

# ARAPL infos

L'actualité fiscale, sociale et comptable de l'adhérent

n° 219 - Déc. 2019

## ÉPARGNE RETRAITE

PAGE

### Présentation des PER

PER d'entreprise	2
PER individuels	4
Dispositions communes à l'ensemble des PER	4
Cas de sortie anticipée	4

### Régime fiscal des PER

Fiscalité à l'entrée	5
Exonérations de certaines sommes affectées aux PER	5
Fiscalité à la sortie	6

### Régime social des PER

Exonération de cotisations sociales	6
Forfait social	6
Exonération de certaines cotisations sociales	7

### Transférabilité des droits

Instauration d'un principe général de transférabilité des droits	7
--	---

## Épargne retraite

PAGE  
2

Dans un contexte marqué par les difficultés à réformer les régimes obligatoires, les régimes facultatifs d'épargne retraite peinent à se développer en France notamment en raison d'une offre de produits complexe et sans doute trop diversifiée. Face à ce constat, une réforme a été engagée pour renforcer l'attractivité de l'épargne de long terme et l'orienter davantage vers le financement des entreprises.

La loi PACTE a ainsi créé de nouveaux produits d'épargne retraite, appelés « plans d'épargne retraite » (PER), commercialisés depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019.

L'intérêt de ces nouveaux PER, qu'ils soient individuels ou collectifs, réside dans le fait qu'ils sont régis par des règles identiques, plus favorables et plus flexibles pour les épargnants. Ainsi, les droits sont facilement transférables d'un produit à l'autre et les frais de transfert sont strictement encadrés. En outre, l'épargne volontaire et l'épargne salariale peuvent être retirées à tout moment pour l'achat de la résidence principale. Toute l'épargne est par ailleurs disponible en cas d'accident de la vie. Enfin, au moment du départ en retraite, l'épargne volontaire peut être liquidée en rente ou en capital, au libre choix des épargnants.

Le régime fiscal des PER présente quelques différences avec celui des contrats Madelin. La loi PACTE prévoit également une incitation fiscale pour les épargnants à transférer leur épargne de l'assurance-vie vers l'épargne retraite avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Ce nouveau numéro d'ARAPL Infos a vocation à accompagner les professionnels libéraux dans la compréhension du fonctionnement des PER et, notamment, de nourrir leur réflexion sur l'opportunité de transférer ou non leurs droits constitués dans le cadre d'un ancien produit (Madelin ou autre) vers un PER ainsi que sur l'intérêt de souscrire un nouveau produit dès maintenant.

Retrouvez également les informations publiées sur le portail de l'Économie, des Finances, de l'Action et des Comptes publics


« LE NOUVEAU PLAN EPARGNE RETRAITE (PER) »

<https://www.economie.gouv.fr/PER-epargne-retraite>

Tous les jeudis, par mail,  
une newsletter sur les nouvelles  
informations fiscales, sociales  
et juridiques !



## Les nouveaux plans d'épargne retraite

 **SOURCES** Loi n° 2019-486, 22 mai 2019, art. 71 ; Ordonnance n° 2019-766, 24 juillet 2019 ; Décret n° 2019-807, 30 juillet 2019 ; Arrêté du 7 août 2019.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019, de nouveaux produits d'épargne retraite sont accessibles : les plans d'épargne retraite (PER). Ils se déclinent en trois catégories : le PER collectif facultatif (ex-PERCO), le PER obligatoire (ex-« article 83 ») et le PER individuel (ex-Madelin et ex-Perp). Dans tous les cas, l'épargne constituée au sein de ces produits est bloquée, sauf cas de déblocage anticipé, jusqu'à ce que le titulaire du plan ait atteint l'âge légal de la retraite ou fasse liquider sa pension de retraite au titre d'un régime obligatoire.

