La fiscalité du « PER Entreprises » (ex Article 83)

15/04/2024

Le « PER Entreprises » (ex Article 83) est**un dispositif de retraite supplémentaire** mis en place dans le cadre de l'entreprise. Le « PER Entreprise » est souscrit par l'employeur au profit de tout ou partie de ses salariés.

A compter du 1er octobre 2020, les entreprises ne pourront plus souscrire de « PEREntreprises ». Elles devront se

tourner vers son successeur : le PER Obligatoire. En revanche, s'il existe déjà un « PER Entreprises » au sein de l'entreprise avant le 1er octobre 2020, l'employeur a alors le choix : il peut soit conserver le dispositif existant (son fonctionnement reste inchangé), soit le transférer vers un nouveau PER (sous conditions).

Le « PER Entreprises » est avantageux fiscalement pendant la phase de constitution de l'épargne-retraite puisque les versements volontaires sont déductibles du revenu imposable (dans certaines limites). Une fois le salarié à la retraite, la rente « PER Entreprises » s'ajoute aux pensions des régimes obligatoires, et bénéficie du même régime fiscal et social que ces dernières.

Qu'est-ce que le « PER Entreprises » ?

Les contrats « PER Entreprises » sont conclus par l'entreprise auprès d'un organisme assureur pour tous les salariés ou pour une seule catégorie de salariés (ex : cadres, non cadres, etc.). Préalablement à la souscription du contrat d'assurance, l'employeur doit mettre en place le régime « PER Entreprises » via la rédaction d'un acte de droit du travail au sein de l'entreprise (accord collectif, référendum, décision unilatérale de l'employeur).

Le « PER Entreprises » est un régime de retraite supplémentaire dit à «**cotisations définies** », c'est-à-dire que le montant des cotisations est fixe et est défini à l'avance par l'employeur (ces cotisations étant versées périodiquement), sans garantie du niveau des prestations servies à la retraite.

Comparateur PER : Trouvez le Meilleur Plan d'Épargne Retraite

Chaque salarié bénéficiaire dispose d'un compte individuel sur lequel l'entreprise verse une cotisation fixe (il s'agit souvent un pourcentage du salaire), éventuellement complétée par une cotisation salariale si l'acte juridique du régime mis en place par l'employeur le prévoit. Le salarié peut également, depuis la réforme des retraites du 9 novembre 2010, **effectuer des versements à titre volontaire**. Il y a donc 3 sources d'alimentation possibles :

- cotisations obligatoires de l'employeur ;
- cotisations obligatoires du salarié ;
- versements individuels et facultatifs du salarié, pouvant inclure des transferts de jours du Compte épargne-temps « CET » (si l'accord CET prévoit cette faculté de transfert) ou, à défaut de CET dans l'entreprise, de jours de repos non pris, dans la limite de 10 par an.

À la retraite, le salarié qui en bénéficie perçoit une**rente à vie**.

Si le salarié décède avant d'avoir liquidé son épargne-retraite « PER Entreprises », l'épargne-retraite sera alors versée sous forme de capital à des bénéficiaires qu'il aura librement choisis (si le salarié ne désigne pas de bénéficiaires, l'épargne-retraite sera versée au conjoint au moment du décès, à défaut aux enfants, à défaut aux héritiers de l'assuré).

En savoir plus sur le fonctionnement du PER Entreprises.

Les impôts et les cotisations sociales pour le salarié

Sur les versements

L'impôt sur le revenu

a) Les cotisations obligatoires

Les versements obligatoires de l'employeur et du salarié sont exonérés d'impôt sur le revenu jusqu'à hauteur de 8 % de la rémunération annuelle brute, plafonnée à 8 fois le Plafond de la Sécurité sociale.

On retire cependant de ce montant l'abondement éventuellement versé par l'employeur au salarié dans le cadre d'un Perco. La part des versements qui dépasse cette limite est ajoutée au revenu pour l'imposition. La limite de déduction s'applique à l'ensemble des cotisations ou primes versées à un contrat de retraite supplémentaire à adhésion obligatoire, ce qui inclut les sommes issues d'un Compte épargne-temps (CET) ou, en l'absence de CET, les jours de repos non pris, dans la limite de 10 par an.

b) Les versements volontaires

Les versements volontaires des salariés sont déductibles dans la limite de 10% de la rémunération annuelle brute de l'année précédant celle des versements, plafonnée à 8 fois le Plafond de la Sécurité sociale de l'année précédant celle des versements ou dans la limite de 10 % de ce même plafond si c'est plus avantageux.

On retire cependant de ce montant :

- toutes les sommes versées par l'employeur ou le salarié sur des contrats d'épargne retraite constitués dans le cadre professionnel ;
- l'abondement de l'employeur au Perco s'il y en a un ;
- les jours de congés versés sur un CET et affectés au Perco ou au contrat « PER Entreprises » dans la limite du nombre de jours exonérés d'impôt sur le revenu (10 jours);
- en l'absence de CET, de jours de repos non pris, dans la limite du nombre de jours exonérés d'impôt sur le revenu (10 jours).

À noter que si le total de ces versements n'atteint pas ce plafond, la différence peut être reportée sur les 3 années suivantes.

Les couples mariés et les partenaires d'un Pacs soumis à une imposition commune peuvent demander la mutualisation de leurs plafonds de déduction. Cette option est annuelle.

