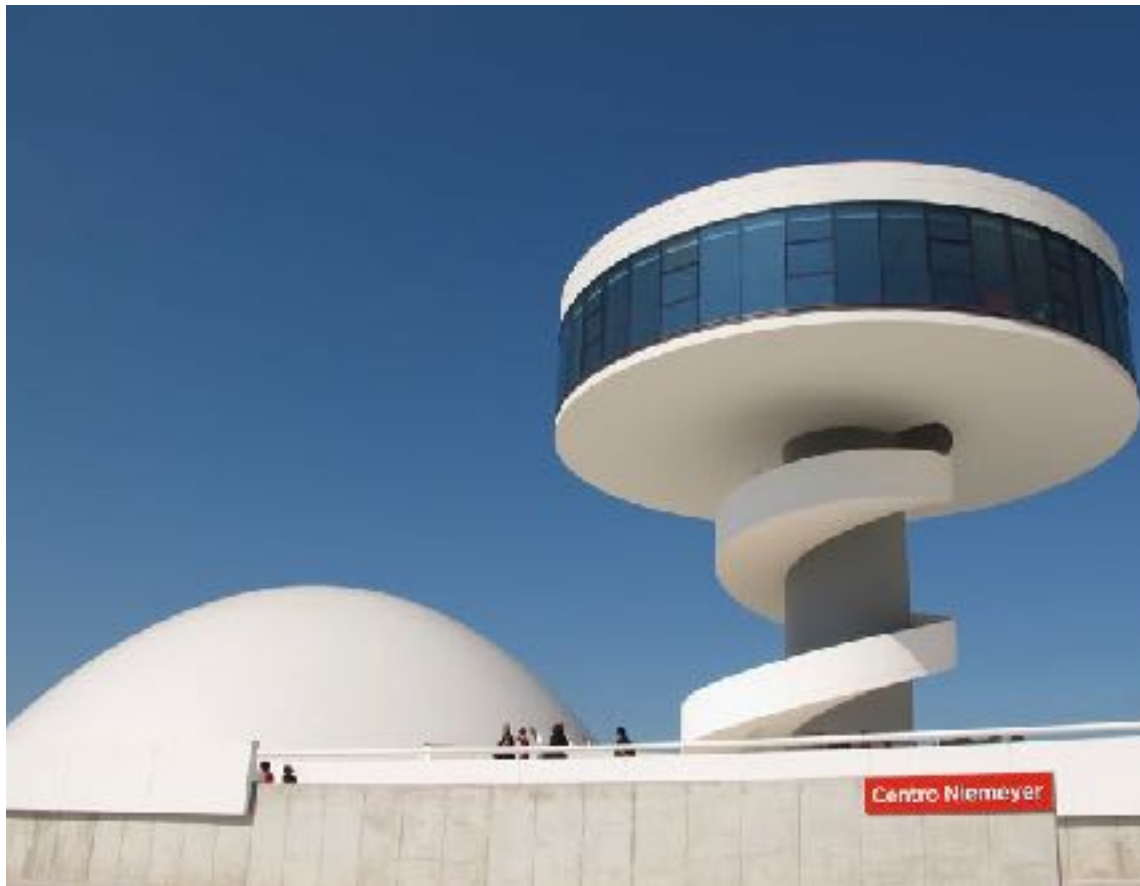


## **5 solutions d'optimisations (financières)**



**simples et intelligentes de son impôt**

# Vous êtes salarié ou non salariés ?

## 1 Le Plan d'Épargne Retraite Populaire

**Le PERP (Plan d'épargne retraite populaire), la meilleure façon de compenser la baisse inexorable des pensions de retraite.**

Seule votre épargne individuelle pourra compenser votre perte de revenus à la retraite. Le PERP répond ainsi parfaitement à cette problématique en vous procurant un revenu viager à la retraite.

**Le PERP, un placement intéressant pour les contribuables fortement imposés.**

**Vos cotisations étant déductibles** de votre revenu imposable (et **génèrent donc une économie d'impôt**), vous avez tout intérêt à souscrire au PERP si vous êtes imposé à une [tranche marginale élevée](#).

