



ACTUALITÉ

Impôt sur le revenu et ISF : comment bien déclarer cette année ?



Les déclarations papier vous ont été envoyées et le service de déclaration en ligne (www.impots.gouv.fr) est ouvert depuis le 19 avril 2013.

Nouveautés relatives aux modalités déclaratives...

Désormais, un seul avis d'imposition sera envoyé pour l'impôt sur le revenu et les prélèvements sociaux. L'avis de contribution sociale sur les revenus du patrimoine est supprimé. Ainsi, le paiement de ces prélèvements sociaux pourrait intervenir plus tôt. Vous pourriez bénéficier des mêmes facilités de paiement que pour l'impôt sur le revenu.

De nouvelles informations seront pré-remplies comme le nombre d'heures payées si vous n'avez pas exercé une activité à temps plein ou les montants versés au moyen du Chèque-Emploi Service Universel (CESU) si vous déclarez en ligne.

Comme pour les déclarations en ligne, vous n'avez plus l'obligation de joindre les pièces justificatives aux déclarations papier.

Exemples : reçus de dons aux œuvres, factures de travaux, documents (dits « imprimés fiscaux uniques ») adressés par vos organismes bancaires en cas de perception de produits financiers, justificatifs liés aux frais de garde d'enfants ou pour l'emploi de salariés à domicile.

Vous devez cependant conserver ces pièces justificatives pendant trois ans afin de pouvoir répondre à une demande éventuelle de l'Administration Fiscale.

Quelques simplifications sont à souligner notamment quant à la notice explicative, pour l'accès à la télédéclaration

avec un seul mot de passe mais également pour le calcul des frais réels grâce à une calculette intégrée à la déclaration en ligne.

Vous pourrez également demander à ne plus recevoir un exemplaire papier de votre avis d'impôt sur le revenu établi en ligne. Il sera alors disponible au sein de votre espace personnel sur le site des impôts.

Nouveautés sur le fond ? (non exhaustif)

Impôt sur le revenu

La liste est longue mais pas nouvelle : gel du barème progressif, nouvelle tranche à 45 %, maintien de la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus, limitation de la déduction des frais professionnels, limitation des niches fiscales... (cf newsletter de janvier 2013)



CALENDRIER

Patrimoine net taxable entre 1 300 000 € et 2 570 000 € **Impôt sur le revenu et Impôt de Solidarité sur la Fortune**

- Date limite de dépôt des déclarations papier :
 - lundi 27 mai 2013 à minuit
- Dates limites de dépôt des déclarations en ligne :
 - Départements de 1 à 19 : lundi 3 juin 2013 à minuit
 - Départements de 20 à 49 : lundi 7 juin 2013 à minuit
 - Départements de 50 à 974 : lundi 11 juin 2013 à minuit
- Date d'envoi des avis d'imposition :
 - entre août et septembre 2013

- Date de paiement des acomptes :
 - 2^{ème} acompte : au plus tard au 15 mai 2013
 - Solde : au plus tard au 16 septembre 2013

Patrimoine net taxable supérieur à 2 570 000 € **Impôt de Solidarité sur la Fortune**

- Date d'envoi des déclarations aux contribuables :
 - à partir du jeudi 2 mai 2013
- Date limite de souscription de la déclaration accompagnée de son paiement :
 - lundi 17 juin 2013

Épargne retraite : quelles solutions privilégier aujourd'hui ? (Partie 1)

Depuis deux décennies, la question des retraites occupe régulièrement le devant de la scène publique. Or, aujourd'hui, face à l'ampleur des déficits, une réforme de fond, visant à rétablir l'équilibre à long terme du système, est devenue indispensable. Celle-ci doit intervenir d'ici la fin de l'année et devrait impacter en profondeur le niveau des pensions. Face à cette situation, l'épargne retraite constitue, plus que jamais, une solution à privilégier d'autant qu'elle s'avère, aujourd'hui encore plus qu'hier, un outil de défiscalisation sans équivalent. L'épargne retraite peut être constituée au sein de votre entreprise mais également par des voies privées avec des outils comme le PERP ou le contrat Madelin (cf. 2^e partie dans la prochaine Newsletter).

L'épargne retraite au sein de votre entreprise ...

Afin de motiver et de fidéliser leurs salariés sur le long terme, de nombreuses entreprises ont mis en place des dispositifs d'épargne collective. Ces outils permettent de se constituer une retraite avec la contribution de l'entreprise tout en bénéficiant d'avantages fiscaux... Si vous en disposez au sein de votre entreprise, il est indispensable de savoir en tirer pleinement profit !

