

SYSTÈMES COLLECTIFS

à adhésion individuelle et facultative

Les régimes à cotisations définies – (article 82 Code général des impôts)

LES CONTRATS FACULTATIFS « Article 82 du Code général des impôts »

Relevant de l'article 82 du Code général des impôts, ces contrats à cotisations définies à adhésion facultative permettent de garantir le versement d'une rente ou d'un capital au moment de la retraite. L'entreprise souscrit un contrat d'assurance collective, chaque salarié étant libre d'y adhérer ou non. Il s'agit d'un régime à cotisations définies, celles-ci étant réparties, d'un commun accord, entre l'employeur et le salarié. Il est ouvert un compte personnel d'épargne pour chaque salarié. Les cotisations versées sont portées au crédit de ce compte qui reçoit également les participations aux bénéfices.

Le montant de la rente ou du capital est alors déterminé en fonction du cumul des cotisations versées et capitalisées à intérêts composés auquel s'ajoutent une participation aux bénéfices techniques et une participation aux bénéfices financiers.

Le contrat s'apparente davantage à un contrat individuel qu'à un contrat collectif, même lorsque l'entreprise participe au financement. Dans ce cas, la part de prime payée par l'entreprise est considérée comme un avantage qui entre dans la détermination du revenu net imposable du salarié.

Une garantie exonération du paiement des cotisations est toujours prévue pour l'adhérent en arrêt de travail.

En cas de départ anticipé du groupe ou de non-paiement des primes, le contrat reste la « propriété » de l'assuré qui peut continuer à cotiser personnellement, attendre le terme pour ouvrir ses droits à des garanties proportionnelles (réduction), demander le transfert de la provision mathématique afférente à la rente acquise à l'organisme assurant éventuellement le régime de retraite de même type auquel il adhère, éventuellement racheter son contrat (avec impôts sur les plus-values si la durée du contrat est ramenée à moins de 4 ans).

Une garantie contre-assurance est prévue. En cas de décès de l'assuré avant la prise de sa retraite, un capital est versé. Son montant est égal au montant des cotisations versées au titre de la retraite, majoré des revalorisations intervenues.

Au moment de la liquidation de sa retraite, l'assuré peut généralement opter pour une rente constante ou une rente à accroissement garanti, qui peut être réversible sur la tête du conjoint (ou d'une autre personne) en cas de décès de l'assuré pendant sa retraite. La fiscalité est celle des contrats individuels.

LES CONTRATS SOUSCRITS EN SURSALAIRE

Il est de plus en plus fréquent qu'une entreprise souscrive, sur la tête d'un ou plusieurs de ses salariés, un contrat d'assurance, à leur profit ou au profit de bénéficiaires désignés par eux, pour leur procurer individuellement des avantages particuliers qu'elle ne souhaite pas accorder à l'ensemble de son personnel. Ce contrat est dit contrat collaborateur ou contrat «sursalaire».

Ce n'est pas un contrat particulier en soi, seulement une forme particulière de souscription. Il s'agit d'un contrat individuel, dans lequel toutes les combinaisons d'assurance sur la vie sont possibles. Il peut garantir des capitaux en cas de décès ou d'invalidité, ou une retraite complémentaire. Le souscripteur du contrat est l'employeur, le salarié étant l'assuré.

Pour le salarié, ce type de contrat constitue un avantage en nature. Les cotisations doivent être incluses dans son revenu fiscal. Pour l'entreprise, le financement entre dans ses frais généraux.

Le contrat comporte généralement une clause spéciale prévoyant que l'assuré conserve la propriété du contrat, en cas de départ de l'entreprise. Il se substitue alors à l'employeur dans le paiement des primes.

Les règles fiscales sont les mêmes que pour les contrats facultatifs dits «article 82».

PLAN GROUPE EN ASSURANCE VIE

L'entreprise souscrit un régime collectif de retraite par capitalisation auquel chaque salarié est libre d'adhérer.