A ce titre, la mise en place en 2011 d'une nouvelle tranche d'imposition de 45 % pour les hauts revenus renforce l'impact fiscal du dispositif pour les personnes concernées.

### **Important**

Avec le prélèvement à la source, une disposition prévoit les conditions de déductibilités des cotisations réalisées dans un PERP en 2019.

Pour que vos versements effectués dans un PERP en 2019 soient entièrement déductibles de vos revenus, **il faut avoir versé en 2018 au moins autant qu'en 2017.**

**Autrement, seule la moyenne des versements 2018 et 2019 sera déductible de vos revenus.**

**Peuvent donc déduire la totalité de leur versement en 2019 :**

- ceux ayant versé en 2018 autant qu'en 2017 ;
- ceux n'ayant pas versé en 2017 ;
- **ceux ouvrant leur premier PERP en 2019.**

**Les versements que vous réaliserez sur votre PERP (déductible de votre revenu imposable) seront pris en compte dans le taux du prélèvement à la source, contrairement aux réductions et crédits d'impôts restitués l'année suivante).**

## **Le PERP, un placement qui échappe au plafonnement des niches fiscales.**

Les déductions de cotisations PERP (et Madelin) ne sont pas considérées comme des niches fiscales car elles relèvent du droit commun. Ces cotisations ne sont donc pas concernées par le plafonnement de ces niches.

## **Le PERP, une possibilité de récupération en capital à hauteur de 20 %.**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, le PERP permet de sortir à hauteur de 20 % en capital lors du départ à la retraite.

## **Le PERP peut être débloqué immédiatement dans 5 cas exceptionnels.**

Certaines situations permettent de débloquer par anticipation les sommes investies dans le PERP :

- décès du conjoint ou du partenaire de pacs ;
- surendettement ;
- expiration des droits aux allocations de chômage à la suite d'un licenciement ;

- cessation d'une activité non salariée à la suite d'une liquidation judiciaire ;
- invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, absence d'un contrat de travail deux ans après le non-renouvellement d'un mandat social.

## **Le PERP, une possibilité de sortie en capital, en cas de 1<sup>er</sup> achat de résidence principale et en cas de PERP d'un faible montant.**

Les adhérents du PERP pourront récupérer à la retraite la totalité de leur épargne sous forme de capital en cas de première acquisition de leur résidence principale.

Sont considérées comme primo accédant les personnes qui, au jour de la demande de liquidation de la rente, n'ont pas été propriétaires de leur résidence principale au cours des deux dernières années précédant celle de la liquidation.

**Depuis 2016** : il est désormais possible de débloquer un PERP avant la retraite, en plus des cas déjà prévus par la loi (invalidité, décès du conjoint ou du partenaire de PACS, surendettement...), si la valeur du contrat est inférieure à 2 000 € et si :

1. aucun versement n'a été effectué au cours des 4 années précédant le rachat
2. l'adhésion au contrat est intervenue au moins 4 ans avant la demande de rachat
3. l'assuré dispose de revenus modestes

## **2. Le PERP, un placement exonéré d'IFI**

**Les sommes accumulées sur un PERP ne sont pas prises en compte pour déterminer le patrimoine taxable à IFI.**

## Les avantages du PERP

- Un placement ouvert à tous
- Une déduction à 100 % des cotisations du revenu imposable, dans les limites légales, hors plafond des niches fiscales, qui minore l'effort d'épargne réel
- Il n'y a pas d'obligation de versements réguliers contrairement à un contrat Madelin par exemple
- Une exonération de prélèvements sociaux en phase d'épargne
- Une offre financière large permettant d'accéder à un fonds garanti en euro ainsi qu'à toutes les catégories de SICAV/FCP, voire à des SCPI
- Un revenu garanti à vie lors de la retraite avec la possibilité de protéger son conjoint et ses proches
- Une sortie possible en capital à hauteur de 20 % lors de la conversion en rente.
- Une exonération d'IFI

## Les inconvénients du PERP

- Epargne indisponible avant l'âge de la retraite, sauf accident de la vie (décès du conjoint, invalidité, liquidation judiciaire, fin de droit aux allocations chômage, surendettement...)
- Sortie en rente viagère obligatoire pour au moins 80 % des capitaux constitués
- Rente imposable comme les pensions de retraite au barème de l'IR + prélèvements sociaux après abattement de 10 %
- Tous les contribuables ne sont pas égaux devant le PERP. En effet, s'agissant d'une déduction des cotisations du revenu imposable, seules les personnes imposées à une tranche marginale élevée bénéficient efficacement du dispositif PERP.

