

N° 21 Life Expert

La lettre réservée aux experts-comptables

À LA UNE

Repère prévoyance

Quelles garanties prévoyance souscrire et à quel niveau ? Sont-elles adaptées à la taille de l'entreprise et au profil de ses salariés ? Comment les mettre en œuvre, les faire évoluer, être sûr d'être en conformité avec la législation ? Autant de questions qui nécessitent une approche personnalisée. Spécialiste de la protection sociale, Swiss Life vous accompagne pour y voir plus clair et recommander les bons choix.

Si le régime général de la Sécurité sociale s'applique à tous les salariés, toute entreprise est tenue de faire bénéficier ses collaborateurs ayant au moins un an de présence, d'une garantie minimale de prévoyance (loi dite de mensualisation du 19 janvier 1978).

Un régime complémentaire obligatoire

Mise en place dans le cadre de l'entreprise, la prévoyance collective constitue un levier important pour le chef d'entreprise dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines. Elle permet aux collaborateurs de bénéficier d'une couverture décès, accident du travail, invalidité, à moindre coût, l'employeur prenant en charge une partie des cotisations dont le tarif est déjà attractif grâce à la mutualisation.

Ces garanties sont particulièrement nécessaires pour les risques majeurs comme l'invalidité ou le décès, pour lesquels de la Sécurité sociale ne parvient pas à assurer un niveau de revenu suffisant au salarié et à sa famille.

Pour les cadres et assimilés, l'entreprise doit mettre en place un régime de prévoyance affecté prioritairement au décès, avec une cotisation minimale de 1,5 % du salaire, limitée au plafond de la Sécurité sociale. La garantie minimale fixée est de trois fois ce plafond annuel en cas de décès.



© Swiss Life Intellectual Property Management AG.

Trois solutions s'offrent au chef d'entreprise pour la mise en place de ce contrat : un accord collectif ou une convention collective, un référendum ou une décision unilatérale de l'employeur (DUE) constatée dans un écrit remis à chaque intéressé. Un formalisme qui doit pouvoir être justifié en cas de contrôle Urssaf ou fiscal.

Une réponse produit souple et adaptée

SwissLife Prévoyance Entreprise +, lancé en septembre dernier, permet aux petites et moyennes entreprises (1 à 50 salariés) de bénéficier d'un panel très complet, accompagné de garanties santé qui peuvent être souscrites en complément des garanties prévoyance. Entièrement éligible aux avantages fiscaux (article 83 du CGI) et sociaux (article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale), cette offre est modulable et assortie d'une approche tarifaire profilée. Deux formules sont proposées aux salariés : la formule familiale, dont les garanties sont adaptées au plus près des besoins de la famille, et celle dite uniforme, ciblant les structures dont les collèges sont inférieurs à dix salariés.

Un conseil expert

Les garanties de prévoyance collective doivent bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou à une ou plusieurs catégories d'entre eux, définies par des caractères objectifs et impersonnels. Si l'entreprise est soumise à une convention collective ou un accord de branche, la question ne se pose pas ; la conformité des garanties souscrites sera en revanche à étudier. Si l'entreprise

Suite en page 2

Le nouveau dispositif légal de portabilité

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juin 2015* pour les garanties prévoyance liées aux risques de décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité. Les règles de portabilité ont été profondément modifiées par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ; elles impactent les contrats collectifs article 83 du CGI. Les principaux changements sont les suivants :

- la portabilité s'étend à toutes les entreprises et à l'ensemble des salariés ;
- la durée de maintien des garanties s'allonge : toujours calculée en mois entiers, elle sera arrondie au nombre supérieur et plafonnée à 12 mois maximum au lieu de 9 actuellement ;
- la garantie sera gratuite pour les anciens salariés, les coûts étant mutualisés et à la charge des actifs ;
- l'ancien salarié justifiera d'un licenciement non consécutif à une faute lourde, du droit à l'indemnisation chômage, et ce à l'ouverture et au cours de la période de portabilité ;
- les risques liés à la maternité seront désormais inclus.