Comparateur PER : Trouvez le Meilleur Plan d'Épargne Retraite

L'Impôt sur la fortune immobilière (IFI)

Les contrats « PER Entreprises » sont des contrats non rachetables, c'est-à-dire que les sommes versées sur le contrat ne peuvent pas être perçues avant la retraite (sauf en cas d'« accidents de la vie » : décès du conjoint, invalidité de 2ème ou 3ème catégorie, fin de droit au chômage, etc.). De ce fait, ces contrats sont exclus de l'impôt sur la fortune immobilière.

La CSG-CRDS

Les cotisations obligatoires sont soumises, comme le salaire, à laCSG (9,2 %) et à la CRDS (0,5 %). En théorie, la CSG et la CRDS sont à la charge du salarié. En pratique, c'est l'entreprise qui prélève ces contributions à la source et les verse aux organismes sociaux.

Sur les rentes

La rente est soumise à l'impôt sur le revenu (après abattement de 10 %), à la CSG (au taux normal de 8,3 %, au taux médian de 6,6 % ou au taux réduit de 3,8 %), à la CRDS (0,5 %), à la cotisation maladie (1 %) et à la **Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie** (Casa) de 0,3 %.

Si au moment de la liquidation, la rente s'élève à moins de 100 € par mois, l'assureur a la possibilité de verser l'épargne sous forme de capital. Dans ce cas, son montant est, au choix du bénéficiaire, soumis soit à l'impôt sur le revenu au barème normal, soit à un prélèvement libératoire de 7,5 % (après abattement de 10 % non plafonné).

En cas de décès

En cas de décès du salarié avant la liquidation de son PER Entreprises, l'épargne-retraite est versée sous forme de capital aux bénéficiaires librement désignés par le salarié.

Le capital ainsi versé est totalement exonéré de droits de succession, quel que soit le bénéficiaire.

La fiscalité pour l'employeur

L'impôt sur les bénéfices

Les cotisations de l'employeur sont **déductibles du résultat imposable de l'entreprise (sous conditions)**.

Les cotisations de Sécurité sociale

Les cotisations obligatoires versées par l'employeur sont exonérées de cotisations sociales dans une certaine limite propre à chaque salarié bénéficiaire.

Cette limite correspond à la plus élevée des 2 sommes suivantes :

- 5 % du Plafond annuel de la Sécurité sociale (**soit** 2 318,40 €**€ en** 2024);
- ou 5 % de la rémunération brute du salarié, dans la limite de 5 fois le Plafond de la Sécurité sociale (soit un maximum de **10 284 € en 2020**).

On retire cependant de ce montant celui de l'abondement éventuel au Perco (s'il y en a un dans l'entreprise) à hauteur de son montant exclu de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, soit 16 % du PASS (soit un maximum de 7 418,88 **€ en** 2024).

La part des versements de l'employeur qui dépasse ce plafond est soumise aux cotisations sociales habituelles.

Les contributions de l'employeur aux contrats « PER Entreprises » sont soumises à la CSG/CRDS, au taux applicable aux salaires (respectivement 9,2 % et 0.5 %), dès le premier euro. Par exception, l'administration admet la déductibilité de la CSG à hauteur de 6.8 %.

Comparateur PER : Trouvez le Meilleur Plan d'Épargne Retraite

Par ailleurs, les versements de l'employeur sont soumis à une contribution dénommée **« forfait social » au taux de 20 %**. Le forfait social s'applique uniquement sur la partie exonérée de cotisations sociales (elle ne s'applique pas à la part des versements qui dépassent le plafond d'exonération des cotisations sociales).

Ce qu'il faut retenir sur la fiscalité du « PER Entreprises »

A compter du 1er octobre 2020, il ne sera plus possible pour les entreprises de souscrire un « PER entreprises » : ils sont remplacés par le PER Obligatoire. Après cette date, si un employeur avait déjà mis en place un « PER Entreprises », il pourra le conserver.

La fiscalité du PER est également avantageuse tant pour le salarié que pour l'entreprise. En savoir plus sur la fiscalité du PER.

Les cotisations versées obligatoirement par l'employeur (et, le cas échéant le salarié) dans le cadre d'un « PER Entreprises » sont, pour le salarié, exonérées d'impôt sur le revenu jusqu'à 8 % de la rémunération annuelle brute (plafonnée à 8 % du PASS). Cette limite est réduite, le cas échéant, du montant de l'abondement éventuellement versé par l'employeur au salarié dans le cadre d'un Perco à hauteur de son montant exonéré d'impôt sur le revenu ainsi que des sommes versées par le salarié au titre des jours CET (ou, à défaut, des jours de repos non pris).

Pour l'employeur, les cotisations obligatoires qu'il verse sont déductibles du résultat imposable de l'entreprise. Elles sont également exonérées de cotisations de sécurité sociale dans la limite du montant le plus élevé des deux valeurs suivantes :

- 5 % du montant du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (**soit** 2 318,40 € **€ en** 2024**)**
- 5 % de la rémunération du salarié, plafonnée à 5 PASS.

Par ailleurs, la part des cotisations exonérées de charges sociales est soumise au forfait social de 20 %.

Les versements volontaires effectués par le salarié sont déductibles de son revenu net global dans une limite annuelle égale au plus élevé des 2 montants suivants :

- 10 % des revenus nets d'activité professionnelle de l'année N-1 (dans la limite de 8 fois le PASS de l'années civile N-1)
- 10 % du PASS de l'année civile N-1.

La rente, versée au moment du départ à la retraite), est soumise à l'impôt sur le revenu, la CSG (au taux normal de 8,3 %, au taux médian de 6,6 % ou au taux réduit de 3,8 %), la CRDS (au taux de 0,5 %), la cotisation maladie (au taux de 1 %) et la Casa (au taux de 0,3 %).

© Copyright La retraite en clair 2019 Accessibilité partiellement conforme