## 2 L'article « 83 » ou maintenant « Plan d'Épargne Retraite Entreprise »

Les contrats « PER Entreprises » (ex Article 83) sont des produits d'épargne retraite mis en place par certaines entreprises, pour tout ou partie de l'effectif, et qui permettent aux salariés de se constituer un supplément de pension pour leur retraite.

Les versements peuvent provenir du salarié et de l'employeur, et bénéficient d'avantages fiscaux.

L'épargne accumulée est versée sous forme de rente au moment de la retraite.

### Le contrat « PER Entreprises » : la phase épargne

#### Qui peut bénéficier d'un contrat « PER Entreprises » ?

Pour cotiser à un régime supplémentaire « PER Entreprises », il faut que votre entreprise en ait mis un en place.

Si vous êtes le dirigeant, c'est un levier pour vous...

Le régime peut concerner l'ensemble des salariés, ou seulement une catégorie (par exemple, les cadres ou les non-cadres).

Lorsqu'il existe un contrat « PER Entreprises » dans votre entreprise, vous êtes obligé d'y adhérer (sauf si vous appartenez à une catégorie qui n'en bénéficie pas, bien sûr).

La mise en place d'un « PER Entreprises » peut intervenir de plusieurs façons :

- par décision unilatérale de l'employeur,
- par accord d'entreprise ou de groupe,
- par ratification par référendum à la majorité des salariés.

## Que verse-t-on sur un contrat « PER Entreprises » ?

Les contrats « PER Entreprises » sont dits « à cotisations définies », parce que l'acte qui les crée dans l'entreprise prévoit dès le départ le montant des cotisations qui seront versées par l'employeur, et éventuellement par le salarié.

Ces cotisations sont généralement calculées sous la forme d'un pourcentage du salaire brut.

Le contrat peut donc être alimenté :

- par les cotisations obligatoires de l'employeur ;
- par les cotisations obligatoires du salarié, si l'acte de mise en place le prévoit. Cette cotisation ne peut pas être plus élevée que celle de l'employeur ;
- par des versements individuels et facultatifs du salarié, si l'acte de mise en place le permet ;
- par des versements issus du Compte épargne temps (CET), s'il y en a un, ou, à défaut, de jours de repos non pris, dans la limite de 10 par an.

Les sommes versées sur le contrat « PER Entreprises » vous restent acquises même si vous quittez l'entreprise.

## Possibilités de rachats (retraits) exceptionnels

Les sommes versées sur un contrat « PER Entreprises » sont bloquées jusqu'à votre retraite.

Il existe cependant certains cas de rachats exceptionnels (les mêmes que pour un Perp) :

- Décès du conjoint ou du partenaire de Pacs ;
- Surendettement ;
- Invalidité de 2e ou 3e catégorie au sens de la Sécurité sociale ;

- Cessation d'activité non salariée suite à une liquidation judiciaire, ou à des difficultés de l'entreprise ayant entraîné une procédure de conciliation auprès du Tribunal de commerce ;
- Expiration des droits aux allocations chômage accordés suite à une perte involontaire d'emploi ou inactivité depuis 2 ans pour un mandataire social.

Si vous vous trouvez dans l'un de ces cas de figure, vous pouvez récupérer l'épargne constituée sous forme de capital avant la retraite.

À noter : La [loi Pacte](#) a créé le « PER Obligatoire », surnommé PERO, dispositif de retraite d'entreprise qui succède au PER Entreprises (ex article 83). Ces nouveaux dispositifs PERO sont disponibles depuis le 1er octobre 2019.

## **A retenir, en synthèse :**

Régime fiscal et social pour le salarié (y compris le dirigeant salarié)

Rares sont les produits financiers qui permettent une **exonération de charges sociales** ou **d'avantages fiscaux sur les impôts**. Voici les avantages dont bénéficient le salarié grâce à l'article 83.