* Jusqu'à cette date, l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 continue de s'appliquer pour les entreprises membres des organisations signataires de cet accord (Medef, UPA, CGPME).



© D.R.

Édito

Constance

Dans une société où zapping et court-termisme sont de mise, garder le cap est vertueux. C'est en tout cas un des enseignements des résultats annuels publiés par Swiss Life fin février.

Depuis plus de dix ans, nous vous accompagnons comme partenaire privilégié d'un développement ciblé auprès des entreprises et des clients patrimoniaux. Nos choix stratégiques au fil des années, des crises et événements économiques ou financiers, nous permettent aujourd'hui d'afficher des performances qui valident notre positionnement d'assureur gestion privée et notre modèle de développement commercial.

En 2014, avec un bénéfice net en progression de 4 %, Swiss Life a poursuivi sa croissance rentable. L'offre que nous proposons pour répondre aux besoins privés et professionnels de la clientèle patrimoniale et des chefs d'entreprise a permis la performance en France également. Ainsi, les clients patrimoniaux, en augmentation de 10 % sur un an, représentent désormais 45 % de nos encours vie individuelle. Concernant l'entreprise, la croissance était également au rendez-vous, avec un développement en assurance collective largement supérieur au marché (5 % contre 2 % pour le marché). Pour y renforcer nos positions, nos actions sont tous azimuts : le lancement d'une offre compatible ANI et contrat responsable avec SwissLife Prévoyance Entreprise +, ou le renforcement du wealth management et de l'expertise corporate finance avec le nouveau pôle IPO au sein de Swiss Life Banque Privée en sont deux exemples marquants.

Dans la réponse aux besoins des chefs d'entreprise en assurance, banque privée et gestion financière, Swiss Life est un acteur qui compte en France. Nos résultats montrent que nous agissons avec un succès certain. Nous continuerons avec le même dynamisme dans les prochains mois, à vos côtés.

Philippe Fouquet
Responsable du développement
des relations avec les experts-comptables

Suite de la page 1

ne dépend pas d'une convention ou d'un accord, son dirigeant pourra décider d'assurer ou non des salariés, selon les capacités financières de sa société, la politique sociale et de rémunération globale qu'il souhaite mener. De ces décisions dépendra aussi son éligibilité ou non aux exonérations de charges sociales. À charge pour son expert-comptable de lui apporter la bonne expertise et de répondre à son devoir de conseil et d'information, qui dépasse désormais le domaine purement comptable. Swiss Life propose ainsi à ses partenaires experts-comptables un audit prévoyance en marque blanche, et les aide à accompagner au mieux leurs clients dans la définition de leur protection sociale. « Notre premier devoir est d'être présents aux côtés de l'expert-comptable pour l'épauler techniquement et surtout commercialement. Nos équipes sur le terrain disposent d'outils pour lui apporter tous les ingrédients sociaux patrimoniaux. Grâce à cette approche, l'objectif de Swiss Life est pleinement réalisé : permettre à notre partenaire expert-comptable de devenir l'incontournable "acteur récurrent" de la réussite et de la prospérité de son client », explique Dominique Auffret, responsable développement entreprise. ■

Protéger l'entreprise

Swiss Life a mis en place une gamme de contrats pour assurer la pérennité de l'entreprise elle-même contre les aléas de la vie.

SwissLife Prévoyance Indépendants : un plan de prévoyance complet et personnalisable pour les chefs d'entreprise n'ayant pas le statut de salarié.

SwissLife Homme Clé : le moyen de compenser le préjudice financier à la suite de l'invalidité, l'incapacité ou du décès d'une personne jouant un rôle déterminant dans le fonctionnement de l'entreprise.

SwissLife Garantie Associés : une protection contre l'entrée d'un tiers non désiré dans le capital de l'entreprise si un de ses associés venait à décéder

N'hésitez pas à prendre contact avec votre interlocuteur Swiss Life pour toute information.

REPÈRES

Complémentaire santé obligatoire : J - 300

Le 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises devront avoir mis en place un régime collectif obligatoire de frais de santé respectant la couverture minimale.

