

## Editorial

Juillet 2019

### « Bulles de chaleur... »

Dans la chaleur étouffante de ce mois de juillet les intervenants de marché guettent les signes annonciateurs de l'éclatement d'une bulle. Les plus pessimistes scrutent la courbe des taux qui s'est inversée ce qui inciterait à la plus grande prudence, les plus optimistes saluent la nomination de C. Lagarde supposée donner de l'air à la politique monétaire de la BCE. Car le paradoxe est bien là, on s'accroche aux signes les plus non signifiants soient-ils, pourvu qu'ils fassent un début de consensus. Les marchés sont devenus schizophrènes, écartelés entre des indicateurs économiques et politiques annonciateurs d'une récession ou tout au moins d'une inflexion de la courbe de croissance et des marchés dopés par les largesses des banques centrales dont on espère maintenant qu'après avoir gavés leurs bilans d'obligations plus ou moins solides, elles n'iront pas se tirer une balle dans le pied. Quand à l'inflation ça n'est plus un sujet qu'elles maîtrisent, elle dépendra essentiellement d'une possible guerre des prix du pétrole. Dans ces conditions les intervenants privilégient la liquidité, se positionnent à court terme et guettent tout dérapage de l'endettement des entreprises, cette dette qui est aujourd'hui devenue une source non négligeable de leur rentabilité. Nous sommes dans une phase incertaine où une récession n'a jamais été aussi proche mais où l'économie peut encore rebondir dans un dernier soubresaut avant...la chute.

Les banques centrales sont dans ce dilemme : donner encore un peu d'air aux marchés et aux états surendettés avec le risque d'être contraintes ensuite à un tour de vis plus sévère ou commencer à opérer un resserrement monétaire au risque d'enclencher une spirale à la baisse. Le contexte est en effet particulier par rapport à d'autres périodes de tensions. Les modèles sont aujourd'hui largement auto alimentés et corrélés et tout mouvement de baisse sera amplifié par le trading automatique. Le Président de la FED donne des gages à D. Trump en enclenchant une nouvelle phase de baisse des taux. Chacun regarde les nuages s'amonceler en espérant que l'orage va passer. L'été sera chaud...

Gérard MAZZIOTTA, Président

Notre cabinet sera ouvert tout au long de cet été.

Nous restons à votre écoute !

Vous pouvez nous joindre au 04.90.31.02.59  
du lundi au vendredi de 9h à 12h et 14h à 18h.

## Sommaire!

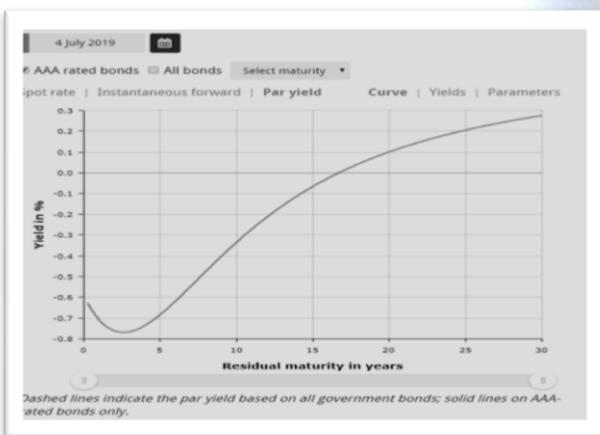
- Les Graphiques du Mois
- L'intérêt du démembrement de la clause bénéficiaire d'un contrat assurance vie
- Dirigeants : un complément de rémunération non imposable
- Des heures supplémentaires pour vos salariés



Ce mois-ci nous nous concentrerons sur 3 graphiques représentatifs du climat très particulier dans lequel opèrent les intervenants sur les marchés. Le contraste entre les éléments macroéconomiques ou géopolitiques et la bonne tenue des marchés boursiers illustre les incertitudes et donc les risques auxquels nous sommes confrontés.

## L'inversion de la courbe des taux

Que ce soit dans la zone euro ou aux Etats-Unis on constate une inversion de la courbe des taux qui en règle générale est annonciatrice d'une récession. La difficulté est que les économistes ne s'accordent pas sur l'horizon de la prévision (2 ans ?) d'où un pouvoir prédictif peu fiable vu l'horizon désormais très court de la plupart des intervenants.



