	1000	590	Epargne réelle	1000	590	Epargne réelle	1000
873,34	Performance N+10	1480,24	873,34	Performance N+10	1480,24	873,34	Performance N+10	1480,24
283,34	Plus-value	480,24	283,34	Plus-value	480,24	283,34	Plus-value	480,24
48,74	Fiscalité	284,07	48,74	Fiscalité	444,07	48,74	Fiscalité	554,07
824,61	Total	1196,17	824,61	Total	1036,17	824,61	Total	926,17
Plus-value / Effort d'épargne		63%	Plus-value / Effort d'épargne		36%	Plus-value / Effort d'épargne		17%
TMI entrée 45% et TMI sortie 0%			TMI entrée 45% et TMI sortie 14%			TMI entrée 45% et TMI sortie 30%		
Assurance Vie	PER		Assurance Vie	PER		Assurance Vie	PER	
550	Effort d'épargne N	550	550	Effort d'épargne N	550	550	Effort d'épargne N	550
550	Epargne réelle	1000	550	Epargne réelle	1000	550	Epargne réelle	1000
814,13	Performance N+10	1480,24	814,13	Performance N+10	1480,24	814,13	Performance N+10	1480,24
264,13	Plus-value	480,24	264,13	Plus-value	480,24	264,13	Plus-value	480,24
45,43	Fiscalité	144,07	45,43	Fiscalité	284,07	45,43	Fiscalité	444,07
768,70	Total	1336,17	768,70	Total	1196,17	768,70	Total	1036,17
Plus-value / Effort d'épargne		103%	Plus-value / Effort d'épargne		78%	Plus-value / Effort d'épargne		49%
TMI entrée 45% et TMI sortie 41%			TMI entrée 45% et TMI sortie 45%					
Assurance Vie	PER		Assurance Vie	PER				
550	Effort d'épargne N	550	550	Effort d'épargne N	550			
550	Epargne réelle	1000	550	Epargne réelle	1000			
814,13	Performance N+10	1480,24	814,13	Performance N+10	1480,24			
264,13	Plus-value	480,24	264,13	Plus-value	480,24			
45,43	Fiscalité	554,07	45,43	Fiscalité	594,07			
768,70	Total	926,17	768,70	Total	886,17			
Plus-value / Effort d'épargne		29%	Plus-value / Effort d'épargne		21%			

		TMI Sortie				
		45%	41%	30%	14%	0%
TMI Entrée	45%	21%	29%	49%	78%	103%
	41%		17%	36%	63%	87%
	30%			8%	31%	51%
	14%				-1%	16%

Annexe 3 : Fiscalité de l'épargne salariale à l'entrée et à la sortie

a) La fiscalité à l'entrée

Versements	Charges sociales	Prélèvements sociaux sur les revenus d'activités		Impôt sur le revenu	
Participation Intéressement Abondement	Exonération cotisations sociales	CSG 9,2%	<u>Pour les non-salariés :</u> Pas de prélèvement sur le montant perçu. Calcul et appel de CSG/CRDS par l'organisme de sécurité sociale	Les sommes placées sont exonérées	Les sommes perçues sont imposables à l'impôt sur le revenu
		CRDS 0,5%			
		Total 9,7%			
Versements volontaires	Non soumis	Non soumis		Non soumis	

b) La fiscalité à la sortie

Rachats d'avoirs disponibles ou déblocages anticipés	Prélèvements sociaux	Impôt sur le revenu	
Revenus et plus-values de l'épargne investie	CSG : 9,2% CRDS : 0,5% NPS : 7,5% TOTAL : 17,2% Sur la plus-value réalisée	PEE	Exonération
		PERCO	Sortie en capital : exonération
			Sortie en rente viagère : imposée après abattement de 30 à 70M en en fonction de l'âge du bénéficiaire lors de la rente viagère