L'entreprise peut participer au financement d'un tel régime, mais sa cotisation est alors considérée comme un «sursalaire» pour le salarié, soumis à l'impôt sur le revenu (article 82 du Code Général des Impôts) et à cotisations sociales.

Ces régimes bénéficient du traitement fiscal de l'assurance-vie, soit :

- versements et retraits libres ;
- possibilité d'avances sur l'épargne ;
- prestations au choix du salarié sous forme de capital ou de rente ;
- produits financiers partiellement exonérés d'impôts à compter de la 9^e année suivant la date d'ouverture du contrat ;
- prestations servies en capital, exonérées d'impôt sur le revenu ;
- prestations servies sous forme de rente partiellement exonérées d'impôt (régime fiscal des rentes acquises à titre onéreux), en fonction de l'âge du bénéficiaire au moment de l'entrée en jouissance de la rente :

Age d'entrée en jouissance	Taux d'exonération de la rente
Moins de 50 ans	30 %
De 50 à 59 ans	50 %
De 60 à 69 ans	60 %
Plus de 70 ans	70 %

La rente est soumise à la CSG et à la CRDS.

- en cas de décès du souscripteur, l'épargne acquise est versée au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) dans le contrat, en exonération de droits de succession dans la limite de 152 500 € par héritier sous réserve que tous les versements aient été faits avant les 70 ans du souscripteur. Sinon, la portée de cette exonération est limitée aux premiers 30 500 € versés. Cette exonération vise, aussi bien, les primes que les intérêts et les produits des versements. Au-delà de cette franchise les capitaux font l'objet d'une taxation forfaitaire de 20 %.

Loi de Finances pour 1998

Les salariés ne peuvent plus souscrire ce contrat d'assurance-vie dans le cadre du PEP (Plan d'Épargne Populaire), celui-ci ayant été supprimé au 25 septembre 2003.

L'avantage essentiel lié à ces régimes négociés dans le cadre fiscal de l'assurance-vie, réside dans le fait que les salariés bénéficient d'une tarification négociée par leur entreprise, plus intéressante que celle qu'ils auraient pu obtenir à titre individuel.

FISCALITÉ DES PRODUITS D'ASSURANCE VIE (EN CAS DE SORTIE EN CAPITAL) - HORS PEP

Rachat entre 0 et 4 ans	Rachat entre 4 et 8 ans	Rachat après 8 ans
Prélèvement libératoire (35 %) + prélèvements sociaux (15,5 %)	Prélèvement libératoire (15 %) + prélèvements sociaux (15,5 %)	Prélèvement libératoire (7,5 %), après abattement de 4 600 € pour une personne seule et 9 200 € pour un couple + prélèvements sociaux (15,5 %) sur la totalité
ou	ou	ou
Au choix de l'assuré, Impôts sur le revenu + prélèvements sociaux (15,5 %)	Au choix de l'assuré, Impôts sur le revenu + prélèvements sociaux (15,5 %)	Au choix de l'assuré, Impôts sur le revenu après abattement (identique à celui prévu plus haut) + prélèvements sociaux de 15,5 % sur la totalité

Si la sortie du contrat résulte du licenciement, de la mise en retraite anticipée, d'une invalidité ou de la cessation d'une activité non salariée dans le cadre d'une liquidation judiciaire, l'imposition n'a pas lieu si l'un de ces événements touche le souscripteur ou son conjoint.

La durée prend en compte la date d'ouverture du contrat.

CHARGES SOCIALES SUR COTISATIONS

Seules les contributions des employeurs aux régimes auxquels l'adhésion du salarié est obligatoire bénéficient désormais de l'exclusion d'assiette.

Sont donc désormais assujetties à cotisations de Sécurité sociale, en tant que complément de salaire, les contributions de l'employeur destinées à financer un régime de retraite ou de prévoyance à adhésion facultative.

La participation d'un comité d'entreprise au financement de prestations de prévoyance ou de retraite est assimilée à une contribution de l'employeur, visée à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, et est donc exclue de l'assiette des cotisations dans les mêmes conditions et limites.