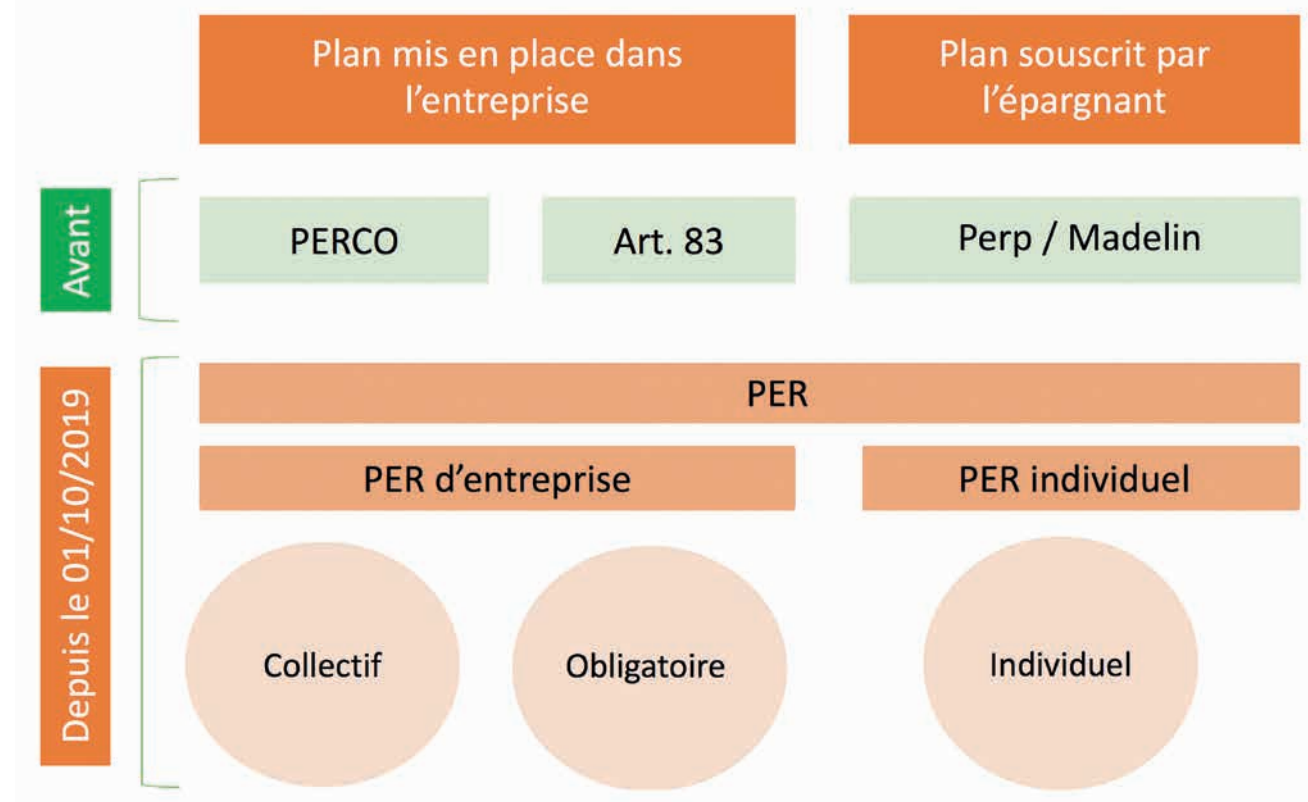
Si les anciens dispositifs déjà mis en place (Madelin par exemple) peuvent être conservés, ils ne pourront plus être commercialisés à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

S'agissant du transfert de l'épargne constituée d'un plan à un autre, la réforme se veut souple en permettant aux professionnels de transférer leurs droits d'un PER à un autre. De même, les épargnants peuvent décider de transférer leurs droits individuels issus d'un ancien produit vers un PER. Pour ces derniers, une réflexion doit être préalablement menée, un tel transfert n'étant pas toujours avantageux.

Par ailleurs, afin d'inciter les épargnants à se tourner vers les PER, un régime fiscal et social attractif et harmonisé est mis en place.

Nous présentons une synthèse du nouveau cadre juridique, fiscal et social de ces produits dont la commercialisation vient à peine de débiter.

### PRÉSENTATION DES PER



#### PER d'entreprise

**1** Deux PER d'entreprise ont été créées. L'un prend la forme d'un plan d'épargne retraite **collectif**, l'autre d'un plan d'épargne retraite **obligatoire**.

**2** Le **PER d'entreprise collectif** a pour but de permettre à ses bénéficiaires d'économiser pendant sa période d'activité pour obtenir, avec l'aide de son entreprise, un capital ou une rente à l'âge de la retraite. Les **professionnels libéraux** et leurs **conjoint**s (collaborateurs ou associés) peuvent en bénéficier.

**3** Il peut être **mis en place** à l'initiative du professionnel ou selon l'une des modalités suivantes :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre le professionnel employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur.

S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est

demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité (C. trav. art. L 3322-6).

Lorsqu'il y a au moins un délégué syndical ou un comité social et économique dans l'entreprise, l'employeur est obligé de mener une négociation préalable avec eux avant de créer le plan.

Le PER d'entreprise **collectif** peut être mis en place au niveau de l'**entreprise**, ou dans un cadre **interentreprises**.