PEE et PERCO : l'épargne salariale au service de la retraite

Ces dispositifs permettent à leurs bénéficiaires (salariés mais également dirigeants de société et leur conjoint pour les entreprises employant entre 1 et 250 salariés) de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières. Utilisés à bon escient, ils peuvent s'avérer particulièrement intéressants dans une perspective de complément de retraite... Ils présentent, par ailleurs, des avantages non négligeables.

Pour l'entreprise, les cotisations versées représentent une charge déductible fiscalement et socialement à l'exception toutefois du forfait social passé à 20 % depuis l'été dernier.

Pour le salarié, ce dernier n'est redevable, au titre des sommes versées par l'entreprise, ni de l'impôt sur le revenu et ni des charges salariales.

Au-delà de leur intérêt au plan fiscal, ces dispositifs bénéficient également d'une souplesse indéniable : diversité des supports d'investissement et surtout nombreuses possibilités de débloquages anticipés.

L'épargne salariale, tant du point de vue de l'employeur que du bénéficiaire, s'avère toujours plus avantageuse que le versement d'une prime comme l'illustre l'exemple ci-contre.

		Prime	Intéressement sur PEE/PERCO
Avantage consenti		1 000 €	1 000 €
Coût pour l'employeur	Charges patronales (50 %)	500 €	/
	Forfait social (20 %)	/	200 €
	Coût total pour l'employeur (A)	1 500 €	1 200 €
Coût pour le salarié	Charges salariales (20 %)	200 €	/
	CSG et CRDS (8 %)	78 €	80 €
	Impôt sur le revenu (TMI 41 %)	308 €	/
	Gain réel pour le salarié (B)	414 €	920 €
	Taux d'efficacité de la distribution (B)/(A)	28%	77%

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES		
	PEE	PERCO
Bénéficiaires	Ensemble des salariés / Dirigeant et conjoint associé ou collaborateur	
Condition spécifique		Obligation de disposer d'un PEE (ou PEI)
Souscription	Adhésion individuelle et facultative	
Sortie	En capital	En rente viagère ou en capital
Echéance	Minimum 5 ans à compter de la date d'acquisition des titres	Liquidation des droits à retraite
Alimentation du plan par le bénéficiaire	- Versements volontaires - Primes d'intéressement et/ou de participation - Sommes issues d'autres dispositifs d'épargne retraite et des comptes épargne temps (CET)  les versements volontaires (y compris intéressement) sont limités à 25 % de la rémunération brute annuelle.	
Abondement de l'employeur	L'abondement ne peut pas dépasser le triple des versements personnels du bénéficiaire - L'abondement est limité en valeur absolue à : 2 962 € sur le PEE 5 925 € sur le PERCO	
Débloquage anticipé	9 cas dont mariage, naissance du 3 ^{ème} enfant, acquisition de la résidence principale	5 cas dont acquisition de la résidence principale
Décès du bénéficiaire	Perception du capital par les ayants droit : - en franchise d'impôt sur le revenu mais pas de prélèvements sociaux - le capital constitue un actif de succession soumis aux droits de mutation	

Les dispositifs de retraite supplémentaire en entreprise

Ces dispositifs permettent aux salariés de se constituer un complément de retraite financé, en tout ou partie par l'entreprise, tout en profitant d'avantages fiscaux pendant la phase d'épargne. Cependant, le capital devra demeurer bloqué jusqu'à la retraite (sauf cas de force majeure, tel que l'invalidité ou le décès du conjoint) et ne pourra être perçu, à cette échéance, que sous forme de rente dont l'intégralité sera assujettie à l'impôt sur le revenu (à l'exception des contrats « article 82 » soumis à des règles fiscales spécifiques).

Dans le cadre de ces dispositifs, la rentabilité est souvent meilleure que celle d'une épargne retraite constituée à titre individuel. Les frais sont en effet négociés et souvent pris en charge par l'entreprise. De plus, la taille des portefeuilles permet une plus grande souplesse dans la gestion financière de l'épargne.



Les régimes à cotisations définies (« article 83 »)

L'employeur épargne pour le compte de l'ensemble de ses salariés ou d'une catégorie d'entre eux sur un contrat d'assurance-vie. Ses cotisations peuvent être complétées par des cotisations versées par les salariés (à titre obligatoire ou facultatif).

L'un comme l'autre bénéficient de multiples avantages.

Pour l'entreprise, les cotisations versées représentent une charge déductible fiscalement et socialement (à l'exception du forfait social).

Pour le salarié, les sommes versées par l'employeur et par lui-même, pour la partie obligatoire, échappent à l'impôt et aux cotisations sociales pour ne supporter que la CSG et la CRDS. Les versements volontaires, comme pour le PERP, sont, pour partie, déductibles des revenus imposables.

