



Comment fonctionne un contrat « article 39 » ?

 21/08/2020

Appelé ainsi en référence à l'article du Code général des impôts qui régit son régime fiscal, le contrat « article 39 » est un contrat d'assurance mis en place et financé intégralement par l'employeur. Il est généralement destiné à une catégorie restreinte de salariés telle que les cadres et cadres dirigeants. Son objectif : permettre à une entreprise de constituer à ses salariés un complément de revenu qui leur sera versé, sous forme de rente, lors de leur départ à la retraite. Le montant de cette rente est défini à l'avance par l'entreprise.

Une ordonnance du 3 juillet 2019 est venue modifier en profondeur le fonctionnement de ces contrats. Explications sur le fonctionnement de « l'article 39 » et de ses évolutions.

Qui peut bénéficier d'un « article 39 » ?

Les contrats « article 39 » sont le plus souvent mis en place par les entreprises au profit d'une **catégorie précise de salariés**, généralement les cadres dirigeants.

Si une entreprise souhaite mettre en place un « article 39 » pour une catégorie spécifique de salariés, elle doit obligatoirement mettre en place, dans le même temps, un autre dispositif de retraite pour l'ensemble des salariés : un [PER Collectif](#) (ou anciennement un Perco) ou un [PER Obligatoire](#) (ou anciennement un PER Entreprises ou « article 83 »).

A noter : les dispositifs Perco et « PER Entreprises » seront fermés à la commercialisation à compter du 1er octobre 2020. Les contrats ouverts avant cette date continuent toutefois d'exister, et leur fonctionnement demeure inchangé.

Les mandataires sociaux peuvent bénéficier d'un contrat « article 39 », mais avec accord préalable du Conseil d'administration (ou du Conseil de Surveillance selon le type de sociétés).

Les mandataires sociaux des sociétés cotées (sociétés anonymes « SA » et sociétés en commandite par actions « SCA ») sont en outre soumis à des conditions supplémentaires. Pour eux, l'attribution doit notamment être soumise à un double vote de l'assemblée générale des actionnaires, dans le cadre :

- D'une part, du vote annuel sur la politique de rémunération des dirigeants (vote « ex ante »),
- Et, d'autre part, du vote sur les rémunérations versées ou attribuées au cours de l'exercice écoulé (vote « ex post »).

Fonctionnement de « l'article 39 » avant la retraite

Le financement d'un contrat « article 39 » est assuré intégralement grâce à des primes versées par l'entreprise. Les salariés bénéficiaires ne versent aucune prime sur ces contrats.

Le contrat « article 39 » bénéficie d'avantages fiscaux et sociaux [pour l'entreprise](#) (exonération de charges sociales et fiscales sur les primes versées par l'entreprise, sous conditions), mais qui se sont amoindries au cours des dernières années notamment avec la mise en place de contributions spécifiques.

C'est un contrat dit « à prestations définies » car l'entreprise définit, à l'avance, le montant de la rente qui sera versée au bénéficiaire lors de son départ à la retraite. Elle définit également la périodicité et le montant des primes effectuées pour financer cette rente.

Le salarié ne dispose d'aucune possibilité de déblocage anticipé avant la retraite.

Fonctionnement à la retraite

La rente « article 39 » peut être de 2 natures, selon la formule retenue au moment de la création du contrat :

- le régime additionnel garantit **un montant de la rente** égal à un pourcentage du dernier salaire ;
- le régime différentiel garantit un certain **niveau de revenus à la retraite**. La rente qui sera versée complètera les pensions de retraite obligatoires (et éventuellement d'autres pensions supplémentaires d'entreprise) pour parvenir à ce niveau de revenus : ce sont les fameuses « retraites chapeaux ».

En cas de décès du bénéficiaire **avant** la liquidation, l'épargne reste dans le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, sauf si le dispositif prévoit une rente de réversion pour le conjoint.

En cas de décès du bénéficiaire **après** la liquidation, la rente peut être réversible au profit du conjoint, suivant ce qu'a prévu l'entreprise prévu dans le dispositif.

En savoir plus sur [l'épargne retraite en entreprise](#).

En quoi les « article 39 » ont évolué ?

Fin du dispositif à droits aléatoires conditionné à l'achèvement de la carrière

Jusqu'à présent, dans le cadre d'un « article 39 », le versement de la rente au salarié était soumis à une condition

d'achèvement de la carrière dans l'entreprise. Autrement dit, **si le salarié quittait l'entreprise avant de prendre sa retraite, il perdait le droit à bénéficier de la rente**. C'est pour cette raison que ce dispositif est dit « **à droits aléatoires** ».

Par exception, les droits pouvaient être maintenus dans certains cas particuliers : invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la Sécurité sociale ou licenciement du bénéficiaire après l'âge de 55 ans sans reprise d'activité professionnelle, sous réserve que le régime prévoit ces exceptions.

Toutefois, cette condition de présence dans l'entreprise au moment du départ à la retraite est apparue contraire à une directive européenne du 16 avril 2014 dite « portabilité retraite ». Cette directive impose aux Etats membres de l'UE de prohiber toute perte de droits à retraite supplémentaire en cas de départ de l'entreprise avant la retraite.