### **- Avantages fiscaux du salarié :**

Les cotisations versées par l'employeur ou, le cas échéant, par le salarié, ne sont **pas soumises à l'impôt sur le revenu**, dans la limite de 22 625€.

Par ailleurs, depuis la réforme sur les retraites, le salarié peut effectuer des **versements individuels** en complément. Ces derniers sont également **déductibles des revenus imposables** (jusqu'à 10% du revenu imposable dans la limite de 8 x le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale ou PASS).

De plus, la **rente viagère** entre dans la catégorie des pensions, elle bénéficie donc d'un **abattement de 10%** dans l'impôt sur le revenu.

## - Avantages sociaux du salarié :

Les cotisations versées par l'employeur sont assujetties à la CSG (7,5 %) et à la CRDS (0,5 %) dès le 1<sup>er</sup> euro, après application de **l'abattement pour frais de 3 %**.

[Remonter ↑](#)

## Avantages fiscaux et sociaux pour l'entreprise

L'entreprise verse tout ou partie des cotisations mensuelles sur la base d'un taux de cotisation uniforme pour tous les salariés de la même catégorie. Grâce à l'article 83, l'entreprise bénéficie :

### - D'une déductibilité fiscale des cotisations :

tous les ans, les cotisations versées par l'entreprise sont déductibles de son résultat imposable, dans la limite de 8% du PASS, soit 22 625€ en 2011. Par ailleurs, la CSG et la CRDS sont déductibles en totalité du bénéfice imposable de l'entreprise.

### - D'une exonération sociale des cotisations :

**les versements de l'employeur aux régimes de retraite sont exonérés de charges sociales**, toujours dans la limite du PASS. Cette limite d'exonération correspond à la plus élevée des 2 valeurs suivantes : 5% du PASS ou 5% de la rémunération brute.

## 3 Le PEE et le PERCO

PEE, Perco: les atouts des plans d'épargne salariale

S'adressant à tous les membres de l'entreprise, salariés comme dirigeants, le PEE et le Perco peuvent représenter un mode de placement collectif de vos revenus très rentable, notamment grâce au système de l'abondement.

Une épargne dopée par l'abondement de l'employeur.

En premier lieu, les produits de l'épargne accumulée ainsi que les plus-values réalisées sur un PEE (ou un PEI) sont exonérés d'impôt sur le revenu (mais pas de prélèvements sociaux). Certes, en contrepartie, les versements effectués sur ces plans sont bloqués en principe 5 ans.

Mais il existe de nombreuses possibilités de sortir par anticipation (mariage, fin du contrat de travail... voir p. 25).

En second lieu, un PEE (ou un PEI) bénéficie obligatoirement d'une aide de l'employeur.

Cette aide peut se limiter à la prise en charge des frais de gestion administratifs du plan.

Mais dans un peu plus de la moitié des entreprises ayant mis en place un PEE, il s'agit d'un versement complémentaire effectué directement par l'employeur sur le plan.

Cet abondement est plafonné par la réglementation à 300 % des versements personnels des salariés et ne peut dépasser 2 300 € par an.

Dans les faits, il tourne plutôt autour de 200 % dans les PME ayant adhéré à des accords d'épargne salariale interentreprises, tandis que dans les grandes entreprises, le taux d'abondement moyen est plus proche de 50 %.

Cet abondement, exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu, dope le rendement de l'épargne.

Par exemple, si vous versez 2 000 € sur un PEE et que l'abondement de votre employeur est de 200 %, vous récupérerez 6 955 € au bout de 5 ans (en supposant que les fonds placés dégagent un rendement moyen de 3 % par an).

Ce qui représente un rendement réel de 28,3 % l'an.

Qui dit mieux?

## **Le PEE, idéal pour accueillir vos primes d'intéressement.**

Dernier atout du PEE (ou PEI): vous pouvez décider d'y placer votre participation aux bénéfices et/ou vos primes d'intéressement si vous bénéficiez de ces avantages dans votre entreprise.

Vous avez deux bonnes raisons pour le faire.

D'abord, si vous versez les primes d'intéressement sur le plan au plus tard 15 jours après les avoir reçues, elles échapperont à l'impôt sur le revenu.

Autrement dit, vous bénéficiez ainsi d'un supplément de rémunération non imposable (sauf au titre de la CSG et de la CRDS).