Annexe 4 : Placement pour obtenir l'abondement maximal pendant 20 ans

Investissement PEE 1 096,96 €
+ Abondement 300% 3 290,88 €
= **Total PEE 4 387,84 €**

Investissement PERCO 2 193,92 €
+ Abondement 300% 6 581,76 €
= **Total PERCO 8 775,68 €**

TOTAL PEE + PERCO 13 163,52 €

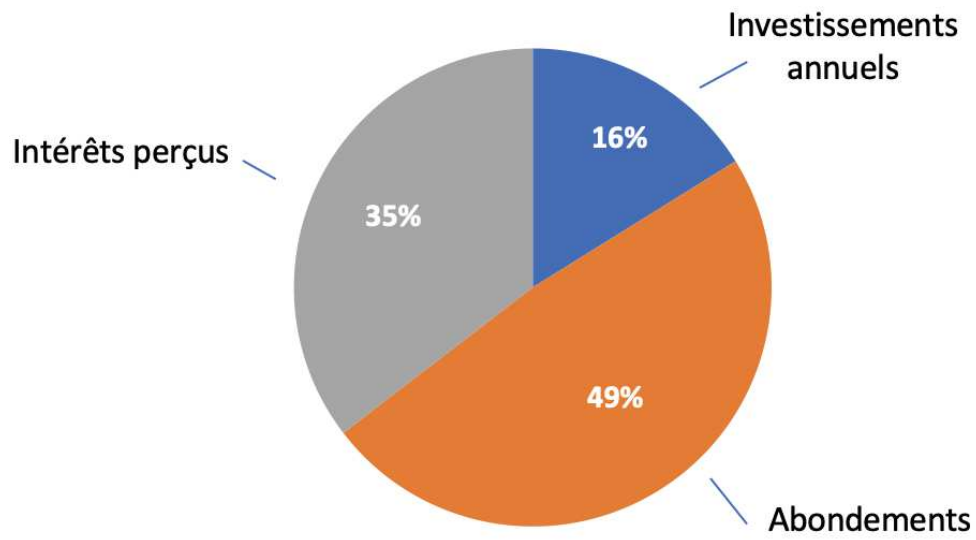
Hypothèse : rendement annuel de l'épargne salariale de 4% par an et montant du PASS inchangé pendant 20 ans

Années	Investissement annuel	Abondement annuel	Placement annuel	Cumul Investissement annuel	Cumul Abondement annuel	Cumul intérêts	Cumul placement + Intérêts (4%)
1	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	3 290,88 €	9 872,64 €	526,54 €	(*) 13 690,06 €
2	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	6 581,76 €	19 745,28 €	1 600,68 €	(**) 27 927,72 €
3	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	9 872,64 €	29 617,92 €	3 244,33 €	42 734,89 €
4	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	13 163,52 €	39 490,56 €	5 480,27 €	58 134,35 €
5	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	16 454,40 €	49 363,20 €	8 332,19 €	74 149,79 €
6	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	19 745,28 €	59 235,84 €	11 824,72 €	90 805,84 €
7	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	23 036,16 €	69 108,48 €	15 983,49 €	108 128,13 €
8	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	26 327,04 €	78 981,12 €	20 835,16 €	126 143,32 €
9	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	29 617,92 €	88 853,76 €	26 407,43 €	144 879,11 €
10	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	32 908,80 €	98 726,40 €	32 729,14 €	164 364,34 €
11	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	36 199,68 €	108 599,04 €	39 830,25 €	184 628,97 €
12	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	39 490,56 €	118 471,68 €	47 741,95 €	205 704,19 €
13	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	42 781,44 €	128 344,32 €	56 496,66 €	227 622,42 €
14	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	46 072,32 €	138 216,96 €	66 128,10 €	250 417,38 €
15	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	49 363,20 €	148 089,60 €	76 671,33 €	274 124,13 €
16	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	52 654,08 €	157 962,24 €	88 162,84 €	298 779,16 €
17	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	55 944,96 €	167 834,88 €	100 640,55 €	324 420,39 €
18	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	59 235,84 €	177 707,52 €	114 143,90 €	351 087,26 €
19	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	62 526,72 €	187 580,16 €	128 713,93 €	378 820,81 €
20	3 290,88 €	9 872,64 €	13 163,52 €	65 817,60 €	197 452,80 €	144 393,31 €	407 663,71 €