Lettre circulaire n° 2005-130 du 13 septembre 2005

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 prévoit (article 113-IV) que les contributions des employeurs à ces régimes, ci ceux-ci avaient été mis en place avant le 1^{er} janvier 2004, restent exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale dans les limites prévues par l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, jusqu'au 30 juin 2008 seulement.

Par lettre ministérielle du 13 février 2008, le terme de cette période transitoire cesse au 31 décembre 2008. Cette décision a été commentée par lettre circulaire de l'ACOSS n° 008-028 du 6 mars 2008.

L'ACOSS rappelle enfin que "cette mesure ne bénéficie qu'aux contributions patronales éligibles au régime transitoire, soit celles instituées avant le 1^{er} janvier 2005, qui n'ont pas fait l'objet de modifications de nature à leur faire perdre le bénéfice du régime transitoire conformément aux précisions apportées par la circulaire ministérielle DSS/5B/2005/396 du 25 août 2005."

Pour les nouveaux contrats, les cotisations patronales sont soumises à cotisations sociales au 1^{er} €.

PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE

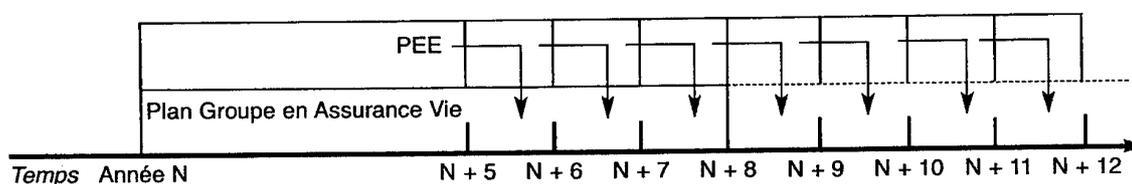
PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE À LONG TERME

Ce plan, totalement volontaire et individuel, est différent du régime du PERCO, Plan d'Épargne Retraite Collectif d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise et bloqué jusqu'à la retraite.

De nombreuses entreprises ont choisi d'associer un plan groupe en assurance-vie à leur Plan d'Épargne d'Entreprise afin de permettre à leurs salariés de poursuivre leur effort d'épargne dans une optimisation de la fiscalité.

L'épargne est d'abord investie dans le Plan d'Épargne d'Entreprise et transférée dans le Plan Groupe en Assurance-vie, dès qu'elle devient disponible.

La durée de blocage du Plan d'Épargne d'Entreprise peut être allongée au-delà de 5 ans, pour les entreprises qui le souhaitent, mais sans renoncer au bénéfice des cas de déblocage anticipé.



Année N : premier versement au PEE et ouverture du Plan Groupe en Assurance Vie.

Année N+5 : l'épargne dans le PEE, devenue disponible, est reversée dans le Plan en Assurance Vie.

