

# ARTICLE 39 DU CGI : ASPECTS JURIDIQUES ET FISCAUX

---

## OBJET DU CONTRAT SOUSCRIT DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 39 CGI

Sous forme d'un contrat d'assurance collective régi par le Code des assurances, il permet aux entreprises de constituer au profit de tout ou partie du personnel une **retraite surcomplémentaire ou un capital de fin de carrière**.

Ce type de contrat est mis en place par convention collective, accord d'entreprise, référendum ou décision unilatérale.

Bénéficiaires : tout membre de la catégorie de personnel désigné, présent dans l'entreprise lors de son départ en retraite.

## SOUSCRIPTEUR DU CONTRAT

L'entreprise.

## PRESTATIONS

**Retraite Chapeau** : versement d'une rente viagère à l'âge de la retraite. Cette rente peut être réversible au profit du conjoint survivant.

**Indemnité de fin de carrière** : versement d'un capital.

Ces contrats sont qualifiés de contrat à prestations définies : les prestations sont déterminées au départ par la convention.

L'entreprise s'engage à une obligation de résultat quant aux prestations qu'elle se doit de verser aux salariés visés eu égard à la convention.

## DEMISSION / LICENCIEMENT

**Aucun droit n'est acquis en cours de contrat.** Les prestations ne peuvent être servies qu'à l'occasion du départ à la retraite du salarié.

**Pour les régimes de retraite, il pourra être dérogé à la condition de présence du salarié** dans l'entreprise au moment de la liquidation de ses droits à la retraite dans les hypothèses suivantes de maintien des droits :

- droit à pension en cas de décès du bénéficiaire avant son départ de l'entreprise
- droit à pension d'orphelin en cas de décès du bénéficiaire avant son départ de l'entreprise
- maintien de l'ouverture du droit à prestations de retraite lors de la liquidation des droits à pensions de vieillesse au titre du régime de base de sécurité sociale du bénéficiaire, en cas de classement en invalidité dans les catégories 2° et 3°

du code de la sécurité sociale ou de préretraite, depuis le départ de l'entreprise jusqu'à la liquidation des droits au titre du régime de base

- maintien de l'ouverture du droit à prestations de retraite lors de la liquidation des droits à pensions de vieillesse au titre du régime de base de sécurité sociale en cas de licenciement du bénéficiaire après l'âge de 55 ans sous réserve que l'intéressé n'exerce ensuite aucune autre activité professionnelle.

- maintien de l'ouverture du droit à prestations de retraite lorsque le contrat de travail d'un bénéficiaire potentiel est transféré à une autre entreprise dans le cadre d'une restructuration telle que visée au 2ème alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail, l'ouverture du droit étant alors conditionnée à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire auprès du nouvel employeur dès lors que sont maintenues les obligations afférentes au régime.

**Ces cas de dérogation sont facultatifs et peuvent figurer ou non en tout ou partie dans l'accord de mise en place, selon le choix du client**

#### **RACHAT / AVANCES**

Pas de rachat ni d'avances.

#### **COTISATIONS**

La cotisation versée par l'entreprise est calculée en fonction de l'effectif concerné, du montant des prestations définies. Un fonds est constitué afin de permettre à l'entreprise de répondre à ses engagements.

## **CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR :**

**Pour les contrats de retraite** souscrits dans le cadre de l'article 39 du code Général des Impôts , l'article 115 de la loi Fillon du 21 août 2003 portant réforme des retraites crée une nouvelle contribution applicable à votre contrat.

L'article L137-11 du Code de la Sécurité Sociale exclut les contributions des employeurs destinées au financement de régimes à prestations définies de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale, de la CSG, de la CRDS et les soumet en contrepartie à une contribution à la charge exclusive de l'employeur.

Cette contribution est assise sur option de l'employeur (cette option est irrévocable):

- soit sur les primes : En cas de gestion externe **du régime,**
- soit sur la dotation aux provisions **ou sur le montant mentionné en annexe au bilan correspondant au coût des services rendus au cours de l'exercice en cas de gestion interne**

- le taux applicable est de 6%

- la contribution est à la charge de l'employeur.