(*) = 13 163,52 € * 1,04

(**) = (13 690,06 € + 13 163,52 €) * 1,04

Répartition des placements sur l'épargne salariale sur 20 ans



Sources

Prévisima, « *Qu'est-ce que l'épargne salariale ?* », 2020, (consulté le 10/04/2020)
<https://www.previsima.fr/question-pratique/epargne-salariale-quels-sont-les-differents-dispositifs.html#epargne-salariale-fonctionnement>

Interfimo, « *Profiter de l'épargne salariale ?* », (consulté le 01/03/2020)
<https://www.interfimo.fr/profession-liberale/10-profiter-de-l-epargne-salariale,8>

Interfimo, « *Epargne retraite profession libérale* », (consulté le 02/03/2020)
<https://www.previsima.fr/question-pratique/epargne-salariale-quels-sont-les-differents-dispositifs.html#epargne-salariale-fonctionnement>

Interfimo, « *Organisation de votre patrimoine et préparation de la transmission de votre cabinet* », 2020, (consulté le 02/03/2020)
<https://www.interfimo.fr/profession-liberale/11-organisation-de-votre-patrimoine-et-preparation-de-la-transmission-de-votre-cabinet,9>

La retraite en clair, « *La retraite des professions libérales* », 12/03/2020, (consulté le 20/05/2020)
<https://www.la-retraite-en-clair.fr/parcours-professionnel-regimes-retraite/retraite-travailleurs-independants/retraite-professions-liberales>

La retraite en clair, « *Quelle retraite pour les professions libérales ?* », 09/04/2020, (consulté le 20/05/2020)
<https://www.previsima.fr/question-pratique/comment-fonctionne-la-retraite-complementaire-des-professions-liberales.html>

La retraite en clair, « *La réforme des retraites : Que craignent les professions libérales ?* », 09/04/2020, (consulté le 20/05/2020)
<https://www.la-retraite-en-clair.fr/retraite-france-monde/reforme-retraites-macron/reforme-retraites-craignent-professions-liberales>

Natixis, « *Nos offres dédiées pour les professionnels, TPE, PME et professions libérales* », (consulté le 10/04/2020)
https://www.interepargne.natixis.com/nie/entreprises/epargne-salariale-et-retraite/nos-offres-dediees-pour-les-professionnels-tpe-pme-et-professions-liberales/profession-liberale-c_660339.html

BNP Paribas, « *Simulateur* », (consulté le 15/04/2020)

<https://www.epargne-retraite-entreprises.bnpparibas.com/epargnants/outil-service/gerer-epargne/simulateurs-noasis>

CIC, « *Plan d'épargne retraite : l'épargne retraite simplifiée* », (consulté le 16/01/2020)

<https://www.cic.fr/fr/entreprises/approche-sociale/per-epargne-retraite-simplifiee.html>

Le portail de la fonction publique, « *Pourquoi une réforme des retraites est-elle nécessaire ?* », 05/08/2011, (consulté le 27/03/2020)

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/carriere-et-parcours-professionnel-](https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/carriere-et-parcours-professionnel-40#:~:text=L'objectif%20du%20Gouvernement%20est,l'enjeu%20de%20cette%20r%C3%A9forme.)

[40#:~:text=L'objectif%20du%20Gouvernement%20est,l'enjeu%20de%20cette%20r%C3%A9forme.](https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/carriere-et-parcours-professionnel-40#:~:text=L'objectif%20du%20Gouvernement%20est,l'enjeu%20de%20cette%20r%C3%A9forme.)