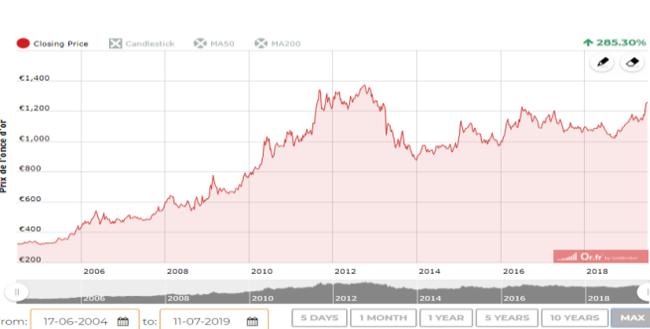
## LES TAUX LONGS ITALIENS

Les taux d'intérêts italiens ont décroché par rapport aux taux allemands et français. Le 10 ans italien est monté à 2.67 % après les élections européennes contre - 0.119 % pour le 10 ans allemand et + 0.57 % pour le 10 ans français. Dans le même temps la décision des italiens d'émettre des « mini-bots » sorte d'alternative à l'euro est venue sérieusement perturber les marchés. Il est encore trop tôt pour dire s'il ne s'agit que d'un coup de bluff ou d'une véritable menace monétaire sur la zone euro, mais ce sera un sujet chaud pour C. Lagarde.



Normalement quand la bourse s'effondre l'or monte. Il semblerait qu'il y ait une certaine anticipation dans cette évolution des cours de l'or qui repartent vers leurs plus haut de 2012. Ceux qui ont suivi nos conseils précédents ont déjà engrangé quelques bénéfices substantiels.

## L'ÉVOLUTION DES COURS DE L'OR





**Utilisé à bon escient, le démembrement de la clause bénéficiaire d'un contrat d'assurance vie est une technique patrimoniale très puissante.**

**Mais elle n'est pas adaptée à tous les épargnants. Comment fonctionne cet instrument patrimonial ? Dans quels cas l'utiliser ?**



## Organiser la transmission d'un capital

Très répandue pour optimiser la transmission d'un bien immobilier, la technique du démembrement de propriété l'est moins dès qu'elle touche à la clause bénéficiaire d'un contrat vie. Fondée sur un enchaînement de mécanismes subtils, elle voit habituellement le conjoint bénéficiaire de l'usufruit et les enfants de la nue-propriété. Au premier décès, lorsque les capitaux sont versés au seul usufruitier, l'on parle de quasi-usufruit car il porte sur une somme d'argent qui est un bien consommable. Contrairement à un usufruit classique, le quasi-usufruitier a tous les attributs de la propriété, c'est-à-dire l'usus (en faire usage), le fructus (en percevoir les fruits) et surtout l'abusus (en disposer). À charge pour lui de restituer en fin d'usufruit, au nu-propiétaire désigné dans la clause, un capital équivalent aux sommes perçues. Pour ne pas être lésé en cas de dilapidation des fonds, le nu-propiétaire, lui, est titulaire d'une créance de restitution. Elle viendra en déduction de l'actif successoral de l'usufruitier.

**La finalité du démembrement de la clause bénéficiaire d'un contrat d'assurance vie est donc à la fois protectrice pour le conjoint, qui dispose d'une grande liberté dans l'utilisation des capitaux, mais aussi transmissive pour les enfants qui, in fine, seront moins taxés.**

La fiscalité de la clause bénéficiaire prévoyant un quasi-usufruit se calcule en évaluant fiscalement les droits respectifs de l'usufruitier et du nu-propiétaire. Si l'opération est taxée, elle peut toutefois permettre de réduire de plusieurs dizaines de milliers d'euros le poids de la fiscalité par rapport à un contrat classique sans clause bénéficiaire démembreée.

### Exemple :

Vous versez une prime unique de 400 000 € à 65 ans sur un contrat d'assurance vie. Votre conjoint est désigné usufruitier et votre enfant nu-propiétaire.