**4 Bénéficiaires** – Le PER d'entreprise collectif est un dispositif **facultatif** ouvert à l'**ensemble des salariés du professionnel**, lesquels ont le choix d'en bénéficier ou non. Toutefois, une **condition d'ancienneté**, qui ne peut excéder trois mois, peut être exigée.

Un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers.

Un **ancien salarié** peut continuer à effectuer des versements sur le PER d'entreprise **collectif**. Ces versements ne bénéficient pas des versements complémentaires de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont **à la charge exclusive de l'ancien salarié** qui effectue ces versements. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un PER d'entreprise collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Dans les **entreprises libérales** dont l'effectif dans la grande majorité des cas est **inférieur à 250 salariés**, peuvent également participer aux PER d'entreprise :

- › les **chefs de ces entreprises** ;
- › les **présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire**, s'il s'agit de personnes morales ;
- › le **conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité** du professionnel s'il a le statut de **conjoint collaborateur** ou de **conjoint associé**.

Est également concerné le salarié d'un groupement d'employeurs pour le plan d'épargne salariale mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle ils sont mis à disposition, ainsi que les agents généraux d'assurance.

**5 PER d'entreprise obligatoire** – Il se distingue du PER d'entreprise collectif pour deux raisons : il peut être restreint à **une ou plusieurs catégories de salariés** et s'**impose** à eux. Ce dispositif est **voué à remplacer les régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies** (ex « article 83 »).

**6** Il peut être mis en place selon l'une des modalités suivantes :

- par voie de conventions ou d'accords collectifs ;
- par ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ;

- par décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé. (C. sec. soc. art. L 911-1).

Comme pour le PER d'entreprise collectif, le PER d'entreprise **obligatoire** peut être mis en place au niveau de l'**entreprise** ou dans un cadre **interentreprises**.

**7 Bénéficiaires** – Le PER d'entreprise **obligatoire** est mis en place au bénéfice de l'**ensemble des salariés ou d'une ou plusieurs catégories d'entre eux**, sous réserve que ces catégories soient constituées à partir de **critères objectifs** (appartenance aux catégories de cadres et de non cadres, seuil de rémunération, place dans les classifications professionnelles, niveau de responsabilité, type de fonctions ou degré d'autonomie, etc.) (C. sec. soc. art. R 241-1-1).

**8 Possibilité de regrouper les PER d'entreprise collectif et obligatoire en un dispositif unique** – Lorsqu'un PER d'entreprise **collectif** est mis en place dans l'entreprise, cette dernière peut décider d'instaurer des **versements obligatoires** qui peuvent être réservés à une ou plusieurs catégories de salariés (constituées à partir de critères objectifs). Lorsque les **versements obligatoires** sont mis en place à la suite d'une **décision unilatérale de l'employeur**, les **salariés déjà présents** dans l'entreprise lors de la mise en place du plan **peuvent se dispenser**, à leur initiative, de participer aux versements obligatoires.

Lorsqu'un PER **obligatoire** est mis en place, l'entreprise peut décider de le transformer en un PER d'entreprise **collectif**. Ce plan couvre l'ensemble des salariés de l'entreprise. Toutefois, les **versements obligatoires** peuvent être **réservés à une ou plusieurs catégories de salariés** (constituées à partir de critères objectifs).

**9 Obligation d'information des salariés** - Le règlement du PER d'entreprise, qu'il soit collectif ou obligatoire, détermine les conditions dans lesquelles le personnel est informé de son existence et de son contenu.

**10 Les différents versements possibles dans les PER d'entreprise** sont récapitulés dans le tableau ci-après.

**LES VERSEMENTS POSSIBLES DANS LES PER D'ENTREPRISE**

VERSEMENTS	PER D'ENTREPRISE COLLECTIF	PER D'ENTREPRISE OBLIGATOIRE
Versements volontaires du titulaire	Oui	Oui
Participation aux résultats de l'entreprise et intéressement	Oui	Oui, à condition que l'entreprise ait mis en place un PER bénéficiant à tous les salariés
Abondement de l'employeur sur contribution du salarié	Oui, dans une certaine limite de montant	Non
Droits inscrits au compte épargne-temps (CET)	Oui, dans la limite de 10 jours	Oui, dans la limite de 10 jours
Sommes correspondant à des jours de repos non pris, en l'absence de CET	Oui, dans la limite de 10 jours	Oui, dans la limite de 10 jours
Abondement initial et périodique de l'employeur sans contribution du salarié	Oui, sous réserve pour les versements périodiques d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés et dans une certaine limite de montant	Non
Versements obligatoires du salarié ou de l'employeur	Non, sauf si le plan prévoit cette possibilité (voir ci-dessus n° 8)	Oui, sous réserve de la dispense applicable aux salariés déjà présents dans l'entreprise lors de la mise en place du plan, si cette mise en place fait suite à une décision unilatérale de l'employeur