De plus, le capital constitué reste définitivement acquis au salarié, et ce même s'il quitte l'entreprise avant son départ en retraite. Dans ce cas, il est même possible de transférer les sommes versées sur un contrat de même nature souscrit auprès du nouvel employeur ou vers un PERP.

Cependant, pour ce type de contrat, l'entreprise n'a qu'une obligation de moyens puisqu'elle s'engage uniquement sur un montant de cotisations versé et ne fournit aucune garantie quant au niveau des prestations servies, sous forme de rente, au moment de la retraite.

Les régimes à prestations définies (« article 39 »)

A la différence du régime précédent, l'employeur s'impose une obligation de résultat puisqu'il s'engage sur le montant des prestations à verser au salarié au moment de sa retraite. Celles-ci correspondent :

- soit à un certain niveau de retraite total (« retraite chapeau »)
- soit à un pourcentage fixe du dernier salaire (« retraite additionnelle »)

Là encore, des avantages fiscaux existent, même si ceux accordés à l'entreprise se sont considérablement réduits au fil du temps. Cette dernière n'est pas soumise aux charges sociales sur les cotisations versées qui représentent une charge déductible fiscalement. Cependant, elle est redevable d'une contribution sur le financement patronal (24 % en cas d'externalisation de la gestion et 48 % en cas de gestion interne) et sur les rentes servies (32 %).

Pour le salarié, les sommes versées par l'employeur pendant la phase d'épargne, échappent à l'impôt sur le revenu.

En revanche, les droits des salariés ne peuvent faire l'objet d'aucune individualisation. Pour pouvoir bénéficier de la prestation, il convient d'être présent dans l'entreprise au moment du départ en retraite. C'est pourquoi ces contrats sont surtout avantageux pour les salariés proches de la retraite ou disposant d'une très forte rémunération.

Les sursalaires (« article 82 »)

L'entreprise met à la disposition de certains salariés, librement choisis, un contrat d'assurance-vie dont les primes sont versées par l'entreprise. Comme dans les « articles 83 », cette dernière ne s'engage que sur un montant de cotisations.

Ces contrats se distinguent toutefois par une plus grande souplesse d'utilisation que leurs « cousins » « article 83 » puisque l'adhésion est facultative et à l'échéance fixée au contrat (souvent l'âge de la retraite), le salarié dispose d'un choix entre le versement d'une rente ou d'un capital.

En revanche, ce dispositif ne procure, pendant la phase d'épargne, aucun avantage particulier pour le salarié car les primes versées sont considérées comme un complément de rémunération. L'entreprise n'a également aucun avantage puisque les primes sont soumises aux charges patronales.

La fiscalité à la sortie s'avère cependant plus douce car elle s'apparente à celle de l'assurance-vie.

Ce type de contrat, même s'il est peu commercialisé aujourd'hui en raison de l'absence d'incitation fiscale, peut s'avérer intéressant pour les salariés proches de la retraite et préférant disposer d'un capital, mais également pour les salariés préférant un complément de retraite non fiscalisé à une augmentation de salaire soumise à charges sociales.

	Contrat « article 83 »	Contrat « article 39 »	Contrat « article 82 »
Bénéficiaires	Ensemble des salariés ou catégorie homogène		Salariés choisis par l'entreprise
Condition spécifique		Présence dans l'entreprise lors du départ à la retraite	
Souscription	Collective à adhésion obligatoire		Individuelle à adhésion facultative
Alimentation	L'entreprise et éventuellement le salarié	L'entreprise	L'entreprise et éventuellement le salarié
Sortie	En rente viagère		En capital ou en rente
Echéance	Liquidation des droits à retraite		Souvent à l'âge de la retraite Possibilité d'échéance plus courte
Déblocage anticipé	En cas de force majeure uniquement (invalidité, arrivée en fin de droits des allocations chômage, décès du conjoint...)		
Décès du bénéficiaire	Phase d'épargne : rente ou capital versé aux bénéficiaires désignés au contrat (si contre-assurance décès)		
	Phase de rente : possibilité de réversion ou d'annuités garanties (selon l'option de rente choisie)		

Dans votre prochaine Newsletter, 2^e partie sur **l'épargne retraite constituée par voies privées.**

Vous pouvez aussi consulter les vidéos thématiques présentes sur notre site.

et pour tout renseignement : Philippe de Guizelin
 tél : 03 26 04 97 20 mobile : 06 31 41 95 51
 mail : pdeguizelin@wanadoo.fr