Trois cents jours, c'est à la fois peu et beaucoup pour intégrer les nouvelles obligations. Sans oublier que ne pas respecter la réglementation expose l'entreprise à un redressement Urssaf. Plusieurs règles sont à respecter, que l'entreprise soit ou non déjà équipée d'une complémentaire santé : vérifier les financements et les bénéficiaires, mettre en place un avenant, comparer, dénoncer, le cas échéant, son contrat, en souscrire un, appliquer les modes de mise en place définis. Tous ces points prennent du temps et font l'objet d'une actualité récente très dense (voir ci-dessous). N'hésitez pas à prendre contact avec votre interlocuteur Swiss Life qui vous apportera son expertise en protection sociale.



© Swiss Life Intellectual Property Management AG

Cinq décrets à prendre en compte

Ils font suite à l'ANI du 11 janvier 2013 et à la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014.

Le décret n° 2014-1025 (paru le 10 septembre 2014) relatif au contenu minimal du panier de soins ANI et aux conditions dans lesquelles certains salariés peuvent être dispensés d'adhésion aux contrats de complémentaire santé en entreprise (article L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale).

Le décret n° 2014-1144 (9 octobre 2014) sur l'aide à la complémentaire santé précisant les conditions de sélection des contrats éligibles et leurs niveaux de garanties (article L. 863-6).

Le décret n° 2014-1374 (19 novembre 2014) relatif au contenu des contrats responsables

et solidaires, fixe des planchers et des plafonds de prise en charge. Une circulaire de la direction de la Sécurité sociale publiée le 6 février 2014 en précise les modalités.

Le décret n° 2014-1498 (10 décembre 2014) relatif au degré élevé de solidarité, définit les prestations que doivent prévoir les accords professionnels ou interprofessionnels recommandant un ou plusieurs organismes assureurs pour la gestion des garanties collectives qu'ils instaurent.

Le décret n° 2015-13 (10 janvier 2015) relatif à la mise en concurrence des organismes dans le cadre de la recommandation, vise à garantir la transparence des conditions de sélection des organismes assureurs recommandés par des accords collectifs.

Le salutaire décrochage de l'euro

par **Éric Bourguignon**, directeur de la gestion de taux et crédit (Fixed Income) de Swiss Life Asset Managers

En à peine six mois, l'euro a perdu 20 % de sa valeur contre le dollar. Cette baisse de la monnaie unique, que beaucoup appelaient de leurs vœux sans trop y croire, constitue une formidable bouffée d'oxygène pour l'économie de la zone.



© Thinkstock.

La baisse de l'euro renforce considérablement la compétitivité de nos produits sur les marchés internationaux. Mais surtout, elle atténue les pressions déflationnistes qui s'exercent sur la zone euro, en provoquant un renchérissement de nos importations.

Reviement stratégique

Ce soudain et brutal décrochage de l'euro ne doit rien au hasard. Après s'être longtemps montrée indifférente à l'évolution de la monnaie unique, la Banque centrale européenne a fini par reconnaître, en mai, que l'appréciation de l'euro dans le contexte d'une inflation faible et de niveaux toujours bas d'activité économique était devenue « *un motif de préoccupation du point de vue du Conseil des gouverneurs* ». Comme pour enfoncer le clou, la BCE annonçait dans la foulée deux types de mesures destinées à traduire dans les actes le revirement stratégique des responsables monétaires européens : une baisse supplémentaire de ses taux directeurs et le lancement d'un programme

ciblé de soutien du crédit à l'économie. La baisse de la devise européenne n'aurait cependant pas pris une telle ampleur si son charismatique président, Mario Draghi, n'avait pas affiché, en décembre, son intention d'adopter un vaste programme d'achat de titres financé par simple création monétaire, et annoncé en janvier que ce programme allait finalement porter sur la somme astronomique de 1 100 milliards d'euros !

Guerre des changes

Seule grande banque centrale à être restée jusqu'ici en dehors de la guerre des changes que se livrent depuis des années les nations pour affaiblir la valeur de leur monnaie et soutenir leurs exportations, la Banque centrale européenne a donc frappé un grand coup. Il a d'ailleurs été si fort qu'il a été ressenti sur tous les continents, puisque la plupart des monnaies ont récemment bondi contre l'euro. Il a aussi fait une première victime : la Banque nationale de Suisse.

