

● Les contrats dits d'entreprise

● Article 83

Ces contrats de retraite complémentaire et optionnelle sont des moyens de constituer un capital retraite en exonération de charge et d'impôt au profit de salariés appartenant à un même collège de l'entreprise.

La loi prévoit des plafonds maximum et un formalisme précis de mise en place.

En cas de non respect des règles organisant ces contrats, les cotisations sont à réintégrer sous forme de salaire, assujetties aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Ces contrats ne permettent qu'une sortie en rente, à l'âge normal de la retraite, fiscalisable au titre des pensions et des rentes.

Ils peuvent aussi intégrer des prestations de prévoyance en complément des prestations retraite qui sont, également, soumises à des règles précises.

● Article 82

Ce type de contrat considéré comme un sursalaire, ne présente ni contrainte particulière, ni avantage spécifique et peut être considéré comme un contrat d'assurance classique souscrit par un particulier.

● PEE et PEI – PESV et PERCO

Ces types de contrats permettent aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières par un versement personnel et un abondement de l'entreprise déductible de ses charges.

Le plafond d'abondement du PEE (Plan Epargne Entreprise) ne peut excéder le triple de la contribution volontaire du salarié, ni être supérieur à 2 300 € (3 450 € si acquisition des titres de sa société).

Les dispositions du PEE s'appliquent au PEI (Plan Epargne Interentreprises).

Le PESV (plafond d'abondement 4 600 € avec conservation des titres pendant 10 années) est remplacé par le PERCO répondant aux mêmes règles fiscales mais dont l'abondement est pris en compte dans le plafond de déduction des cotisations.

● **Un audit préalable des données sociales de l'entreprise est indispensable à une approche cohérente et à la mise en place de solutions pérennes.**

