

Fiche pratique

Traitement social et fiscal des cotisations de prévoyance

La loi du 21 août 2003 dite loi Fillon⁽¹⁾ portant réforme des retraites, puis la loi du 13 août 2004 de réforme de l'assurance maladie, ont révisé le régime social des contributions patronales finançant les prestations complémentaires de prévoyance complémentaire et de santé.

Objectifs :

- faire bénéficier ces cotisations patronales d'un régime fiscal et social avantageux.
- favoriser les contrats frais de santé dits « responsables » au regard de la politique de maîtrise des dépenses d'assurance maladie.

Avant la loi d'Août 2003 : plafond global d'exonération sociale et fiscale pour la retraite complémentaire, la prévoyance, la santé et la retraite sur-complémentaire.

Après la Loi d'Août 2003 :

- une enveloppe sociale et une enveloppe fiscale propres aux régimes de prévoyance et de santé (les régimes de retraite sur-complémentaire ayant leurs propres enveloppes).
- Les conditions de déductibilité clairement énoncées.

Un régime transitoire a été mis en place jusqu'au 31 décembre 2008, et depuis le 1^{er} janvier 2009, la non application de ces dispositions comporte un risque de redressement fiscal et social.

I - Conditions à remplir pour bénéficier de ces exonérations

- 1 - Les prestations doivent être complémentaires à celles de la Sécurité Sociale
Décès, incapacité, invalidité, dépendance, maladie, maternité.

S'agissant du contrat santé, il doit respecter le cahier des charges du « contrat responsable »⁽²⁾. Audiens a mis en conformité l'ensemble de ses contrats collectifs et individuels dès le 1^{er} janvier 2006.

- 2 - Les conditions de mise en place des régimes sont réglementés⁽³⁾

Ils doivent être institués par :

- accord collectif ;
- référendum à la majorité du personnel ;
- ou décision unilatérale de l'employeur constatée par écrit par le chef d'entreprise à chaque salarié (+liste d'émargement).

- 3 - Le régime doit revêtir un caractère collectif

Il doit concerner l'ensemble des salariés ou une catégorie objective de personnel :

- celles retenues pour l'application du code du travail : ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres,
- celles retenues par la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres de 1947 ;
- ou encore celles s'inspirant des usages et accords collectifs en vigueur dans la profession (et non pas au niveau de l'entreprise) dès lors qu'elles sont déterminées à partir de critères objectifs, non restrictifs et clairement définis.

Le régime ne doit pas reposer sur des critères relatifs à la durée du travail, à la nature du contrat, à l'âge ou à l'ancienneté.

4 - Le régime doit revêtir un caractère obligatoire

L'adhésion doit être obligatoire pour tous les salariés de la catégorie concernée. Toutefois, **si l'accord le permet**, le caractère obligatoire n'est pas remis en cause :

- Lors de la mise en place du régime :

- Lorsque les salariés bénéficient par ailleurs d'une couverture obligatoire complémentaire (par exemple les salariés déjà couverts à titre obligatoire par leur conjoint).
- Lors de la mise en place du régime par Décision Unilatérale de l'employeur, lorsque le salarié refuse d'adhérer.
- Lorsque le salarié est déjà couvert par une assurance individuelle de frais de santé (cette possibilité prend fin à l'échéance du contrat individuel).

Ces dispenses ne sont pas applicables aux salariés intégrant l'entreprise postérieurement à la mise en place du régime

- A tout moment de la vie du régime :

- Lorsque l'un des deux membres d'un couple, tous deux salariés de l'entreprise, adhère à la couverture obligatoire à titre familial de l'autre membre du couple.
- Lorsque l'adhésion des ayants droit est facultative ; alors la cotisation y afférente ne sera pas exonérée.
- Si, à leur demande, les salariés à « emplois multiples » déjà couverts, les CDD, les bénéficiaires de la CMU, les saisonniers, sollicitent une dispense d'affiliation.
- Des conditions particulières sont prévues pour les salariés à temps très partiel et les apprentis.
- En cas de demande de maintien des garanties par les anciens salariés en application de l'article 14 de l'ANI.

5 - La **participation de l'employeur** est obligatoire et doit représenter un taux ou un montant uniforme pour une même catégorie de personnel :

- cotisation forfaitaire = même montant,
- cotisation proportionnelle = même taux et même assiette,
- la participation de l'employeur peut être modulée en fonction de la composition familiale.

La participation du CE au financement du régime est assimilée à une contribution patronale si celui-ci répond aux conditions requises par les textes.

6 - Les prestations doivent être versées par un **organisme habilité** : institution de prévoyance, mutuelle, compagnie d'assurances.

II - Les seuils d'exonération des cotisations prévoyance et santé :

1 - **Seuil SOCIAL**⁽⁴⁾ : Les cotisations patronales peuvent être exonérées dans la limite de :

- 6 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), soit 2 058,48 € en 2009
- + 1,50 % du salaire annuel brut (limité à 4 PASS), soit 2 058,48 € en 2009
Avec un maximum par salarié fixé en 2009 à **4 116,96 €** (12 % du PASS)

2 - **Seuil FISCAL**⁽⁶⁾ : Les cotisations patronales et salariales peuvent être exonérées :

- pour l'employeur :
les cotisations patronales prévoyance et santé sont des charges déductibles de l'impôt des sociétés.
- pour le salarié :
les cotisations patronales et salariales sont déductibles du revenu imposable dans la limite de :
7 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)
Soit 2 401,56 € en 2009
+ 3 % du salaire annuel brut
Avec un maximum fixé en 2009 à **8 233,92 €** (3 % de 8 PASS).

III - Textes de référence :

- (1) Loi Fillon N° 2003.775 du 21 août 2003,
- (2) Art. L.871-1 du Code de la Sécurité Sociale,
- (3) Art 911-1 du Code de la Sécurité Sociale
- (4) Art L242-1 du Code de la Sécurité Sociale,
- (5) Art 83-1 quater du Code Général des Impôts.

Contact : Un conseiller est à votre disposition au 0 173 173 737

Retrouver le texte intégral de la circulaire sur **www.audiens.org**