L'institution helvétique, qui avait rattaché sa monnaie à l'euro en 2011, a très vite compris que la « montée en première ligne » de la BCE allait se traduire par des entrées phénoménales de capitaux en Suisse, et exercer une irrésistible pression à la hausse du franc. Elle a donc préféré jeter l'éponge en renonçant à maintenir la parité franc / euro, décision qui a

aussitôt provoqué un renchérissement inattendu de plus de 20 % du franc suisse, au grand dam des milieux économiques.

Point de chute

Malgré son récent décrochage, l'euro dispose probablement encore d'une marge de baisse supplémentaire ; mais celle-ci pourrait rapidement parvenir à son terme pour au moins trois raisons. D'abord, au niveau actuel, l'euro a sans doute retrouvé son prix d'équilibre, autrement dit un prix qui est cohérent avec les fondamentaux de l'économie européenne.

Ensuite, l'euro est une monnaie intrinsèquement forte en raison de l'excédent extérieur considérable enregistré par la zone euro. Cet excédent des exportations de biens et de services des pays de l'Union européenne sur leurs importations se traduit chaque mois par l'entrée d'une vingtaine de milliards d'euros de capitaux dans la zone, et cette somme pourrait finir par compenser les sorties de capitaux engendrées par la politique de la Banque centrale européenne.

Enfin, contrairement à la Suisse, les États-Unis pourraient réagir à l'offensive de la BCE en lançant à leur tour quelques « salves » propres à freiner l'appréciation de leur devise, comme ils l'ont toujours fait lorsque leur intérêt vital était en jeu. La guerre des changes n'est pas une guerre de positions ! ■

*Au niveau actuel,
l'euro a sans doute
retrouvé son prix
d'équilibre.*

PAROLES D'EXPERTS

Quand l'union fait la force

Évoluant dans un environnement juridique et réglementaire complexe, les chefs d'entreprise ont de plus en plus besoin de conseils, tant pour la bonne marche et le développement de leur société, qu'à titre privé. Une demande qui oblige les experts-comptables à conjuguer polyvalence et expertise pour fidéliser et conquérir de nouveaux clients. Cas pratiques avec Pierre Faurot de Soregor, Annabel Cordellier de Secal, et David Vanalderwerelt d'In Extenso.

À compter du 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises devront avoir mis en place une complémentaire santé pour tous leurs salariés. Comment procédez-vous avec vos clients pour qu'ils répondent à cette obligation légale ?

Annabel Cordellier : L'obligation de mettre en conformité les contrats de protection sociale complémentaire au 30 juin 2014 nous a beaucoup aidés et a permis de faire le point. Les clients s'y perdent un peu ; ils sont aussi très démarchés par les assureurs. Reste le problème des accords de branche qui ont pris beaucoup de retard ; quelle branche va négocier quoi, quand et comment ? Nous allons voir ce qu'elles proposent et étudier les offres des assureurs. Mais il est difficile de comparer les contrats, car certains utilisent des pourcentages, d'autres parlent en plafonds... Beaucoup de nos clients ont un courtier assureur et nous allons les orienter vers ce dernier. Pour les autres, nous sommes partenaires de Segep Finance, un courtier indépendant qui travaille beaucoup avec Swiss Life.

Pierre Faurot : Nous fonctionnons avec un système de mailing d'information pour répondre à notre obligation de conseil. Concernant la complémentaire santé, nous prévoyons de lancer une action au deuxième trimestre 2015. Nous le ferons sur l'ensemble de nos clients. Nous ciblons la clientèle selon un plan d'actions qui précise ceux que nous devons rencontrer, quels argumentaires appliquer, comment répondre rapidement. Cela fera également l'objet d'un point d'attention lors des rendez-vous de bilan.