Ensuite, les primes d'intéressement versées sur un PEE peuvent éventuellement bénéficier d'un abondement de votre employeur, au même titre que les versements d'épargne vus plus haut.

Seul inconvénient: les primes ainsi déposées sont bloquées pendant 5 ans.

Malgré cette contrainte, la formule est particulièrement intéressante.

D'ailleurs, ce n'est pas un hasard si la plupart des entreprises qui ont adopté un accord d'intéressement l'ont couplé avec un PEE, ce dernier ne servant en pratique qu'à accueillir les sommes issues de l'intéressement.

Une formule adoptée par Fimasys, éditeur de logiciels de gestion de financements d'une soixantaine de salariés, qui a mis en place un accord d'intéressement négocié avec l'ensemble du personnel et un PEE.

Les primes sont basées sur le taux de croissance annuel du chiffre d'affaires. Selon Didier Seillier, président de Fimasys, l'objectif de cet accord est de permettre à l'entreprise de se développer rapidement pour acquérir un poids plus important sur le marché.

Résultat, l'entreprise affiche une croissance de 30 à 40 % par an et les primes d'intéressement sont conséquentes.

Près de 95 % des salariés les versent sur le PEE, bénéficiant à ce titre d'un abondement supplémentaire de leur employeur.

De même, chez Inergie, cabinet d'une quarantaine de collaborateurs spécialisé dans le conseil en management et en communication.

Dès sa création, en 1986, l'entreprise a mis en place un accord d'intéressement couplé avec un PEE. Pour Philippe Détrie, son directeur, il s'agissait surtout de "partager les bénéfices de l'entreprise".

Le dispositif mis en place est original.

Il consiste à redistribuer la moitié du résultat net aux salariés: une partie sous forme de prime d'intéressement répartie proportionnellement aux salaires (son montant étant plafonné par la réglementation), l'autre partie sous forme d'un abondement égal au triple des versements personnels des salariés (soit 2 300 € pour 767 € versés sur le PEE).

Deux exemples illustrant bien les avantages de l'épargne salariale. Mais si, globalement, celle-ci gagne du terrain, les petites entreprises ayant mis en place ce dispositif restent concentrées dans certains secteurs d'activité, essentiellement la banque, l'assurance, l'informatique et le conseil aux entreprises.

# Le Perco, une épargne en entreprise pour la retraite.

Les entreprises ayant mis en place un PEE (ou un PEI) peuvent aussi se doter d'un "plan d'épargne pour la retraite collectif" (Perco).

Contrairement à une idée largement répandue, le Perco, institué par la loi Fillon d'août 2003 sur les retraites pour épargner dans un cadre professionnel, est destiné à l'ensemble des actifs.

En effet, il s'adresse aussi bien aux salariés des entreprises qui les mettent en place qu'à leurs dirigeants, qu'ils soient entrepreneurs individuels (artisans, commerçants, professions libérales) ou mandataires sociaux (gérants, présidents et directeurs de société), dès lors qu'ils emploient au moins un salarié et moins de cent.

Mais, sauf dans les grandes entreprises, on ne compte pas autant de Perco que de PEE, du moins pour l'instant.

Et c'est bien dommage car le Perco a tout pour plaire.

D'abord, il bénéficie des mêmes attraits que le PEE (ou le PEI).

Comme lui, il permet de constituer et de gérer un portefeuille de titres avec les mêmes avantages fiscaux sur les gains (intérêts et plus-values).

Comme dans un PEE, un versement sur un Perco permet de bénéficier d'un abondement de l'employeur. L'abondement sur un PEE et celui sur un Perco peuvent d'ailleurs se cumuler.

Celui versé sur un Perco est lui aussi plafonné à 300 % du versement du salarié mais à 4 600 € par an (au lieu de 2 300 € sur un PEE), soit un abondement théorique maximal de 6 900 € par an sur les deux plans.

Comme le PEE, enfin, le Perco peut accueillir le montant de la participation et les primes d'intéressement.

Seul inconvénient par rapport au PEE, les versements sur un Perco sont bloqués jusqu'au départ en retraite et non pas sur 5 ans seulement.