## PER individuels

**11** Destiné à remplacer le contrat Madelin et le Perp, le PER individuel est **ouvert à toute personne, quelle que soit sa situation professionnelle (y compris les professionnels libéraux)**, dont l'objectif est de constituer volontairement une épargne pour la retraite. Il peut revêtir deux formes différentes :

- › il peut donner lieu à **l'ouverture d'un compte-titres** auprès d'un établissement de crédit ou d'une entreprise d'investissement, par l'intermédiaire d'un prestataire agréé pour exercer l'activité de conseil en investissement ;
- › ou il peut se concrétiser par **l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe** dont l'exécution est liée à la cessation d'activité professionnelle.

**12 Alimentation du PER individuel** – Le PER individuel est essentiellement constitué de **versements volontaires**, effectués en **numéraire**. Il peut également être alimenté par le **transfert des sommes provenant d'un autre PER**.

### UNE INFORMATION ANNUELLE POUR LES ÉPARGNANTS DES PER

Parmi les causes probables du peu d'engouement des épargnants pour les produits d'épargne retraite, figure le manque d'informations et de lisibilité quant à l'évolution de l'épargne. C'est la raison pour laquelle la loi Pacte a prévu une information détaillée et actualisée annuellement sur le produit.

Ainsi, chaque année, les titulaires d'un PER doivent recevoir une information de la part du gestionnaire du PER contenant, notamment :

- › la valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente,
- › les frais de toute nature prélevés sur le plan au cours de l'année précédente, ainsi que le total de ces frais exprimé en euros,
- › la valeur de transfert du PER au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le

## Dispositions communes à l'ensemble des PER

**13 Garanties communes** – Afin de sécuriser l'épargne retraite et d'offrir plus de lisibilité aux épargnants sur leur épargne, plusieurs garanties sont mises en place. L'objectif est de rendre ces produits plus attractifs.

Ainsi, une liste des titres financiers pouvant composer les PER a été fixée (*C. mon. fin. art. R 224-1*).

Un cadre de gestion pilotée est instauré, impliquant des investissements adaptés aux profils d'investissement à long terme des épargnants. Trois types de profils ont ainsi été créés : « prudent horizon retraite », « équilibré horizon retraite » ou « dynamique horizon retraite ».

Les dispositions relatives à la gestion pilotée ne sont pas applicables aux PER donnant lieu à l'ouverture d'un contrat d'assurance de groupe dont les garanties sont exprimées en unités de rente.

Dans certains PER d'entreprise, collectifs ou obligatoires, un comité de surveillance devra être mis en place.

Enfin, les épargnants recevront annuellement une information détaillée et actualisée sur le produit.

titulaire peut demander le transfert vers un autre PER et les éventuels frais afférents,

- › pour chaque actif du plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif, etc.

### UNE INFORMATION POSSIBLE AVANT L'ÉCHÉANCE DU PLAN

En outre, à compter de la cinquième année précédant l'échéance du plan, le titulaire peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre d'une gestion pilotée. Six mois avant le début de cette période, le gestionnaire du plan informe le titulaire de cette possibilité qui lui est offerte.

**14 Dispositions propres aux PER donnant lieu à l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe** – Des **garanties complémentaires** peuvent être proposées (en cas de décès de l'assuré, d'invalidité, de perte, etc.). En outre, les tarifs pratiqués au titre des PER sont établis d'après des paramètres de mortalité et de taux d'intérêt technique définis au contrat. En d'autres termes, **ces tarifs sont encadrés**. Enfin, **l'entreprise d'assurance** doit établir une **comptabilité auxiliaire d'affectation** pour l'épargne retraite.

### Cas de sortie anticipée

**15** Les cas de **sortie anticipée** sont **limitativement énumérés** (*C. mon. fin. art. L 244-4*). Les droits constitués dans le cadre du PER peuvent être, à la demande du titulaire, liquidés ou rachetés avant l'échéance du plan dans les seuls cas suivants :

- › **décès** du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- › **invalidité** du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

- › situation de **surendettement** du titulaire ;
- › **expiration des droits à l'assurance chômage** du titulaire, ou fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- › **cessation d'activité non salariée** du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;
- › affectation des sommes épargnées à **l'acquisition de la résidence principale** (sauf pour les droits correspondants aux versements dits obligatoires).