À votre décès, le contrat d'une valeur de 500 000 € est taxé. Votre conjoint quasi-usufruitier est alors âgé de 69 ans. La valeur de son usufruit est de 40 %, soit 200 000 €. Par déduction, la valeur de la nue-propriété est de 60 %, soit 300 000 €.

La fiscalité sur l'usufruit est nulle puisque le conjoint est exonéré depuis la loi Teka de 2007. L'enfant, en revanche, est taxé à hauteur de 20 % sur la valeur de la nue-propriété. Mais il bénéficie d'une fraction de l'abattement de 152 500 € (art. 990 I du CGI) propre à l'assurance vie, au prorata de la valeur de sa nue-propriété, soit 91 500 €.

Le contrat est alors taxé à 20 % sur une base de 208 500 euros, ce qui représente une fiscalité totale de 41 700 €.

**À partir des mêmes chiffres, une clause bénéficiaire non démembreée avec pour unique bénéficiaire l'enfant aurait entraîné une imposition de 69 500 €.**



## Le démembrement de la clause bénéficiaire de votre contrat n'est pas un acte anodin. Avant de franchir le pas, faites un point sur vos objectifs patrimoniaux.



À qui destinez-vous les capitaux ? Quels pouvoirs souhaitez-vous donner à votre conjoint et à vos enfants ? Le choix ne doit pas obligatoirement se restreindre à la configuration classique visant le conjoint et les enfants.

**Par exemple, beaucoup de contrats se dénouent sans la présence d'un conjoint. Il peut alors être intéressant, malgré un coût fiscal plus important, de désigner l'enfant bénéficiaire de l'usufruit et les petits-enfants bénéficiaires de la nue-propriété.** En outre, pour contribuer au financement de la dépendance d'un parent, une clause lui attribuant le bénéfice de l'usufruit et affectant au conjoint le bénéfice de la nue-propriété peut également être tout à fait pertinente.



### Bien en mesurer les enjeux

Le principal inconvénient attaché au quasi-usufruit concerne le risque de dilapidation des fonds par le détenteur de ce droit.

Le risque est alors que l'actif de succession au décès du quasi-usufruitier ne suffise pas pour que le nu-propriétaire récupère tout ou partie de sa créance. Par ailleurs, le nu-propriétaire étant considéré comme un créancier, il ne sera remboursé qu'après les créanciers privilégiés qui bénéficient d'une sûreté ou d'une garantie (nantissement, gage, hypothèque...). En outre, le partage des droits entre plusieurs protagonistes peut provoquer une mésentente familiale, notamment dans le cadre de familles recomposées, sur la gestion des capitaux.

Prenons l'exemple d'un quasi-usufruitier qui reçoit 500 000 € aujourd'hui et décède quinze ans plus tard. Si aucune disposition n'a été prise, le nu-propriétaire disposera d'une créance de restitution de 500 000 €. À présent, si une indexation est appliquée, elle est à déterminer lors de la rédaction de la convention de quasi-usufruit, représentant une revalorisation annuelle de 1 %. Alors, la créance de restitution ne sera plus de 500 000 €, mais de 580 000 €.



### Des aménagements conventionnels nécessaires

Pour éviter ces écueils et se prémunir contre le manque d'accompagnement au décès du souscripteur, il est conseillé de rédiger une convention de quasi-usufruit. Elle permettra d'aménager les relations entre les bénéficiaires en déterminant notamment le montant de la créance de restitution. Pour se souvenir de son existence et la rendre opposable à la succession du quasi-usufruitier, enregistrez-la au centre des impôts ou par acte notarié.

**Sinon, les capitaux pourraient être taxés une seconde fois au décès du quasi-usufruitier.**

Dans certains cas, le souscripteur peut imposer au quasi-usufruitier de fournir une caution, c'est-à-dire une garantie suffisante qui assure au nu-propriétaire le remboursement de sa créance à terme. Il est également possible de prévoir dans la clause bénéficiaire que le capital sera reversé avec une clause de remplacement. Celle-ci donnera moins de liberté au quasi-usufruitier dans l'utilisation qu'il fera des capitaux et sera plus protectrice des intérêts du nu-propriétaire.



Le souscripteur du contrat peut par exemple imposer au quasi-usufrUITIER de réinvestir le capital en démembrement sur des actifs immobiliers. Le quasi usufruitier devient alors simple usufruitier d'un immeuble.