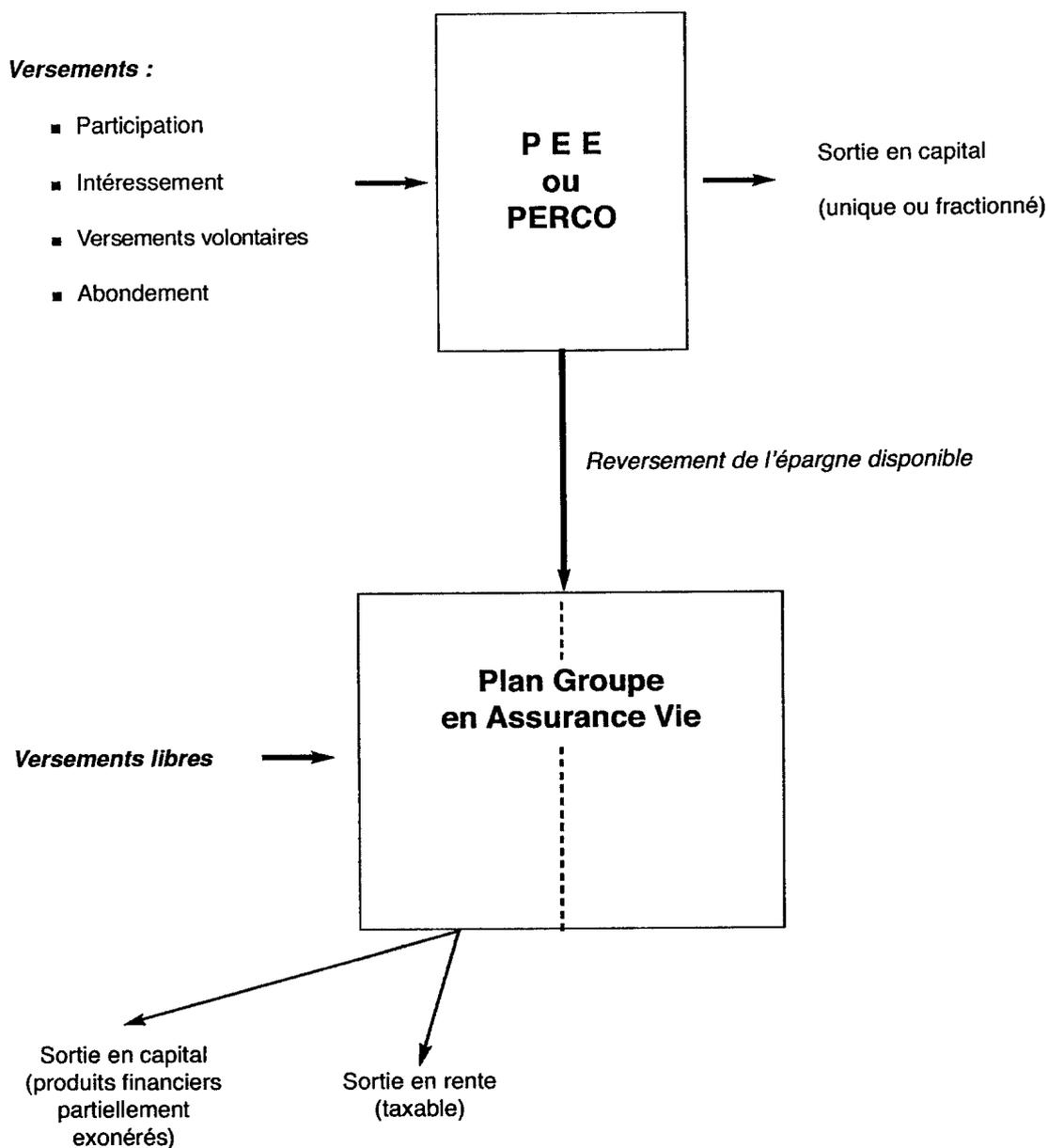
Années N+6 et N+7 : reversements successifs de l'épargne disponible du PEE, selon le même schéma.

Année N+8 : le délai fiscal du Plan Groupe en Assurance Vie étant écoulé, l'épargne peut être librement retirée à tout moment (en capital ou en rente) avec imposition partielle des plus-values.

Années N+9, N+10 : si le salarié le souhaite, il peut continuer à reverser son épargne, du PEE vers l'Assurance Vie. Il poursuit ainsi son effort d'épargne en vue de la retraite, en optimisation fiscale, tout en la conservant disponible à tout moment en cas de besoin.

Ce montage permet également aux salariés de bénéficier du choix de sortie de leur épargne en :

- capital ;
- rente viagère réversible ;
- formule mixte.



On obtient ainsi une véritable chaîne d'épargne optimisée d'un point de vue fiscal.

Le Plan d'Épargne d'Entreprise peut également être financièrement géré dans une optique de retraite, avec des fonds communs de placement adaptés à la durée de placement et donc à la date de départ en retraite de chaque salarié.

FISCALITÉ

Les plus-values dans le Plan d'Épargne d'Entreprise et le PERCO sont exonérées d'impôt mais soumises aux prélèvements sociaux (15,5 % au total).