## RÉGIME FISCAL DES PER

### Fiscalité à l'entrée

**16 Versements obligatoires des PER d'entreprise** – Les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, s'agissant des PER d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire, sont **déductibles du salaire imposable et ne constituent pas un avantage imposable dans la limite de 8 % de la rémunération annuelle brute** retenue à concurrence de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit un plafond maximal de déduction =  $8\% \times [40\,524 \text{ €} \times 8] = 25\,935 \text{ €}$  en 2019).

Sont pris en compte pour apprécier ce plafond les versements exonérés d'impôt sur le revenu (CGI art. 81, 18°).

**17 Versements volontaires des indépendants** – Les versements volontaires des titulaires d'un PER d'entreprise collectif ou d'un PER individuel sont **déductibles de leur bénéfice imposable, à l'exception** de la part de ces versements correspondant à la **garantie complémentaire** (garantie portant sur la valeur de rachat de tout ou partie du contrat à l'échéance ou en cas de décès de l'assuré) (C. ass. art. L 142-3, 6°)

La **déduction** est toutefois **limitée au plus élevé des deux montants suivants** :

- 10 % de la fraction du bénéfice imposable retenu dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (soit un plafond maximal de déduction =  $10\% \times [40\,524 \text{ €} \times 8] = 32\,419 \text{ €}$  en 2019), auxquels s'ajoutent 15 % supplémentaires sur la fraction de ce bénéfice comprise entre une fois et huit fois le montant annuel précité ;

- ou 10 % du montant du plafond annuel de la sécurité sociale ( $10\% \times 40\,524 \text{ €} = 4\,052 \text{ €}$  en 2019).

**18 Autres versements volontaires** – Les versements volontaires – autres que ceux des indépendants et à l'exception de la part de ces versements correspondant à la garantie complémentaire – sont **déductibles du revenu global dans la limite actuellement prévue pour les versements aux Perp et aux « article 83 »**.

Cette déduction porte sur **tous les versements volontaires**, qu'il s'agisse de versements volontaires aux PER d'entreprise ou d'interentreprises, obligatoire (ex-Perco) ou collectif (ex-« article 83 »), ainsi que de versements sur les PER individuels.

**19 Option pour la renonciation à la déduction fiscale à l'entrée** – Limitée aux versements volontaires, cette option s'avère opportune si les versements sont peu ou pas imposables à l'impôt sur le revenu puisque l'épargnant ne perd aucun avantage en optant. En contrepartie, l'épargnant bénéficiera d'une **fiscalité atténuée à la sortie** dans la mesure où l'imposition sera limitée à la fraction des rentes ou du capital provenant des revenus produits par ces versements (autrement dit, **seule la plus-value sera imposable**).

L'option s'exerce au plus tard lors du versement auprès du gestionnaire du plan et est **irrévocable** pour le versement concerné.

Cette option est une nouveauté qui n'était pas ouverte, par exemple, dans le contrat Madelin. Désormais, le professionnel libéral qui souscrit un PER individuel, a le choix. Il peut renoncer à la déduction fiscale à l'entrée pour bénéficier d'une fiscalité atténuée à la sortie.

### Y A-T-IL UN AVANTAGE FISCAL À SOUSCRIRE UN NOUVEAU PER DÈS 2019 ?

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source, des mesures transitoires ont été mises en place afin d'éviter les comportements « optimisants » des contribuables qui, compte tenu de l'année blanche, auraient pu être tentés de décaler leurs versements sur les Perp de 2018 à 2019. Ainsi, les cotisations ou primes versées en 2019 aux Perp ou aux contrats « article 83 », peuvent n'être que partiellement déductibles en cas de baisse des versements en 2018 par rapport à 2017 et 2019. Dans cette hypothèse, la déductibilité sur

l'exercice 2019 est plafonnée à la moyenne des versements 2018 et 2019.

Cette **règle de plafonnement ne sera pas applicable aux versements intervenus sur les nouveaux PER en 2019**, qui bénéficieront donc d'une **déductibilité complète en 2019**.

De plus, **jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023**, un avantage fiscal supplémentaire est accordé en cas de transferts des sommes accumulées sur un contrat d'assurance-vie vers un PER (doublement des abattements disponibles après 8 années).

### Exonérations de certaines sommes affectées aux PER

**20** Sont **exonérées d'impôt sur le revenu** les sommes versées dans un **PER d'entreprise collectif** et qui proviennent de **versements de l'entreprise dans un plan d'épargne salariale**, ou de **droits inscrits au compte épargne temps** qui correspondent à un **abondement** de l'employeur en temps ou en argent. Ces sommes sont exonérées dans la limite de 16 % du plafond annuel du PASS (soit 6 484 € en 2019), limite diminuée du montant des abondements de l'entreprise aux plans d'épargne salariale.

