

# Article 83

## Conclusion du contrat

Le contrat de type "article 83" est un contrat d'assurance de groupe, c'est-à-dire qu'il doit être souscrit par une personne morale ou un chef d'entreprise en vue de l'adhésion d'un ensemble de personnes.

Le contrat doit résulter d'un engagement juridique opposable à l'employeur et bénéficiaire de façon générale et impersonnelle à l'ensemble du personnel salarié ou à certaines catégories définies objectivement (cadres dirigeants, cadres commerciaux, salariés bénéficiant d'une certaine ancienneté, ...). Aucune interdiction n'existe pour le cas du salarié unique à condition que d'autres salariés puissent par la suite en bénéficier. Toutefois, il est, dans ce cas, préférable de faire valider le dossier auprès des organismes fiscaux et sociaux.

L'entreprise doit souscrire ce contrat à primes définies auprès d'un assureur et la gestion doit être assurée par un partenaire financier.

Le souscripteur maîtrise la signature du contrat, sa modification et sa résiliation. En contrepartie, il existe une obligation d'information envers les salariés leur permettant d'appréhender, par une notice établie par l'assureur, les modalités, garanties et formalités du contrat.

## Salariés concernés

Les adhérents doivent tous avoir un lien de même nature avec le souscripteur. L'entreprise choisit la catégorie de salariés à laquelle il souhaite faire bénéficier de ce contrat en fonction de critères objectifs.

Tout salarié présent ou à venir de l'entreprise appartenant à une catégorie visée par l'accord bénéficie obligatoirement du contrat. Le contrat est mis en place soit sur simple décision du chef d'entreprise, soit par convention collective ou accord d'entreprise.

Les **catégories** de salariés doivent être définies de façon objective. Il peut s'agir des :

- cadres dirigeants (ce qui inclus les mandataires sociaux) ;
- cadres intermédiaires ;
- cadres intégrés à un horaire collectif ;
- ingénieurs ;
- employés ;
- agents de maîtrise ;
- ouvriers, etc.

## **Financement**

Le financement est réalisé au moyen des primes versées par :

- l'employeur seul ;
- à la fois par l'employeur et le salarié dans des proportions qui varient selon les dispositions du contrat mis en place.

Ces primes sont versées sur des comptes individuels ouverts pour chaque salarié concerné. Cette participation est la même pour tous les salariés bénéficiant d'un même accord.

## **Fonctionnement**

### **Cotisations**

Il existe deux étages de cotisations :

1. celles versées obligatoirement par l'entreprise, dont le montant est défini pour chaque catégorie de personnel au moment de la signature du contrat. Il représente un certain pourcentage du salaire (modulable selon la tranche de rémunération) ou une partie de celui-ci ;
2. celles versées facultativement par les salariés.

Les cotisations versées correspondent à des droits acquis, donc lorsque le salarié quitte l'entreprise avant son départ en retraite, il conserve ses droits qui continuent de capitaliser. Il est impossible de racheter les droits acquis en cours de contrat.

Le salarié qui quitte l'entreprise peut demander le transfert de l'épargne accumulée sur son compte vers l'organisme gestionnaire de son nouvel employeur.

## Versement des droits

Le moment de la liquidation des droits est, en principe, l'âge normal de départ en retraite qui est le moment où il est possible de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein (65 ans pour les salariés).

Ce revenu est versé sous forme de **rente viagère** dont le montant est fonction de la somme des primes versées par l'entreprise (et éventuellement de celles du salarié) pendant la durée du contrat de retraite majorée des résultats financiers. Ces droits acquis peuvent être exprimés en euros ou en unités de compte. Dans ce cas, le nombre d'unités de compte est multiplié par leur valeur unitaire. Il est impossible de dénouer le contrat par le paiement d'un capital.