David Vanalderwerelt : Nous profitons, entre autres, de la présentation des comptes pour informer et communiquer auprès de nos clients sur cette mise en place, afin qu'ils soient avertis en temps et en heure. Par ailleurs, nous avons un format de rencontres, « 120 minutes infos », auxquelles nous invitons nos clients. Sur le sujet de la complémentaire santé, notre spécialiste du droit social leur présente les formes en cours. Notre philosophie est simple : « Ayez une démarche active, ne subissez pas ! »

Il est nécessaire de sensibiliser les experts-comptables [sur la complémentaire santé].



© Hervé Baudry.

Ce n'est pas notre vocation d'être assureur ; c'est un métier à part, mais nous nous devons de communiquer sur les évolutions législatives, dans le cadre du devoir de conseil. Nous avons le vernis suffisant pour orienter les clients. S'ils sont satisfaits de leur prévoyance, nous leur proposons de consulter leur assureur actuel pour réfléchir à la mise en place de cette complémentaire. Dans le cas inverse, nous pouvons leur préconiser un interlocuteur. Je collabore par exemple avec Swiss Life dans le Nord, sur un principe de recommandation réciproque.

Pierre Faurot : Il est nécessaire de sensibiliser les experts-comptables. Nous avons besoin d'être nous-mêmes informés et formés pour nous permettre d'aborder le sujet, être capables d'apporter une réponse minimale afin que le client engage une action. Swiss Life forme ainsi des collaborateurs du cabinet.

Annabel Cordellier : Commercialement, je m'appuie sur les outils mis à disposition par le Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables, notamment leurs lettres d'information clients. Je suis responsable du Club

social pour le Bas-Rhin et nous avons programmé ce thème pour notre première journée 2015. Ce n'est pas un sujet que nous allons laisser traîner. En juin, 100 % de nos clients seront informés ; il faut du temps pour dénoncer un contrat, comparer.

Quelles sont les solutions mises en place pour intégrer les compétences juridiques, fiscales, sociales et assurantielles nécessaires pour répondre au besoin de conseil global qu'attendent vos clients ?

David Vanalderwerelt : On ne peut pas s'imposer expert dans tous les domaines. Grâce à la taille de notre groupe, des expertises très pointues ont été internalisées. Cela passe par le rachat de sociétés spécialisées en gestion de patrimoine ou en négociation de fonds de commerce. Les responsables des services juridique, conseil social, fusions - acquisitions, transmission d'entreprises, création d'entreprises, sont tous des spécialistes dans leur secteur. Ce ne sont pas des comptables qui s'improvisent spécialistes, mais des acteurs connus et professionnels dans leur domaine. Au cours d'un premier rendez-vous, mon approche se fait par



© Thinkstock.

la connaissance du secteur d'activité de mon futur client, de son quotidien et de ses contraintes ; nous ne parlons pas de TVA ou de comptabilité. Cette connaissance du secteur d'activité est essentielle pour un accompagnement orienté métier. Nous nous adaptons à notre client, ce n'est pas lui qui s'adapte à notre cabinet.

Pierre Faurot : Cela fait plus de quinze ans que nous avons intégré d'autres métiers dans notre groupe, à commencer par la gestion patrimoniale, le social et l'informatique. Notre ambition est de pouvoir avoir la vue la plus globale d'une entreprise pour anticiper les évolutions, proposer des solutions pertinentes d'optimisation juridique, fiscale ou de gestion patrimoniale.

Souvent, les chefs d'entreprise ont su organiser juridiquement leur société, mais ne sont pas

forcément bien accompagnés à titre privé, que ce soit en besoins ou en attentes. Nous avons des avocats au sein du cabinet, une offre gestion privée, mais nous ne la proposons pas systématiquement. Nous panachons en fonction de nos clients. S'il y a aussi un besoin fort en protection sociale, nous nous adresserons par exemple à Swiss Life.

Annabel Cordellier : Nous nous sommes spécialisés dans quelques domaines, comme le social ou le fiscal. Pour le reste, nous nous entourons de partenaires et faisons intervenir des spécialistes. Sur la gestion de patrimoine, nous proposons à nos clients le partenaire que j'évoquais tout à l'heure.