Sont également **exonérées les sommes issues des droits inscrits au compte-épargne temps** qui correspondent à un **abondement de l'employeur** en temps ou en argent, versées dans un PER d'entreprise **obligatoire**, dans la limite de 8 % de la rémunération annuelle brute retenue à concurrence de 8 fois le plafond annuel de sécurité sociale (soit un plafond maximal de déduction =  $8\% \times [40\,524 \text{ €} \times 8] = 25\,935 \text{ €}$  en 2019). Cette limite est réduite, le cas échéant, des sommes versées aux PER qui sont exonérées (CGI art. 81, 18°).

**Dans la limite de 10 jours**, sont **exonérées** les sommes versées par le salarié pour alimenter un PER **collectif ou obligatoire** qui sont **issues de droits inscrits au compte épargne-temps et qui ne correspondent pas à un abondement de l'employeur** en temps ou en argent **ou, en l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, à celles correspondant à des jours de repos non pris**.

Sont également **exonérées**, dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 30 393 € en 2019), les sommes reçues au titre de l'**intéressement** et affectées à la réalisation d'un PER d'entreprise **collectif ou obligatoire**.

Enfin, sont **exonérées** les sommes provenant de la **participation** des salariés aux résultats de l'entreprise et qui sont affectées à un PER d'entreprise **collectif ou obligatoire**.

**Les sommes exonérées d'impôt sur le revenu n'ouvrent pas droit à déduction du revenu imposable.**

**Fiscalité à la sortie**

**21** Au moment de la retraite, l'épargnant a le choix entre **deux modalités de sortie** : la sortie en rente ou la sortie en capital.

Les droits correspondant à des versements obligatoires dans un PER d'entreprise obligatoire font impérativement l'objet d'une sortie en rente.

En cas de liquidation ou de rachat des droits par anticipation, la sortie intervient sous la forme d'un versement unique qui porte, au choix du titulaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être liquidés ou rachetés.

**22 Sortie en capital** - Les prestations de retraite versées sous forme de capital sont **exonérées d'impôt sur le revenu dans les trois cas suivants** :

- › **versement des droits avant l'échéance d'un PER en cas d'accident de la vie** ;
- › **prestations issues de sommes exonérées et affectées sur un PER d'entreprise** (participation aux résultats de l'entreprise ou intéressement, abondement de l'employeur, droits inscrits au compte épargne-temps ou, en l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, sommes correspondant à des jours de repos non pris) ;

› **versements volontaires pour lesquels l'épargnant a opté pour leur non déduction de son revenu imposable ou droits provenant de l'affectation à un PER d'entreprise de sommes non exonérées.**

Les prestations non exonérées sont imposées comme suit :

- **imposition du capital** à l'impôt sur le revenu **dans la catégorie des pensions, sans abattement de 10 %** ;
- **imposition des produits** accumulés pendant la durée du contrat **au PFU (12,8%), sauf option** pour l'imposition au barème progressif de l'impôt sur le revenu.

**23 Sortie en rente** - La rente est imposable à **l'impôt sur le revenu, au barème progressif, avec application de l'abattement de 10 %**. Certaines rentes sont toutefois taxables selon les **rentes viagères à titre onéreux** :

- la part de la rente correspondant aux **versements volontaires** pour lesquels le titulaire du plan a **choisi de renoncer à la déduction fiscale à l'entrée** ;
- la part des rentes correspondant aux **versements dans le cadre de l'épargne salariale** (participation, intéressement, abondement, etc.)