## Réversion et rachat

En cas de **décès** :

- ✓ **après** le départ en retraite : la pension est réversible sur la tête du conjoint ou des enfants à charge. Un abattement est alors pratiqué selon l'âge du conjoint.
- ✓ **avant** le départ en retraite : le contrat prévoit souvent une garantie complémentaire : le versement de l'épargne constituée et inscrite au compte du défunt au profit des personnes qu'il avait désignées, qui choisissent alors un versement sous forme de capital ou de rente.

En principe, ce type de contrat ne comporte pas de **faculté de rachat** sauf dans 3 cas :

1. expiration des droits de l'assuré aux allocations d'assurance chômage en cas de licenciement ;
2. cessation d'activité non salariée de l'assuré à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ;
3. invalidité spécifique du salarié.

## Primes

### Dispositif normal

Les primes (part salariale et patronale) sont déductibles du revenu (brut) imposable à hauteur de :

- ✓ pour la partie des primes représentant la **retraite supplémentaire** : **8 %** de la rémunération annuelle brute, retenue à concurrence de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit une déduction maximale de **21 296,64 €** pour 2008.

Le cas échéant, cette limite est réduite de l'abondement reçu sur le PERCO.

- ✓ pour les versements aux organismes de **prévoyance** : **7 %** du plafond annuel de la sécurité sociale **plus 3 %** de la rémunération annuelle brute. Cette somme ne peut pas dépasser 3 % de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit pour 2008 un montant maximal déductible de **7 986,24 €**. Si un excédent est constaté, il doit être intégré dans le revenu imposable du salarié.

### Dispositif transitoire jusqu'en 2008

**Jusqu'à l'imposition des revenus de 2008**, pour les primes versées aux régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire auxquels le salarié était affilié à titre obligatoire avant le **25 septembre 2003**, les contribuables peuvent appliquer les anciens plafonds de déduction si l'application des nouveaux plafonds se traduit par une diminution du montant des primes déductibles. En cas d'option pour l'ancien mécanisme de plafonnement pendant la période transitoire, le plafond annuel de la sécurité sociale à retenir s'entend du plafond en vigueur au cours de l'année d'option.

Selon l'ancien mécanisme, les primes sont déductibles à hauteur de :

**19 %** de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit une déduction maximale de **50 579,52 €** pour 2008 ;

à l'intérieur de cette limite, le versement aux organismes de prévoyance ne sont déductibles qu'à hauteur de 3 % de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit pour 2008 un montant maximal déductible de **7 986,24 €**.

## Rentes

- **Impôt sur le revenu - IR**

Les rentes sont imposées à l'IR selon le régime des pensions, retraites et rentes à titre gratuit (après abattement de 10 %).

- **Impôt sur le fortune - ISF**

La valeur de capitalisation des rentes viagères est **exonérée** en cas de versement régulier de primes périodiques pendant au moins 15 ans.

- **Prélèvements sociaux**

Les rentes sont soumises à la :

CSG : au taux de 6,6 % dont 4,2 % déductibles ;

CRDS : au taux de 0,5 %.

## **Limite de déduction d'autres cotisations**

### **Cotisations de retraite des revenus professionnels**

Les cotisations salariales et patronales de retraite versées dans le cadre de régimes obligatoires d'entreprise pour les salariés (Art.83) ou des régimes Madelin pour les non-salariés sont déductibles dans la limite d'un plafond spécifique égal :

- pour les **salariés**, à 8 % de la rémunération annuelle brute retenue dans la limite de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (237 696 € pour 2004) **ou** 10 % du PASS (soit 2 971 €) ,
- pour les **non-salariés**, 10 % du PASS (2 971 € pour 2004) ou d'un plafond formé des 2 composantes suivantes :

**10 %** du bénéfice imposable, retenu aussi dans la limite de 8 fois le PASS, soit une déductibilité maximale de 23 770 € au titre de 2004,

et **15 %** du bénéfice imposable pour la fraction comprise entre le PASS (29 712 € en 2004) et 8 fois ce plafond (237 696 € pour 2004). Les

cotisations déductibles à ce titre ne sont pas imputables sur le plafond de déduction de l'épargne retraite (PERP).