Vous avez tous développé des activités annexes à celles classiques de production de bilan / présentation des comptes. Comment définiriez-vous votre rôle désormais ?

Annabel Cordellier : Comme nous le disons souvent, nous sommes des médecins généralistes qui avons une vue d'ensemble. Nous entourer de partenaires spécialisés nous permet

Nous jouons la carte de la compétence partagée, indispensable aujourd'hui.

d'enrichir notre propre culture, de pouvoir donner les premiers éclairages, les orientations. J'assiste aux rendez-vous car il faut un référent, et c'est nous qui avons la connaissance du client, de son historique.

Pierre Faurot : Le rendez-vous est important, c'est une marque de confiance. Un de nos rôles est de détecter le besoin pour monter ensuite des rendez-vous groupés avec les bonnes compétences. Chacun apporte ainsi sa vision. Nous souhaitons développer de plus en plus cette approche. Elle fournit une vraie cohérence à notre client qui se sent rassuré parce qu'il est entouré par les bonnes personnes, chacune intervenant sur son cœur de métier et pouvant agir. Nous jouons ainsi la carte de la compétence partagée, indispensable aujourd'hui car nos clients cherchent l'hyperspécialisation.

David Vanalderwerelt : C'est un vrai travail d'équipe. Je me considère comme un chef d'orchestre, un apporteur de solutions, j'anime le réseau. Mon rôle est de qualifier la demande, de l'orienter et, selon la problématique, de mettre à disposition nos spécialistes métiers qui y répondront de manière concrète et professionnelle. De leur côté, nos comptables traitent le conseil en gestion et les obligations déclaratives courantes.

C'est une équipe projet en fonction de la problématique. La notion de relation client, de proximité est très importante dans ce métier avec trois piliers : la réactivité, la prise en compte de la demande du client et son écoute.

Un mot pour conclure ?

David Vanalderwerelt : La reconnaissance du client est essentielle ! C'est le moteur de notre développement.

Pierre Faurot : Nous avons les connaissances pour aborder les pistes, ouvrir les perspectives. Il faut ensuite savoir s'entourer et rassurer.

Annabel Cordellier : Il faut rester humble. ■

Nos clients cherchent l'hyperspécialisation.



Annabel Cordellier est expert-comptable associée du cabinet Secal, membre du bureau

du Conseil régional de l'Ordre des experts-comptables d'Alsace, responsable du Club social.



Pierre Faurot est expert-comptable associé du cabinet Soregor, responsable

des bureaux de Caen et Château-Gontier, coresponsable de celui de Laval.



David Vanalderwerelt est directeur national des réseaux et

franchises du groupe In Extensio qui rassemble 220 agences pour 4 400 collaborateurs dans toute la France. Il est aussi directeur de la région Nord.

FOCUS

Piloter sa succession grâce à l'assurance vie

Si les chefs d'entreprise savent s'organiser pour ce qui concerne leur société, cela peut être moins vrai dans le domaine privé... La transmission de son patrimoine fait partie des sujets dont il faut rapidement se préoccuper pour éviter toute déconvenue, le risque de déséquilibres étant important, notamment dans les familles recomposées. Entretien avec Marie-Hélène Poirier, directeur juridique et fiscal de Swiss Life, qui nous explique en quoi l'assurance vie se révèle un outil particulièrement adapté.

Que conseilleriez-vous à un chef d'entreprise qui souhaite organiser sa succession à titre privé ?

Marie-Hélène Poirier : Le chef d'entreprise doit d'abord être clairement informé de ce qui reviendra à ses héritiers, en principe son conjoint et ses enfants. La même projection doit être faite dans l'hypothèse d'un prédécès de son conjoint. Les réponses dépendront de plusieurs paramètres : des donations ont-elles été consenties ? Un testament est-il déjà rédigé et un légataire est-il institué ? Quel est le régime matrimonial ? etc. Les travailleurs indépendants optent souvent pour le régime de la séparation de biens, qui permet aux époux de protéger leur patrimoine. Mais ce régime séparatiste requiert souvent un rééquilibrage, dans une logique de transmission.

Pourquoi est-il nécessaire de rééquilibrer et d'attribuer, et que dit finalement la loi ?