TYPE DE VERSEMENTS	FISCALITÉ À L'ENTRÉE	SORTIE EN CAPITAL	SORTIE EN RENTE
Versements volontaires déductibles	Déductible de l'IR (salariés) et des bénéficiaires professionnels (indépendants) dans certaines limites	Montants versés par l'épargnant : imposable selon le barème de l'IR, sans abattement de 10 % Gains de l'épargne : PFU de 30 % (comprend 12,8 % d'IR + 17,2 % de prélèvements sociaux), sauf option barème progressif de l'IR	Rente viagère à titre gratuit : imposition à l'IR au régime des pensions de retraite, avec abattement de 10 %
Versements volontaires non déductibles à l'entrée, sur option	Aucune déduction d'IR	Montants versés par l'épargnant : exonération de l'IR Gains de l'épargne : PFU de 30 % (comprend 12,8 % d'IR + 17,2 % de prélèvements sociaux), sauf option barème progressif de l'IR	Rente viagère à titre onéreux : imposition à l'IR avec un abattement fixé en fonction de l'âge de l'épargnant + 17,2 % de prélèvements sociaux sur la part imposable de la rente
Versements obligatoires	Déductibles de l'IR dans certaines limites CSG au taux en vigueur (9,7 %)	Impossible	Rente viagère à titre gratuit : imposition à l'IR avec abattement de 10 %
Versements dans le cadre de l'épargne salariale	Exonération de l'IR dans certaines limites CSG au taux en vigueur (9,7 %)	Versements initiaux : exonération de l'IR Gains de l'épargne : exonération de l'IR et 17,2% de prélèvements sociaux	Rente viagère à titre onéreux : imposition à l'IR avec un abattement fixé en fonction de l'âge de l'épargnant + 17,2 % de prélèvements sociaux sur la part imposable de la rente

**RÉGIME SOCIAL DES PER**

**Exonération de cotisations sociales**

**24 Exonération des cotisations sociales pour les PER d'entreprises** - Sont concernés les versements de l'entreprise :

- sur le **PER d'entreprise collectif** ;
- sur le **PER d'entreprise obligatoire**, dans une certaine limite (la plus élevée des deux suivantes : 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 2 026€ en 2019, ou 5 % de la rémunération retenue dans la limite de 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit un plafond maximal de déduction = 5 % x [40 524 € x 5] = 10 131 € en 2019) et sous certaines conditions.

Il en va de même des **sommes issues de la participation** si elles sont versées sur un **PER d'entreprise collectif** ainsi que des **sommes issues de l'intéressement et, dans la limite de 10 jours par an, des droits constitués par le salarié sur son CET et venant alimenter son PER d'entreprise** (collectif ou obligatoire).

**Forfait social**

**25 En principe**, les **versements de l'entreprise** dans le cadre d'un PER d'entreprise sont soumis au **forfait social au taux de droit commun de 20 %**.

Toutefois, le **taux réduit de 16 %** s'applique sous réserve que le plan prévoit que l'allocation de l'épargne soit **affectée à l'acquisition de parts de fonds comportant au moins 10 % de**

**titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des PME et des ETI** (au lieu de 7 % dans le régime antérieur pour le PERCO).

Le taux réduit de forfait social continue de s'appliquer aux **anciens PERCO pendant 3 ans** dès lors qu'ils prévoient une **affectation des avoirs dans des fonds comportant au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA-PME** et donc orientée vers le financement des petites et moyennes entreprises.

Enfin, il semble que **l'exonération de forfait social** ouverte aux **entreprises employant moins de 50 salariés** pour les **sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement** (ou, s'agissant des entreprises employant entre 50 et 250 salariés, uniquement pour les primes d'intéressement) soit **applicable aux PER d'entreprise lorsque les sommes précitées sont affectées à un tel plan.**

### Exonération de certaines cotisations sociales

**26** Les **prestations correspondant à des versements volontaires sont exonérées de la cotisation d'assurance maladie sur les avantages de retraite et de la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie, sauf exercice de l'option pour la renonciation à la déduction fiscale à l'entrée.**

## TRANSFÉRABILITÉ DES DROITS

### Instauration d'un principe général de transférabilité des droits

**27** Le **transfert de ses droits individuels vers un autre PER** est possible, tout comme certains **transferts collectifs des droits entre PER**. Enfin, dans le cadre de la mise en place de la réforme, le transfert des droits constitués dans le cadre d'un **ancien produit vers un PER** peut être demandé par son titulaire.

L'objectif de la réforme est de pouvoir passer facilement d'un dispositif à un autre, en fonction notamment des performances des différents PER.

L'entrée en vigueur de la réforme est différée s'agissant du gestionnaire d'un PER ouvert entre le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et le 1<sup>er</sup> octobre 2020. En effet, dans cette situation, le gestionnaire n'est tenu d'accepter les transferts entrants qu'à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

**28 Transfert des droits individuels** – Les droits individuels en cours de constitution sont transférables vers tout autre PER. Les **frais** encourus à l'occasion d'un **tel transfert sont encadrés**. Ils **ne peuvent excéder 1 % des droits acquis**. Ils sont **nuls à l'issue d'une période de cinq ans** à compter du premier versement dans le plan, **ou lorsque le transfert intervient à compter de la date à laquelle l'épargnant peut liquider ses droits.**

**29 Transfert des droits relatifs aux PER d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire** – Ces droits ne sont **transférables que lorsque le titulaire du plan n'est plus tenu d'y adhérer**. En pratique, il s'agit de la date à laquelle il quitte l'entreprise.