Cependant, **il est possible de débloquer ces sommes** avant ce terme dans certains cas (voir p. 25), notamment pour acquérir sa résidence principale et en fin de droits au chômage.

## **Négociez un plan d'épargne avec votre employeur.**

Reste qu'à titre individuel, vous n'avez aucun moyen légal pour obliger votre employeur à mettre en place un plan d'épargne salariale, ni votre mot à dire sur le choix des fonds retenus s'ils ne sont pas adaptés à vos objectifs.

Cependant, la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social a institué dans toutes les entreprises qui comportent au moins un délégué syndical ou un comité d'entreprise une obligation de négociation préalable.

Cela signifie que la mise en place d'un PEE ne peut plus relever de la seule décision de l'employeur, et qu'elle doit être négociée avec les représentants du personnel.

Toutefois, cette négociation peut ne pas aboutir. Dans ce cas, c'est l'employeur qui a le dernier mot.

Si votre entreprise vous propose un PEE et, le cas échéant, un Perco, vous n'êtes pas pour autant obligé d'y participer.

De même, une fois que vous avez adhéré à ces plans, vous n'avez pas l'obligation d'y faire des versements chaque année, ni d'y verser votre éventuel intéressement, même si vous y avez intérêt.

## 4 « Madelin »

Instauré par la loi du 11 février 1994 dite loi Madelin, le contrat Madelin fait bénéficier les travailleurs non-salariés de compléments de pensions de retraite, sur la base du volontariat. En matière de fiscalité, les cotisations versées peuvent faire l'objet de déduction fiscale. Explications.

Le fonctionnement du contrat Madelin

Les contrats Madelin sont réservés aux **travailleurs non-salariés non-agricoles**. Les exploitants agricoles ont de leur côté un contrat au fonctionnement similaire, le « Madelin agricole ». Ces contrats doivent être alimentés par des **cotisations régulières chaque année**.

Les versements ne sont pas libres. Chaque année, le contrat fixe une cotisation minimale annuelle. Il reste en revanche possible de régler des cotisations complémentaires sous certaines limites. Le cumul des cotisations réalisées sur l'année peut varier d'une année sur l'autre dont le montant est compris entre la cotisation minimale et un maximum égal à 15 fois cette cotisation.

Une fois commencés, les versements ne peuvent plus être interrompus. Le versement annuel de la cotisation est nécessaire jusqu'à l'âge de la retraite, sous peine de perdre les avantages fiscaux initiaux.

Les rachats ne sont pas possibles sauf cas exceptionnels, limitativement énumérés par la réglementation en vigueur : cessation d'activité non salariée de l'assuré à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ou situation de surendettement ; décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ; invalidité de l'assuré correspondant au classement dans les 2e et 3e catégories prévues par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

À la retraite, vous percevez une rente (vous n'avez pas de choix entre rente et capital, comme c'est le cas avec d'autres produits d'épargne).

Fiscalité et charges sociales des cotisations

Les cotisations sont **déductibles de l'impôt** dans une certaine limite. Le plafond de déductibilité se calcule en additionnant 10 % de la fraction du bénéfice imposable (avant déduction des cotisations et des primes facultatives) retenu dans la limite de 8 plafonds annuels de Sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 15 % supplémentaires sur la fraction de ce bénéfice comprise entre 1 plafond et 8 plafonds annuels de Sécurité sociale (soit un maximum de 74 969 € pour 2019).

**À noter** : si votre bénéfice imposable est faible, vous pouvez bénéficier d'une déduction minimale. Elle s'élève à de 10 % du Plafond annuel de la Sécurité

sociale, soit un minimum 4 052,40 € (en 2019), même si ce montant représente plus de 10 % de votre bénéfice.

Les cotisations ne diminuent pas l'assiette des charges sociales, sauf pour le Madelin agricole.

Si vous avez mis en place un [Perco](#) dans votre entreprise, le plafond de déductibilité tient compte à la fois des cotisations versées au titre de votre contrat Madelin et de l'[abondement](#) versé par l'entreprise sur le [Perco](#) ouvert à votre nom.

### **Exemple**

Un indépendant réalise un bénéfice de 70 000 €.

On calcule d'abord 10 % de son bénéfice :  $10 \% \times 70\,000 = 7\,000 \text{ €}$ .