### **Dispositif transitoire**

Pour la déduction des versements effectués au titre de régimes mis en place ou des contrats conclus avant le 25 septembre 2003, les anciens plafonds de déduction continuent de s'appliquer, à titre transitoire jusqu'en 2008, s'ils sont plus favorables que les nouveaux plafonds. On rappelle que pour les salariés (contrats "article 83 ") comme pour les non salariés (Contrats Madelin), le plafond de déduction des cotisations était fixé à 19 % de 8 fois le PASS.

### **Cotisations de prévoyance des revenus professionnels**

Un amendement adopté en première lecture par l'Assemblée nationale a modifié les plafonds de déductibilité des cotisations de prévoyance initialement prévus dans la loi de finances.

Les cotisations de prévoyance (maladie, maternité, invalidité, décès) versées dans le cadre de régimes obligatoires d'entreprise pour les salariés sont déductibles dans une limite annuelle égale à 7 % du montant annuel de du plafond de la sécurité sociale **plus** 3 % de la rémunération annuelle brute sans que le total obtenu puisse excéder 3 % de 8 fois le PASS (soit **7 131 €** au titre de 2004).

Pour les non salariés, les cotisations de prévoyance sont déductibles dans une limite annuelle égale à 7 % du montant annuel de du plafond de la sécurité sociale (soit un plancher de déduction fixé à 2 080 € au titre de 2004) et de 3,75 % du bénéfice imposable sans que le total obtenu puisse excéder 3 % de 8 fois le PASS.

Pour les non-salariés, la déduction des cotisations facultatives au titre de la **perte d'emploi** subie s'effectuera dans la limite de 1,875 % du bénéfice imposable également plafonné à 8 PASS. Un plancher de déduction est fixé à 2,5 % du PASS (743 € au titre de 2004).

### **Dispositif transitoire**

Pour la déduction des versements effectués au titre de régimes mis en place ou des contrats conclus avant le 25 septembre 2003, les anciens plafonds de déduction continuent de s'appliquer, à titre transitoire jusqu'en 2008, s'ils sont plus favorables que les nouveaux plafonds. On rappelle que pour les salariés (contrats "article 83") comme pour les non salariés (Contrats Madelin), le plafond de déduction des cotisations prévoyance était fixé à 3 % de 8 fois le

PASS. Les cotisations perte d'emploi pour les non salariés étaient déductibles à hauteur de 1.5 % de 8 fois le PASS.

	Contrats article 82	Contrats article 83	Contrats article 39
Personnes bénéficiaires	Salariés choisis par l'entreprise (tous les salariés, une catégorie homogène ou un seul d'entre eux).	Tous les salariés ou une catégorie homogène.	Tous les salariés ou une catégorie homogène.
Souscription	Individuelle à adhésion facultative.	Collective à adhésion obligatoire.	Collective à adhésion obligatoire.
Cotisant	L'entreprise et parfois le salarié.	L'entreprise et/ou le salarié.	L'entreprise exclusivement.
Avantage fiscal pour le salarié	Primes patronales imposables à l'IR.	Primes exonérées d'IR dans une certaine limite.	Primes patronales non imposables à l'IR.
Régime social	Le salarié ne supporte les prélèvements sociaux que sur les revenus des sommes placées.	Le salarié ne supporte les prélèvements sociaux que sur les revenus des sommes placées.	Le salarié ne supporte les prélèvements sociaux que sur les revenus des sommes placées.
Disponibilité de sortie	Choix du salarié entre rente ou capital.	Rente viagère.	Rente viagère.
Régime fiscal des prestations	Rente soumise au régime fiscal des rentes viagères à titre onéreux. Capital exonéré d'IR.	Rentes versées imposables à l'IR dans la catégorie des Pensions, retraites et rentes.	Rentes versées imposables à l'IR dans la catégorie des pensions, retraites et rentes.