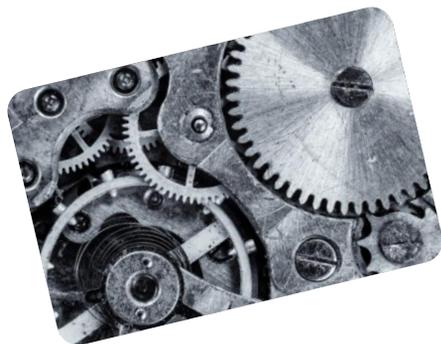
Notez que le nu-propiétaire étant généralement imposable au décès du souscripteur, il est important de prévoir des solutions pour lui permettre de régler l'impôt. Dans beaucoup de cas, l'assureur prélève directement le montant à acquitter sur le contrat. Le quasi-usufrUITIER recevra alors de l'assureur un capital net de fiscalité qui servira de base pour le calcul de la créance de restitution du nu-propiétaire.

Deuxième option : vous accordez au nu-propiétaire des capitaux en pleine propriété à partir d'un autre contrat. Il pourra ainsi régler lui-même la fiscalité. Autre avantage de cette solution : c'est un moyen de consommer la fraction de l'abattement individuel de 152 500 € qui n'a pas été utilisée lors du démembrement.



### **Exemple suite :**

Dans notre précédent exemple, le nu-propiétaire n'utilisait que 91 500 € d'abattement sur les 152 500 € possibles. Un contrat de 61 000 € ( $152\ 500 - 91\ 500$ ) désignant le nu-propiétaire comme bénéficiaire en pleine propriété serait alors exonéré de taxation au décès.



**Le démembrement de la clause bénéficiaire d'un contrat vie est une pratique très performante qui doit être maniée avec précaution. Certains établissements constatent de nombreuses situations où le démembrement est mal conçu ou inadapté, entraînant parfois plus de contestations que de réelle amélioration.**

**Dès lors, pour en profiter pleinement, il est essentiel de se rapprocher de son conseiller en gestion de patrimoine.  
[contact@synthese-finance.com](mailto:contact@synthese-finance.com)**





## Un complément de rémunération non imposable ?



*Vous souhaitez, en tant que dirigeant, augmenter votre rémunération. Mais parallèlement, votre impôt sur le revenu augmentera aussi. Il existe pourtant des solutions pour l'éviter. Nos conseils...*

### Des chèques-vacances ?

**Un complément de rémunération...** Les chèques-vacances permettent de payer certaines dépenses sur les lieux de vacances (camping, hôtel, restaurant, ... qui acceptent ce mode de paiement). Ils sont financés pour partie par le salarié et pour partie par l'employeur.

**Avantageux pour le salarié...** Votre contribution, en tant qu'employeur, constitue une sorte de complément de rémunération et est exonérée d'impôt sur le revenu pour le salarié, dans la limite d'un Smic mensuel par an. Au-delà, la contribution est soumise à l'impôt.

**Et pour vous aussi !** Depuis la loi n° 2009-888 du 22.07.2009, les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés, leur conjoint, concubin, partenaire pacsé et les personnes qui sont à la charge du chef d'entreprise peuvent également bénéficier des chèques-vacances. Sur le plan fiscal, la contribution de l'entreprise aux chèques-vacances est exonérée d'impôt sur le revenu comme pour les salariés, soit un avantage pouvant s'élever à 1 521,22 € par an (Smic mensuel 2019).

### Des tickets-restaurant ?

**Un avantage exonéré.** Les tickets-restaurant fonctionnent comme les chèques-vacances avec une partie de leur valeur prise en charge par l'entreprise. Cet avantage est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations à condition qu'il soit compris entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre et qu'il n'excède pas 5,52 € (en 2019).

**Réservé aux salariés ?** Leur attribution était jusque là conditionnée par l'existence d'un lien de salariat, tel que défini par le Code du travail, entre l'employeur et le bénéficiaire des titres.

