



Marie-Hélène Poirier, directeur juridique et fiscal de Swiss Life, indique que « l'article 83 permet au salarié d'obtenir des droits à retraite, même en cas de départ de l'entreprise, car l'épargne lui reste définitivement acquise. Le salarié peut, aussi, s'il n'est plus tenu d'adhérer, transférer son épargne sur un contrat de même nature ouvert par son nouvel employeur ou sur un Perp. Mais si le transfert individuel est possible, le transfert collectif ne l'est pas automatiquement. En cas de changement d'assureur et de contrat article 83 : l'ancien et le nouveau contrat subsistent sans que les capitaux du premier contrat puissent être transférés sur le second. »

Le rapport du médiateur de la FFSA précise, lui, que « contrairement au transfert des droits individuels, le régime relatif au transfert collectif des droits est régi par des règles différentes qui ne permettent pas le transfert des droits acquis. Si une entreprise décide de résilier son

contrat collectif retraite pour en souscrire un nouveau auprès d'une autre compagnie d'assurances, l'ensemble des droits acquis à la date d'effet de la résiliation demeureront auprès de l'ancien assureur et les droits futurs seront constitués auprès du nouvel assureur. Mais si cette faculté n'est pas réglementaire, elle peut être contractuelle : certains contrats prévoient une clause de transférabilité du contrat collectif ».

Au moment du départ à la retraite, le salarié bénéficie d'un complément de revenu versé exclusivement sous la forme d'une rente viagère imposable, comme un salaire ou une pension de retraite. Marie-Hélène Poirier précise également que « les contrats peuvent prévoir une garantie complémentaire en cas de décès de l'adhérent avant la date de mise en service de la rente viagère : l'épargne est alors transmissible sans droits de succession ni de prélèvement de 20% aux bénéficiaires désignés (conjoint, enfant, etc.) ».

Une sortie anticipée est possible pour force majeure

L'article L. 132-23 du Code des assurances a prévu six cas de rachats exceptionnels permettant à l'assuré de disposer de son épargne sous forme de capital exonéré d'impôt sur le revenu : décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), fin de droits à l'assurance-chômage en cas de licenciement, mise en invalidité deuxième ou troisième catégorie du code de la Sécurité sociale, cessation d'activité non salariée suite à une liquidation judiciaire ou à une procédure de conciliation, situation de surendettement, ou absence de contrat de travail ou de mandat social depuis deux ans. Selon une étude menée en 2014 par la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), en 2012, 10,1 % des salariés des entreprises de dix salariés ou plus ont

L'INTERVIEW DE L'EXPERT

Les contraintes du Madelin et de l'article 39 se justifient

A but non lucratif, l'association française des Conseils en gestion de patrimoine certifiés (CGPC) a pour mission principale de promouvoir, organiser et gérer la certification des conseils en gestion de patrimoine. Rencontre avec Françoise Odau, son directeur délégué, qui fait le point sur les dispositifs Madelin et article 39.

Investissement Conseils : Comment déterminer le disponible fiscal en retraite Madelin à partir du plafond de déduction ?

Françoise Odau : Pour calculer le « disponible fiscal », il faut retirer du plafond de déduction Madelin retraite indiqué dans votre article tous les versements, tels que les cotisations aux régimes complémentaires obligatoires de retraite pour la part excédant la cotisation minimale obligatoire, les cotisations versées aux régimes complémentaires facultatifs de retraite, les abondements de l'entreprise sur un Perco, les cotisations versées par le conjoint collaborateur, les cotisations versées sur un autre contrat de retraite Madelin (il est possible de souscrire plusieurs contrats retraite Madelin).

Il faut se rappeler aussi que le montant déductible dans le cadre Madelin est global pour le TNS et son conjoint collaborateur ou associé.



« [L'article 39] est souvent utilisé pour fidéliser les salariés. Permettre sa transférabilité rendrait donc caduque cette orientation. »

Françoise Odau, directeur délégué de CGPC.

Le contrat retraite Madelin est-il contraignant ?

F.O. : Il faut cependant être vigilant sur un point : les cotisations doivent être régulières dans leur montant (comprise entre une à dix fois le montant versé à la souscription du contrat) et dans leur périodicité (au moins une fois par an). Par exemple, un TNS qui s'engage dans ce type de contrat ne peut imaginer y consacrer des cotisations uniquement lors des périodes de chiffre d'affaires exceptionnel. Le conseiller doit évidemment informer son client sur ce point sous peine de requalification du contrat. Notons que l'ACPR a déjà adressé des blâmes à des intermédiaires ayant failli sur ces points !

Que pensez-vous de l'impossibilité de transférer les contrats article 39 ?

F.O. : La non-transférabilité des contrats à prestations définies dits article 39 s'explique aisément. Seule l'entreprise cotise et elle alimente un fonds propre à l'entreprise, dès lors le transfert vers un autre contrat est impensable. Par ailleurs, ce type de contrat a souvent été utilisé pour fidéliser un groupe de salariés, permettre la transférabilité rendrait donc caduque cette orientation.