**A partir du 1er janvier 2009, si cet engagement est géré en interne, la contribution est de 12 % des dotations aux provisions et/ou du montant mentionné en annexe de bilan.**

- soit sur les rentes (pour la partie excédant 1/3 du Plafond annuel de la Sécurité sociale) :

- le taux applicable est de 8%

- la contribution est à la charge de l'employeur

**Obligations de l'organisme assureur** : Dans ce cas, l'organisme assureur chargé du versement des rentes a l'obligation de communiquer à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception à l'issue de chaque année civile et au plus tard le 15 janvier, tous les éléments de calcul qui permettent à l'employeur de chiffrer le montant qu'il doit verser au titre de la contribution assise sur les rentes versées au cours de l'année civile écoulée.

**Pour les contrats IFC : exonération totale.**

## FISCALITE

### - Des cotisations :

- **Pour l'employeur** : Elles rentrent dans les frais généraux (art 39) et sont donc déductibles du bénéfice imposable à condition que l'entreprise perde la propriété des sommes versées (diminution de l'actif net).
- **Pour le salarié** : Pas de fiscalité sur les cotisations. Les droits sont aléatoires.

### - Des prestations (pour le salarié) :

- **Retraite Chapeau** : imposition dans la catégorie des pensions et des rentes viagères acquises à titre gratuit.

#### - IFC :

**Départ à l'initiative du salarié** : imposé à l'impôt sur le revenu après déduction d'une franchise de 3 050 € mais soumis à CSG et CRDS.

**Départ à l'initiative de l'entreprise** : Les indemnités de mise à la retraite sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite du quart de la première tranche du tarif de l'impôt de solidarité sur la fortune à concurrence du plus élevé montants suivants :

- 50 % du montant total des indemnités perçues sans excéder 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Cette limite est portée à 6 plafonds en cas de licenciement
- Le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, sans excéder 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Cette limite est portée à 6 plafonds en cas de licenciement
- Le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

### • Nouvelle contribution .

Les employeurs sont désormais redevables d'une nouvelle contribution sur les indemnités de mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur. Le taux de cette contribution est de :

- 50 % sur les indemnités versées à compter du 1er janvier 2009 (25 % sur les indemnités versées du 11 octobre 2007 au 31 décembre 2008) ;

Cette contribution est recouvrée comme les autres contributions patronales de sécurité sociale. L'employeur doit indiquer l'assiette et le montant de cette contribution sur les bordereaux récapitulatifs des cotisations

## JURISPRUDENCE

### CE 6 novembre 1991, SARL Groupement professionnel CAVISPA

La société CAVISPA a souscrit avec une compagnie d'assurance un contrat aux termes duquel l'assureur s'engage à verser à la contractante des sommes égales aux indemnités de congédiement ou de départ en retraite dont elle serait tenue en raison de la convention collective dont elle relève. Cet engagement est limité au montant des provisions mathématiques du contrat.

L'assureur garantit chaque année la "capitalisation viagère des provisions mathématiques des contrats au 31 décembre précédent, majorées des primes de l'année et diminuées des prestations de l'année.

En contrepartie de cette garantie, la SARL verse à l'assureur une prime d'assurance dont le montant est déterminé en fonction des salaires perçus au cours de l'année précédente et des engagements de la société envers son personnel en application de la convention collective.

**Les primes ainsi versées par la SARL doivent être regardées comme des charges d'exploitation remplissant les conditions requises pour être déduites des résultats de l'exercice.**

De plus, le contrat prévoit que si la contractante n'a plus d'obligation de verser des indemnités de congédiement ou de départ en retraite, l'assureur lui versera le montant des provisions mathématiques du contrat sous déduction de 1%.

D'après le CE, ces dispositions n'ont pas pour effet d'ôter aux primes versées le caractère de charges déductibles, mais imposent seulement à l'entreprise, en cas de reversement du montant des provisions mathématiques du contrat de réintégrer ce montant dans les résultats imposables de l'exercice au cours duquel ce reversement interviendrait.

**Mise à jour 14/01/2008**