



Newsletter  
Juillet 2022



Aymeric CHAMPEIL

T : 06 72 53 30 29

[aymeric.champeil@  
mypensionxper.com](mailto:aymeric.champeil@mypensionxper.com)



Christophe OLIVIER

T : 06 88 34 77 19

[christophe.olivier@  
mypensionxper.com](mailto:christophe.olivier@mypensionxper.com)

#### My PENSION

Paris : 10 rue Lord Byron 75008

Bordeaux : 2 rue Marc

Sangnier 33130 Bègles

T. +33 1 45 00 09 40

F. +33 1 45 00 09 47

[contact@mypensionxper.com](mailto:contact@mypensionxper.com)

[www.mypensionxper.com](http://www.mypensionxper.com)

SAS au capital de 100 000€  
RCS 881 739 858 Bordeaux  
Enregistrée à l'ORIAS sous le  
numéro 20002563 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr))  
en qualité de :

- Conseiller en investissements  
financiers adhérent de la  
CNCEF Patrimoine association  
agrée par l'Autorité des  
Marchés Financiers (AMF)  
- Intermédiaire en Assurance  
sous le contrôle de l'Autorité de  
Contrôle Prudentiel et de  
Résolution (ACPR)

A suivre LE FOCUS DU MOIS en page 2 :

**LES AVANTAGES DES PLANS D'ÉPARGNE RETRAITE OBLIGATOIRES (PERO ou  
PER-OB) PAR RAPPORT AUX ANCIENS CONTRATS « ARTICLE 83 »**

## L'ACTUALITE ECONOMIQUE ET FINANCIERE

Au terme d'un **mois de juin qui a amplifié les tendances baissières en place depuis le début de l'année**, l'indice NASDAQ des valeurs technologiques américaines termine le premier semestre sur une perte de 29.5%, un record pour cet indice créé en 1985. Pour le plus diversifié indice S&P 500, il faut revenir 60 ans en arrière pour retrouver une aussi mauvaise première moitié d'année. Le contexte est d'autant plus difficile pour les investisseurs que les obligations, généralement conseillées pour protéger les portefeuilles actions, connaissent également des baisses record (-12% pour l'indice Iboxx des obligations d'entreprises européennes) dues aux hausses des taux d'intérêt. Même le prix de l'or, valeur refuge par excellence, baisse.

A première vue, **ces tristes records sont le reflet d'une situation tout aussi inédite** : une pandémie mondiale aux multiples rebondissements qui perturbe l'offre et la demande, une invasion d'un pays souverain en Europe continentale pour la première fois depuis 1945, une inflation mondiale à des niveaux inconnus depuis les années 70-80, des banques centrales engagées dans le resserrement monétaire le plus violent depuis 1994... Rarement autant de facteurs divers, économiques, monétaires, géopolitiques, ont convergé à ce point en même temps.

Pourtant, nous estimons qu'**il y a des raisons d'espérer à moyen terme**. Les plus grandes économies mondiales fonctionnaient encore récemment à plein régime et maintiennent un taux d'emploi élevé. Les banques centrales sont certes parties en retard dans leur lutte contre l'inflation mais sont désormais aux manettes. Les entreprises ont amélioré leur flexibilité depuis les années 70. Nous ne pensons pas que nous sommes à la veille d'une Grande Dépression de 1929 ou d'une Guerre Mondiale. La baisse simultanée des actions, en anticipation d'une récession, et des obligations, parce que les banques centrales combattent l'inflation par la restriction monétaire, ne peut pas durer éternellement. Lorsque les incertitudes autour de la maîtrise de l'inflation commenceront à se lever, il pourrait y avoir des opportunités comme c'est souvent le cas au cœur des crises. En attendant, **la prudence reste de mise à court terme** en particulier à la veille d'une période estivale avec des volumes d'échange réduits.

## L'ACTUALITE DE L'ÉPARGNE RETRAITE

Le plus grand flou règne sur **la revalorisation des retraites de base en juillet** et l'éventuelle réforme des retraites. Le gouvernement a indiqué pendant la campagne électorale vouloir exceptionnellement revaloriser les pensions de retraite de base de 4% dès juillet. Ce qui devrait être voté au cours du mois de juillet (avant le paiement des pensions début août) par un parlement sans majorité claire... A noter que les retraites complémentaires seront revalorisées selon un calendrier différent. Pour les salariés du privé, les partenaires sociaux devront décider d'ici novembre de l'augmentation de la retraite complémentaire Agirc/Arcco.

Pendant ce temps-là, **l'épargne retraite continue de bien se porter**. Le marché des PER commercialisés par les entreprises d'assurance enregistre ainsi 937 millions d'euros de versements sur le mois de mai 2022 et 10,2 milliards d'euros de versements depuis le début de l'année 2022.