**Plus maintenant !** S'agissant des mandataires sociaux affiliés au régime général en application de l'article L 311-3 du Code de la Sécurité sociale, l'absence d'un contrat de travail ne s'oppose plus à ce qu'ils bénéficient de titres-restaurant si ce dispositif est mis en place pour les salariés dans la société (communiqué Urssaf du 30.09.2014). L'avantage peut donc s'élever à 1 385,52 € par an (5,52 € × 251 jours ouvrés en 2019 hors congés).

**Mais pas pour tous les dirigeants.** Cet avantage est ouvert aux gérants minoritaires ou égalitaires, et aux présidents de SA ou de SAS. Les gérants majoritaires sont toujours exclus de cet avantage, dès lors qu'ils ne relèvent pas du régime général de la Sécurité sociale mais du régime des non-salariés.

### Mais encore ?

**1 830 € de CESU par an.** Le chèque emploi service universel (CESU) permet de déclarer et de rémunérer un salarié employé à domicile. L'entreprise peut financer les CESU à hauteur de 1 830 € par an et par bénéficiaire (salarié ou dirigeant). Pour vous, cet avantage est exonéré d'impôt et de charges sociales.

**Des chèques-cadeaux.** Au même titre que les salariés, les dirigeants peuvent bénéficier des chèques-cadeaux. Ces derniers sont exonérés d'impôt s'ils ne dépassent pas 169 € en 2019 (5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale fixé à 3 377 € pour 2019). Cette limite de 169 € s'apprécie par événement pouvant donner lieu à la distribution : Noël (pour vous et vos enfants), naissance, mariage ou Pacs, départ en retraite, fête des mères et des pères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas ou rentrée scolaire d'un enfant. L'avantage peut donc être conséquent sur une année !



*Les salariés sont fortement encouragés financièrement à effectuer des heures supplémentaires et complémentaires : outre une rémunération majorée, ils bénéficient depuis le 01.01.2019 de nouveaux avantages. Nos conseils si votre salarié est aux 35 h...*

## Des heures supplémentaires

**Pour quel salarié ?** Tout salarié peut être amené à faire des heures supplémentaires, sauf le salarié en forfait annuel en jours et le salarié ayant la qualité de cadre dirigeant.

**Une demande de l'employeur.** Dans tous les cas, les heures supplémentaires sont effectuées à la demande (écrite ou orale) de l'employeur. Le salarié est alors tenu de les accomplir, sauf en cas d'abus de droit de l'employeur (par exemple, s'il n'a pas été prévenu suffisamment tôt).

**Des limites...** Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel qui est défini par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou accord de branche). À défaut d'accord ou de convention, le contingent est fixé à 220 heures par salarié et par an. Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale. Les heures supplémentaires effectuées se décomptent par semaine, étant précisé que le salarié qui effectue des heures supplémentaires ne doit pas dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail (48 heures sur une même semaine, et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives).

**La rémunération des heures supplémentaires.** Elle fait l'objet d'un ou plusieurs taux de majoration, fixé(s) par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou accord de branche). Chaque taux est au minimum fixé à 10 %. À défaut d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à 25 % pour les huit premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure), 50 % pour les heures suivantes.





Les heures supplémentaires accomplies ouvrent droit à une contrepartie sous forme de repos pour le salarié. Cette contrepartie s'ajoute à la majoration salariale des heures supplémentaires (ou, lorsqu'il est prévu, au repos compensateur équivalent).

## Cotisations patronales : déduction forfaitaire

Les entreprises de moins de 20 salariés ayant recours aux heures supplémentaires peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales de Sécurité sociale. Le montant de la déduction forfaitaire par heure supplémentaire est de 1,50 €.

## Quels avantages depuis le 01.01.2019 ?

**Une réduction des cotisations salariales.** Les heures supplémentaires (et complémentaires) effectuées à compter du 01.01.2019 par les salariés peuvent bénéficier d'une réduction de cotisation salariale d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire.



La réduction de cotisations salariales n'est pas applicable lorsque les salaires ou éléments de rémunération versés au titre des heures supplémentaires ou complémentaires se substituent à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération. Dans ce cadre, l'employeur doit tenir à la disposition des agents de contrôle des Urssaf les documents relatifs au temps de travail.

## Une exonération d'impôt sur le revenu

Les heures supplémentaires réalisées à compter du 01.01.2019 sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle de 5 000 € par salarié.