**30 Transferts collectifs** – Deux hypothèses sont visées : le **changement de gestionnaire du plan à l'initiative de l'entreprise** et la **modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise.**

- si l'entreprise décide de changer de gestionnaire, ce changement entraîne le transfert au nouveau gestionnaire de l'ensemble des droits individuels en cours de constitution ;

- en cas de modification survenue dans la situation juridique d'une entreprise ayant mis en place un plan d'épargne retraite d'entreprise, notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de l'ancien plan, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le PER de la nouvelle entreprise.

**31 Transfert des droits individuels constitués dans le cadre d'anciens produits vers un PER** – Sont transférables dans un PER les droits individuels en cours de constitution sur, notamment, un **contrat d'assurance groupe Madelin, un Prefon, un Perp, un Perco, un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (« article 83 »)** lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer.

Selon les cas, les droits transférés seront assimilés à des versements volontaires, à des versements issus d'abondements de l'entreprise ou à des versements obligatoires.

Si l'épargnant fait le choix d'un transfert de ses droits vers un PER individuel, le gestionnaire de ce dernier doit l'informer des caractéristiques du plan et des différences entre le nouveau plan d'épargne retraite et l'ancien contrat, plan ou convention transféré.

### QUE DEVIENDRONT LES PRODUITS EXISTANTS (MADELIN NOTAMMENT), APRÈS LE 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2020 ?

Ils peuvent être maintenus et accueillir de nouveaux bénéficiaires.

En revanche, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020, ces produits ne seront plus disponibles sur le marché. En outre, ils ne pourront plus recevoir de nouvelles souscriptions ou adhésions, sauf s'ils sont mis en conformité avec les dispositions applicables aux PER. Cela revient à les « transformer » en PER.

### FAUT-IL TRANSFÉRER LE CONTRAT MADELIN SUR UN PER INDIVIDUEL ?

Pour répondre à cette interrogation, il convient d'analyser le contrat. Les vieux contrats prévoient parfois un capital garanti. De même, certains contrats font référence à des tables de mortalité avantageuses pour une sortie en rente viagère. Le titulaire d'un tel contrat Madelin peut avoir intérêt à conserver ce contrat plutôt qu'à le transférer.

POINTS DE COMPARAISON MADELIN / PER		
	Madelin	PER
Possibilité de renoncer à la déduction fiscale à l'entrée pour une fiscalité atténuée à la sortie	Non	Oui
Cas de déblocage anticipé	Invalidité Décès du conjoint ou du partenaire d'un Pacs Surendettement Expiration des droits à l'assurance chômage Cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire	Mêmes cas + acquisition de la résidence principale (avec une imposition du capital dans ce dernier cas)
Modalités de sortie	Sortie en rente	Sortie en rente ou en capital + possibilité de cumuler sortie en rente et sortie en capital + possibilité de fractionner sur plusieurs années la sortie en capital
Obligation de versements réguliers	Oui	Non
Application de la mesure anti-abus dans le cadre de l'année blanche	Oui	Non

**32 Cas particulier du transfert des droits accumulés dans le cadre d'un contrat d'assurance-vie vers un PER** – Afin d'inciter ces transferts, la loi Pacte prévoit une **mesure fiscale incitative jusqu'au 31 décembre 2022** consistant dans le **doublément de l'abattement applicable en cas de rachat**. Il conviendra de

procéder à quelques arbitrages, en considération notamment du fait que **contrairement à l'assurance-vie, le PER prévoit un blocage des sommes épargnées jusqu'à la retraite**, sauf quelques cas de sortie anticipée limitativement énumérés.

**POINT SUR LE LANCEMENT DU NOUVEAU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE QUELQUES SEMAINES APRÈS SON ENTRÉE EN VIGUEUR**

Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances, a réuni le 12 novembre les professionnels de l'épargne, les superviseurs et les associations d'épargnants, pour faire le point sur son lancement.

« Le nouveau PER créé par la loi PACTE rencontre un accueil favorable auprès des épargnants et suscite une dynamique

très prometteuse auprès des entreprises. Plus simple, plus souple, plus avantageux que les anciens produits, le nouveau PER a vocation à devenir le produit phare de complément à la préparation de la retraite pour tous les Français, tout en améliorant le financement de notre économie. Les professionnels de l'épargne sont pleinement mobilisés pour continuer à le faire connaître et conseiller au mieux les épargnants ».