## LE FOCUS DU MOIS

### LES AVANTAGES DES PLANS D'ÉPARGNE RETRAITE OBLIGATOIRES (PERO OU PER-OB) PAR RAPPORT AUX ANCIENS CONTRATS « ARTICLE 83 »

#### LES ANCIENS CONTRATS ARTICLE 83 OU PER ENTREPRISES

##### Le fonctionnement des contrats de retraite supplémentaire article 83 CGI

Les contrats « article 83 » sont des **contrats d'épargne retraite collectifs** par capitalisation à **adhésion obligatoire souscrits par l'entreprise** au profit de ses salariés. Il s'agit d'un régime de retraite à cotisations définies, c'est-à-dire que le montant des cotisations est déterminé, mais le montant de la rente viagère perçue à la retraite n'est pas garanti. Ils s'opposent aux **contrats « articles 82 » retraite** dans le sens où ces derniers sont des contrats à adhésion facultative.

L'appellation article 83 CGI fait référence à l'article du Code Général des Impôts (CGI) qui en régit le traitement fiscal. Ils procurent à leurs bénéficiaires une retraite supplémentaire versée sous forme de rente viagère.

Mis en place par l'entreprise **au bénéfice de tous les salariés ou d'une catégorie de salariés**, ce contrat collectif d'assurance vie peut être alimenté par :

- les cotisations obligatoires de l'employeur ;
- 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 ; la mise en place du dispositif nécessite alors l'accord des salariés ;
- des versements individuels et facultatifs du salarié, si l'acte de mise en place le permet ;

On désignait parfois les anciens contrats article 83 sous le nom de Plan d'Épargne Retraite Entreprise (PERE).

##### La fiscalité des contrats de retraite article 83

Le contrat de retraite supplémentaire Article 83 présente des **avantages fiscaux et sociaux pour l'entreprise et pour les salariés** pendant la phase de cotisation.

La part patronale est exonérée de charges sociales, dans la limite du plus élevé des deux montants :

- 5% du Plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- ou 5% de la rémunération annuelle brute limitée à 5 fois le Plafond annuel de la Sécurité sociale.

En contrepartie, elle est soumise au forfait social de 20 %.

Pour les salariés, les cotisations obligatoires (parts patronale et salariale) sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 8% de leur rémunération annuelle brute, dans la limite maximale de 8 fois le Plafond annuel de la Sécurité sociale.

##### La sortie des contrats article 83

Les sommes accumulées dans un contrat article 83 sont en principe bloquées jusqu'à la retraite, hormis quelques cas limités de sortie anticipée pour aléas de la vie (invalidité, expiration des droits au chômage, surendettement, décès du conjoint ou partenaire de PACS...)

Au moment de la retraite, les sommes ne peuvent être débloquées que sous forme de **rente viagère**. **Impossible de sortir en capital** d'un ancien contrat article 83.



## LES NOUVEAUX PER OBLIGATOIRES

La loi PACTE de 2019 a créé des nouveaux PER Obligatoires (PERO ou PER-OB) pour remplacer les anciens contrats article 83. Les entreprises ne peuvent plus souscrire d'anciens contrats article 83 depuis octobre 2020. Mais ces derniers peuvent continuer à être alimentés par leurs souscripteurs.

### Le fonctionnement des nouveaux PER Obligatoires

Le PER d'entreprise obligatoire est un plan d'épargne retraite collectif qui peut être souscrit par l'entreprise pour certaines catégories de salariés ou pour la totalité d'entre eux. La catégorie de salariés bénéficiaires du droit de souscrire le PER d'entreprise obligatoire doit être définie à partir de critères objectifs. Les salariés bénéficiaires doivent obligatoirement souscrire au plan.

Le PER Obligatoire peut être créé par

- décision du chef d'entreprise,
- ou ratification d'un accord par la majorité des salariés,
- ou un accord collectif.

L'entreprise peut choisir de regrouper le plan d'épargne collectif facultatif (PER-COL) et le plan d'épargne collectif obligatoire (PER-OB) dans un plan unique. Les anciens plans d'épargne, comme le Perco et l'article 83, peuvent être transférés dans un plan unique.

Les trois types de PER créés par la loi PACTE (PER Individuel, PER Collectif, PER Obligatoire) partagent une structure identique avec 3 compartiments :

- Le compartiment 1 reçoit des versements volontaires individuels qui peuvent bénéficier d'un avantage fiscal de réduction du revenu imposable dans la limite de plafonds (compartiment 1a) ou ne pas en bénéficier (compartiment 1b)
- Le compartiment 2 reçoit des sommes issues de la participation, de l'intéressement ou de la monétisation d'un compte épargne temps
- Le compartiment 3 reçoit des versements obligatoires de l'entreprise, voire du salarié

La distinction au sein de compartiments distincts étanches est nécessaire compte tenu du traitement fiscal différent de ces versements. En revanche, l'unicité des structures permet d'effectuer des transferts entre PER en respectant certaines contraintes.