Cette somme est inférieure à 32 419,20 €, on peut donc la retenir.

On prend ensuite la partie de son bénéfice entre 1 et 8 fois le PASS (dans notre exemple, l'ensemble du bénéfice au-delà d'1 PASS) :  $70\,000 -$

$41\,718,60 = 29\,476 \text{ €}$ . 15% de cette somme font 4 421,40 €

Les cotisations sur le contrat Madelin seront donc déductibles jusqu'à

$7\,000 + 4\,421,40 = 11\,421,40 \text{ €}$ .

## 5 Le PERin

Nouveau produit unique de l'épargne retraite, le PERin a vocation à remplacer l'ensemble des produits existants d'épargne retraite individuelle.

Les produits existants : le PERP, le Madelin, le PREFON, la CRH, le Corem et la partie facultative de l'article 83, seront regroupés au coeur d'un seul produit, le PERin.

Ce changement vise à unifier et harmoniser les règles pour l'épargne retraite individuelle.

### Délais et régime transitoire

Créé par la loi PACTE, le **Plan d'Épargne Retraite – PER** sera disponible dès le 1er octobre 2019.

Cependant, pour faciliter la transition entre l'ensemble des anciens produits d'épargne retraite individuelle et le nouveau PERin, il restera possible de souscrire et d'alimenter les anciens contrats jusqu'au 1er octobre 2020.

De plus, la loi PACTE prévoit une mesure de transférabilité des produits existants sous deux aspects la transférabilité des produits d'épargne retraite individuelle et des produits d'investissement financier.

Transfert des produits d'épargne retraite

La mise en place du PERin prévoit la réunion des primes versées sur des contrats préexistants d'épargne retraite sur le nouveau plan d'épargne retraite, dans le volet PERin.

L'ensemble des fonds composant les contrats préexistants pourront être transférés sur le PER, dans la catégorie à laquelle ce contrat se rapporte.

Pour le PERin, le transfert des fonds pourra se faire depuis les contrats suivants :

- PERP
- Madelin
- Prefon
- Corem
- CRH
- la partie facultative de l'article 83 qui constitue les versements libres

De plus, lorsque le souscripteur dispose d'un article 83 auquel il n'est plus tenu d'adhérer, il pourra transférer le capital sur un PERP avant le 1er octobre 2020, et qui sera transféré vers le PERin.

Cette stratégie vous permet de transférer des capitaux d'un article 83, qui relève donc du **PERE obligatoire**, vers le PERin.

Transfert des produits d'investissements financiers

Les fonds placés sur des contrats d'assurance-vie ou des contrats de capitalisation peuvent être transférés au sein du PERin.

Cependant, plusieurs conditions doivent être réunies :

- le contrat d'assurance-vie ou de capitalisation doit avoir plus de 8 ans,
- le transfert doit être effectué plus de 5 ans avant le départ en retraite,
- les fonds doivent être réinvestis au sein du PERin avant le 31/12 de l'année du rachat,
- le transfert doit avoir lieu avant le 01/01/2023.

Si l'ensemble de ces conditions est réuni, le rachat, partiel ou total du contrat, ouvrira droit à un abattement légal de 4 600 € (ou 9 200 € pour un couple), mais aussi à un abattement supplémentaire de ce même montant pour le calcul de l'impôt dû.

## **Les incidences de la loi PACTE sur l'épargne retraite individuelle**

La loi PACTE réforme en intégralité les caractéristiques de l'épargne retraite, et a des incidences majeures sur plusieurs aspects que nous reprenons pour vous.

## Les bénéficiaires

Le PER individuel peut être souscrit, à titre individuel, par une personne physique.

Il n'y a pas de restriction en termes d'âge minimum ou maximum, de résidence fiscale (cependant la déduction du revenu global est réservée aux résidents fiscaux français), ni d'activité (salarié, inactif, étudiant, etc).

## Mise en place du PERin et modalités de souscription

Le PER individuel est un contrat souscrit à titre privé, à caractère individuel et facultatif.

Il est possible de souscrire un PER à titre individuel uniquement ou un PER Entreprise dans lequel la première catégorie sera le PERin.