M.-H.P. : Fiscalement, les époux sont totalement exonérés de droits de succession depuis la loi TEPA du 21 août 2007. Ils héritent l'un de l'autre, mais leurs droits dépendent fortement de la présence des héritiers avec lesquels ils viennent en concours. La présence d'enfants, en particulier d'enfants non communs d'un seul des époux, peut créer de grandes amplitudes pour toutes les parties concernées (conjoint, enfants, héritiers) avec pour seul maître du jeu le hasard, donc l'ordre des décès.

C'est-à-dire ?

M.-H.P. : Prenons le cas, par exemple, d'un mariage avec régime de la séparation de biens. Pierre est chef d'entreprise, Marie profession libérale ; ils n'ont plus leurs parents. Pierre avait déjà une fille, Julie.



Marie-Hélène Poirier.

© D.F.

S'il décède en premier, Marie ne recueille que 25 % de son patrimoine, 75 % étant attribués à Julie. Au décès de Marie, ses héritiers (ses frères et sœurs) recevront alors les 25 % de Pierre plus les 100 % des biens de leur sœur, soit 125 %.

Prenons l'hypothèse inverse : Pierre recueille alors 100 % des biens de sa femme, les héritiers de Marie n'ont rien et Julie n'entre pas dans la succession de sa belle-mère, mais héritera par ricochet des biens de celle-ci au décès de son père, auxquels s'ajouteront 100 % des biens de ce dernier, soit 200 %.

Quelles sont les solutions pour compenser les droits de chacun ?

M.-H.P. : Il est indispensable de commencer par définir ses souhaits personnels : Marie tient-elle à laisser quelque chose à ses neveux ? Au contraire, veut-elle laisser ses biens à Julie ? Le testament peut être une des solutions envisagées. Mais il impose une contrainte juridique — ne pas porter atteinte à la réserve héréditaire — et il a ses limites en termes de fiscalité successorale : par exemple, l'enfant de l'autre est considéré comme un étranger sur le plan fiscal et taxé à 60 % ; les neveux sont taxés à 55 %. L'assurance vie se montre en revanche beaucoup plus souple, à condition de ne pas verser de primes excessives, et davantage compétitive sur le plan fiscal. Elle permet de reconstituer les droits des héritiers, comme d'avantager l'enfant du conjoint, de préférence en versant les primes avant 70 ans, afin de leur permettre de bénéficier de l'abattement de 152 500 euros par bénéficiaire, puis d'un pré-

lèvement de 20 % sur 700 000 euros après l'abattement, passant à 31,25 % au-delà de 852 500 euros. Des modifications de la clause bénéficiaire seront à tout moment possibles, et l'assuré effectue la répartition qu'il désire. L'assurance vie permet aussi d'attribuer au conjoint — qui bénéficiera d'une exonération fiscale totale avant ou après 70 ans — des droits en pleine propriété ou en usufruit.

Il est possible d'optimiser encore davantage la fiscalité grâce au nouveau contrat Vie Génération. Ce dernier bénéficie d'un abattement supplémentaire de 20 % sur les capitaux transmis avant l'application de l'abattement de 152 500 euros par bénéficiaire. La contrepartie est d'investir 100 % du contrat en unités de compte, dont 33 % dans des secteurs jugés particulièrement utiles à l'économie du pays : PME et ETI, logement, économie sociale et solidaire, etc. ■

Chiffres clés*

1 enfant mineur sur 10 vit dans une famille recomposée.

1,5 million d'enfants mineurs résident dans **720 000 familles** recomposées.

Il y a en fait **au moins 2 millions de familles recomposées** en France si on inclut les enfants majeurs.

* Source : Insee - enquête 2011.



SwissLife
L'avenir commence ici.

Directeur de la publication : Philippe Fouquet.
Responsable de la rédaction : Véronique Eriaud.
Rédacteur en chef : Pascal Cheynis
Rédaction : Florence Beau, Éric Bourguignon et Pascal Cheynis.
Mise en page et editing : Natasha Stefanovic.
Impression : Imprimerie de La Centrale.