Le PER Obligatoire est alimenté par

- les versements obligatoires de l'entreprise qui vont alors dans le compartiment 3
- les versements obligatoires du salarié si le plan le prévoit qui vont aussi dans le compartiment 3
- des versements facultatifs du salarié qui vont dans le compartiment 1
- des versements facultatifs issus de la participation, de l'intéressement ou de la monétisation du compte épargne temps si l'entreprise a regroupé son PER Collectif et son PER Obligatoire

Les sommes sont capitalisées dans une enveloppe assurantielle ou bancaire et disponibles uniquement à la retraite sauf motifs autorisés de sortie anticipée pour aléas de la vie. Le capital correspondant aux versements obligatoires (compartiment 3) ne peut pas être débloqué pour l'acquisition d'une résidence principale et fait obligatoirement l'objet d'un versement sous forme de rente au moment de la retraite. En revanche, si un salarié a effectué des versements facultatifs sur les compartiments 1 ou 2 de son PER Obligatoire d'Entreprise, le capital correspondant à ces versements peut être sorti de manière anticipée pour acquisition de la résidence principale et peut faire l'objet d'un versement en capital à la retraite.

### La fiscalité des nouveaux PER Obligatoires

À l'entrée, les versements obligatoires des salariés et employeurs sont déductibles de l'impôt sur le revenu dans une limite égale à 8 % de la rémunération annuelle brute, retenue à concurrence de 8 fois le PASS (soit 329 088 € en 2022), toujours en vertu de l'article 83 du Code Général des Impôts.



Les versements obligatoires sont exonérés de charges patronales dans la limite de 5 % du PASS ou 5 % de la rémunération brute des salariés concernés dans la limite de 5 fois le PASS. Les versements obligatoires sont soumis au forfait social de 16 %.

Les versements obligatoires ne peuvent être liquidés qu'en rente viagère. Cette dernière est imposée à l'IR selon le régime de la rente viagère à titre gratuit et bénéficie ainsi d'un abattement de 10 %.

Les éventuels **versements volontaires** des souscripteurs sont par principe **déductibles du revenu imposable** dans la limite de 10% des revenus professionnels limités à 8 PASS, comme pour les PER individuels.

### Les avantages pour l'entreprise et les salariés des PER obligatoires par rapport aux anciens contrats article 83

Les nouveaux PER obligatoires ont la structure universelle de tous les nouveaux PER.

Ils peuvent ainsi **recevoir des versements volontaires individuels** ouvrant droit à un avantage fiscal via la déductibilité du revenu imposable dans certaines limites. Cette possibilité n'était que rarement ouverte dans les anciens contrat article 83. Et dans le cas des nouveaux PER obligatoires, le capital accumulé via ces versements peut être sorti pour l'acquisition de la résidence principale et peut être sorti en capital à la retraite, ce qui n'était pas le cas des anciens article 83.

Les nouveaux PER obligatoires peuvent recevoir le transfert d'anciens produits d'épargne afin de tout rassembler dans un PER unique : Perp, Contrat Madelin, Préfon, Corem, CRH... Ils peuvent recevoir des transferts en provenance de nouveaux PER individuels ou collectifs.

Ils peuvent aussi être **transférés sur d'autres PER** tant individuels que collectifs, mais **uniquement lorsque l'épargnant n'est plus obligé d'y adhérer**, c'est-à-dire concrètement lorsqu'il a quitté l'entreprise.

Les nouveaux PER obligatoires proposent une **gestion pilotée à horizon retraite**, ce que n'offraient pas les anciens contrats article 83.

Le **forfait social** des PER obligatoires est de 16% contre 20% pour les anciens contrats article 83.

Les nouveaux PER obligatoires sont généralement plus souples et offrent plus de supports de gestion.

La procédure de transformation des anciens contrats article 83 en PER obligatoires est simplifiée.

## POURQUOI TRANSFERER UN CONTRAT ARTICLE 83 SUR UN NOUVEAU PER OBLIGATOIRE ?

En résumé, **les nouveaux PER obligatoires ont des avantages** par rapport aux anciens contrats **article 83** qui justifient une transformation :

- Universalité du PER avec des possibilités de transfert pour n'avoir qu'un seul PER unique
- Déductibilité des versements volontaires
- Gestion pilotée à horizon retraite
- Forfait social moins élevé (16%)
- Produits récents plus souples avec une offre plus large

**Bien entendu, les experts My PENSION restent à votre disposition pour vous guider et répondre à vos questions.**

**UN SERVICE MY PENSION : L'AUDIT DE VOTRE EPARGNE RETRAITE SANS ENGAGEMENT**

**Nous sommes à votre disposition au 01 45 00 09 40 ou [contact@mypensionxper.com](mailto:contact@mypensionxper.com)**