## Versements

Les fonds du PERin seront constitués à l'aide des versements réalisés sur les anciens contrats du souscripteur, et par des versements volontaires.

## Plafonds de versement

Il n'y a pas de plafond de versement pour le PERin. Cependant, en terme de fiscalité pour la déduction des primes versées à l'entrée, les plafonds de déduction sont inchangés.

## Fiscalité

La loi PACTE vient bouleverser les dispositions préexistantes en terme de fiscalité, notamment à la sortie.

Désormais, la fiscalité varie selon les modalités de sortie mais également, pour l'imposition choisie à l'entrée.

## **Sortie anticipée**

Des cas de déblocage anticipé de l'épargne retraite ainsi constituée sont prévus. C'est le cas des accidents de la vie ainsi que de l'acquisition de la résidence principale. Mais le capital est alors soumis au barème

progressif de l'impôt sur le revenu (sauf pour l'épargne issue de l'épargne salariale).

## La fiscalité du PER (plan épargne retraite)

PER INDIVIDUEL (PERIN)	PER COLLECTIF (PERCOL)	PER COLLECTIF CATEGORIEL (PERCAT)
Successeur du PERP et du Madelin Retraite	Successeur du PERCO	Successeur article 83 (PER Entreprise)
Accessible à tous	Accessible aux salariés et dirigeants des entreprises ayant mis en place un dispositif d'épargne salariale	Accessible aux salariés et dirigeants pour lesquels l'entreprise a mis en place le dispositif

	VERSEMENTS VOLONTAIRES (PERIN, PERCOL)	ÉPARGNE SALARIALE participation, intéressement, abondement (PERCOL)	VERSEMENTS OBLIGATOIRES (PERCAT)
--	--	---	----------------------------------

### FISCALITÉ A L'ENTRÉE

	<p>Deux options au choix du titulaire :</p> <p><b>OPTION 1</b> : les sommes versées sont déduites de l'assiette de l'impôt sur le revenu (dans la limite du plafond prévu)</p> <p><b>OPTION 2</b> : les sommes versées ne sont pas déduites de l'assiette de l'impôt sur le revenu</p>	<p>Les sommes versées par l'employeur sont exonérées d'impôt (dans la limite du plafond prévu)</p>	<p>Les sommes versées par l'employeur sont exonérées d'impôt (dans la limite du plafond prévu)</p>
--	--	--	--

### FISCALITÉ A LA SORTIE

<b>SORTIE EN RENTE</b>	<p><b>OPTION 1 - Épargne ayant donné lieu à déduction d'impôt à l'entrée</b> Impôt sur le revenu : régime des rentes viagères à titre gratuit (RVTG)</p> <p><b>OPTION 2 - Épargne n'ayant pas donné lieu à déduction d'impôt à l'entrée</b> Impôt sur le revenu régime des rentes viagères à titre onéreux (RVTO)</p>	<p>Impôt sur le revenu : régime des rentes viagères à titre onéreux (RVTO)</p>	<p>Impôt sur le revenu : régime des rentes viagères à titre gratuit (RVTG)</p>
<b>SORTIE EN CAPITAL</b>	<p><b>OPTION 1 - Épargne ayant donné lieu à déduction d'impôt à l'entrée</b> Le capital (versements) est soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu. Les produits du capital sont soumis à la flat tax (PFU)</p> <p><b>OPTION 2 : Épargne n'ayant pas donné lieu à déduction d'impôt à l'entrée</b> Les produits du capital sont soumis à la flat tax (PFI)</p>	<p>Le capital est exonéré d'impôt Les produits du capital sont soumis aux prélèvements sociaux</p>	<p>N/A. (la sortie en capital n'est pas possible)</p>
<b>SORTIE ANTICIPÉE</b>	<p><b>Sortie anticipée pour acquisition de la résidence principale</b> Idem sortie en capital (option 1 ou 2 selon les cas)</p> <p><b>Autre motif</b> Le capital est exonéré d'impôt Les produits du capital sont soumis aux prélèvements sociaux</p>	<p>Le capital est exonéré d'impôt Les produits du capital sont soumis aux prélèvements sociaux</p>	<p>Le capital est exonéré d'impôt Les produits du capital sont soumis aux prélèvements sociaux</p>