Afin de se mettre en conformité avec cette directive, une ordonnance relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire a été prise sur le fondement de la loi Pacte. Cette ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 a supprimé la possibilité pour les entreprises de mettre en place de nouveaux contrats « article 39 » à droits aléatoires depuis le 4 juillet 2019. Depuis cette même date, les dispositifs existants ne peuvent plus accueillir de nouveaux bénéficiaires.

Création de « l'article 39 à droits acquis », sans condition d'achèvement de la carrière

Cette même ordonnance a, par ailleurs, créé un tout nouveau régime « article 39 à droits acquis », doté d'un cadre juridique, fiscal et social propre. **Dans ce nouveau dispositif, la condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise n'existe plus**. Ainsi, le salarié n'a plus besoin d'être présent dans l'entreprise au moment de son départ en retraite pour percevoir sa rente complémentaire.

Nouveaux « article 39 à droits acquis » : les conditions de mise en place

Ce nouveau dispositif « article 39 » bénéficie d'un cadre juridique, fiscal et social propre.

La constitution des droits retraite des salariés

La condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise étant supprimée, les droits du salarié lui seront définitivement acquis même en cas de départ de l'entreprise avant la liquidation de la retraite légale.

Ces droits à retraite supplémentaire sont acquis chaque année. Ils sont exprimés en **pourcentage de la rémunération** annuelle du salarié soumise aux cotisations sociales. Ce pourcentage est limité à 3 % par an. Le cumul des pourcentages, tous employeurs confondus, est limité à 30 points (ces points étant calculés à partir des pourcentages annuels précités).

Ces droits acquis sont revalorisés annuellement sur la base d'un coefficient au plus égal à l'évolution du Plafond annuel de sécurité sociale.

Pour les mandataires sociaux ou les bénéficiaires qui ont une rémunération de l'année supérieure à 8 PASS, l'acquisition des droits devra être soumise à des conditions de performances professionnelles.

Les contributions sociales

Une contribution patronale est créée. Au taux unique de 29,7 %, elle est assise sur les primes versées par l'employeur pour financer la retraite. A noter que les anciens contrats « article 39 » étaient, eux aussi, soumis à une contribution assise, au choix de l'entreprise, soit sur les primes (au taux de 24 % des versements) soit sur les rentes versées aux bénéficiaires (au taux de 32 % pour celles liquidées depuis le 1^{er} janvier 2013).

Parallèlement, est également maintenue à la charge du bénéficiaire, la contribution, assise sur sa rente, de 7 % ou de 14 % en fonction du montant de la rente.

Des conditions d'âge ou de présence en entreprise encadrées

Dans ces nouveaux régimes « article 39 », le versement des droits acquis peut-être soumis à des conditions d'âge et/ou de durée de présence. Mais cette possibilité est encadrée. Il est ainsi possible de prévoir :

- **Une condition de présence** du bénéficiaire dans l'entreprise et/ou de durée de cotisations, sans que la somme de ces 2 durées ne puisse excéder 3 ans.
- **Une condition d'âge** sans que celui-ci puisse être supérieur à 21 ans.

Le montage technique et juridique de ce nouveau dispositif va faire l'objet de précisions dans une circulaire de la Direction de la Sécurité sociale qui doit paraître en septembre 2020.

Que deviennent les anciens contrats « article 39 » ?

Depuis le 4 juillet 2019, les contrats article 39 existants et encore ouverts doivent être « fermés » à toute nouvelle adhésion, c'est-à-dire qu'ils ne doivent plus accepter de nouveaux salariés bénéficiaires.

De plus, depuis le 1^{er} janvier 2020, aucun nouveau droit conditionnel ne peut être acquis au titre des périodes d'emploi postérieures à cette même date. Autrement dit, les droits doivent être gelés de manière à ne retenir que les périodes d'emploi antérieures au 1^{er} janvier 2020.

Une circulaire de la Direction de la Sécurité Sociale (DSS) est parue le 27 juillet 2020 pour apporter, au travers notamment de nombreux exemples, des précisions sur la manière dont les engagements doivent être fermés à de nouveaux bénéficiaires et les droits doivent être gelés.

Par ailleurs, il convient de souligner que l'ordonnance ne s'applique pas aux régimes qui, au plus tard le 20 mai 2014 :

- Ont cessé d'accepter de nouveaux affiliés actifs ;
- Restent fermés, depuis au moins cette date, à de nouvelles affiliations.

L'ordonnance n'a donc aucun impact sur le fonctionnement de ces régimes, lesquels peuvent continuer à faire acquérir des droits aléatoires pour les périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020.

A noter que la condition d'achèvement de la carrière reste toujours applicable dans les anciens contrats « Article 39 ».

Enfin, il sera possible de transférer les engagements pris au titre d'un « article 39 » ancienne formule vers un contrat « article 39 » à droits acquis. Une circulaire de l'administration sociale doit paraître d'ici la fin de l'année pour préciser les conditions et modalités de transfert.

