



La fiscalité de l'article 39

 17/07/2020

Qu'est-ce que l'« article 39 »?

Qui peut en bénéficier ?

Les contrats « article 39 » sont des contrats de retraite supplémentaire dits « à prestations définies » car l'employeur s'engage, lors de la mise en place du régime, sur le montant de la pension qui sera versée au salarié.

Ces contrats sont alimentés exclusivement par des cotisations versées par l'entreprise. Ils sont le plus souvent réservés à une catégorie spécifique de salariés (en général les cadres dirigeants pour les fidéliser).

Dans les « Article 39 » ancienne formule, seuls les salariés présents dans l'entreprise au moment de leur départ à la retraite pouvaient bénéficier de la rente « [article 39](#) ». Tout salarié qui quittait l'entreprise (démission, licenciement, etc.) avant son départ en retraite perdait l'intégralité des droits acquis dans le régime. La grande nouveauté de l'ordonnance du 3 juillet 2019 réside dans la suppression de cette condition pour les contrats « article 39 » nouvelle formule. Les droits d'un salarié seront préservés même s'il quitte l'entreprise. La condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise est maintenue pour les anciens contrats.

Cette ordonnance prévoit par ailleurs que, dans les « Article 39 » nouvelle formule, l'acquisition des droits est subordonnée au respect de conditions liées aux performances professionnelles pour : les mandataires sociaux de sociétés cotées ou non (tels que le président, le directeur général, le directeur général délégué). De plus, les droits acquis avec la nouvelle formule seront limités à 3 % du salaire par an.

Le cumul des pourcentages appliqués pour un même bénéficiaire, tous employeurs confondus, est plafonné à 30 points



Dans les « Article 39 » ancienne formule, les organismes assureurs qui versent des rentes au titre de ces régimes doivent envoyer chaque année à l'Insee et au ministère chargé de la Sécurité sociale, un rapport statistique de suivi qui retrace, pour l'année précédente :

- le montant des engagements souscrits,
- le nombre de rentes servies,
- les montants minimal, moyen, médian et maximal de rentes servies,
- le nombre de bénéficiaires potentiels.

À quel type de prestation donne-t-il droit ?

Il existe 2 types de régimes pour l'« article 39 » ancienne formule :

Le **régime additionnel** est conçu pour offrir un revenu de remplacement égal à un pourcentage du salaire de fin de carrière.

Le **régime différentiel** (« retraite chapeau ») garantit un complément de revenu calculé de telle sorte que l'ensemble des pensions de retraite (retraite obligatoire ou autres régimes par capitalisation existant dans l'entreprise) perçues par le salarié atteigne un pourcentage du salaire de fin de carrière.

Fiscalité et charges sociales pour les salariés

L'impôt sur le revenu et les charges sociales

Les cotisations versées par l'employeur n'entrent pas dans le salaire. Le salarié n'acquies donc ni impôt, ni cotisation de Sécurité sociale, ni CSG-CRDS sur ces sommes.

La rente, par contre, est soumise à l'impôt sur le revenu (après abattement de 10 %), à la CSG (8,3 %), à la CRDS (0,5 %), à la Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa) (0,3 %) ainsi qu'aux cotisations maladie (1 %).

La contribution sociale

Les rentes issues de l'article 39, sont soumises à une **contribution sociale à la charge du bénéficiaire de la rente** (le salarié retraité). Cette contribution a été créée dans le cadre de la **loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011**. Les modalités de calcul diffèrent selon que les rentes ont été liquidées avant ou après le 1er janvier 2011.

Tableau récapitulatif au 01/01/20

Retraites liquidées avant le 01/01/2011 Pour chaque rubrique, deux colonnes Fraction de rente et Taxation permettent de comparer la taxe appliquée en fonction du montant de la rente

Fraction de rente	Taxation
Fraction de rente < ou = à 565 € / mois	Exonération
Fraction de rente > 565 € et < ou = à 1 131 € / mois	Taxation à 7 %
Fraction de rente > 1 131 € / mois	Taxation à 14 %

Retraites liquidées à compter du 01/01/2011 Pour chaque rubrique, deux colonnes Fraction de rente et Taxation permettent de comparer la taxe appliquée en fonction du montant de la rente

Fraction de rente	Taxation
Fraction de rente < ou = à 453 € / mois	Exonération
Fraction de rente > 453 € et < ou = à 678 € / mois	Taxation à 7 %
Fraction de rente > 678 € / mois	Taxation à 14 %

Cette contribution sociale n'est qu'en partie déductible de l'impôt sur le revenu : la contribution versée sur la part de la pension inférieure à 1 000 € est déductible ; mais la part de contribution correspondant à la part de la pension supérieure à 1 000 €, en revanche, ne l'est pas.

Fiscalité et charges sociales sur les versements de l'employeur

Les cotisations de l'entreprise sont intégralement déductibles du résultat imposable de l'entreprise et ne sont pas soumises aux charges sociales patronales, ni à la CSG-CRDS, ni au forfait social.

En revanche, l'employeur doit verser une contribution aux organismes sociaux appelée **contribution sociale employeur**.

Comparateur PER :
Trouvez le Meilleur
Plan d'Épargne
Retraite

Dans les contrats « article 39 » ancienne formule, cette contribution s'applique au choix :

- soit sur les primes qu'ils versent à l'assureur qui gère le contrat à hauteur de 24 % ;
- soit sur les rentes versées au bénéficiaire retraité à hauteur de 32 %.

L'employeur paie donc cette contribution **soit au moment de la phase d'épargne, soit au moment de la phase de versement de la rente.**

Ce choix doit être effectué dans un délai de 2 mois maximum qui suit la date de création du régime dans l'entreprise. A défaut, l'entreprise est redevable de la contribution sur les primes et sur les rentes jusqu'à la date de clôture de l'exercice comptable au cours duquel elle procède à ce choix.

Avec la nouvelle formule, la contribution employeur est sur les primes uniquement et est fixée à un taux de 29,7 %.

Ce qu'il faut retenir sur la fiscalité de l'« article 39 »

Pour le salarié :

Les cotisations versées par l'employeur n'entrent pas dans le salaire. Le salarié n'acquies donc ni impôt, ni cotisation de Sécurité sociale, ni CSG-CRDS sur ces sommes.

La rente, par contre, est soumise à l'impôt sur le revenu (après abattement de 10 %), à la CSG (8,3 %), à la CRDS (0,5 %), à la Casa (0,3 %) ainsi qu'aux cotisations maladie (1 %). Elles sont également soumises à une contribution sociale : son taux dépend du niveau de rente et de la date de liquidation (avant ou après le 1er janvier 2011).

Pour l'employeur :

Les cotisations versées par l'entreprise sont intégralement déductibles du résultat imposable. En revanche, l'employeur doit verser une contribution sociale employeur qui diffère selon qu'il s'agit d'un contrat ancienne formule (cette contribution est, au choix, sur les primes ou sur les rentes) ou nouvelle version (la contribution est alors uniquement sur les primes).