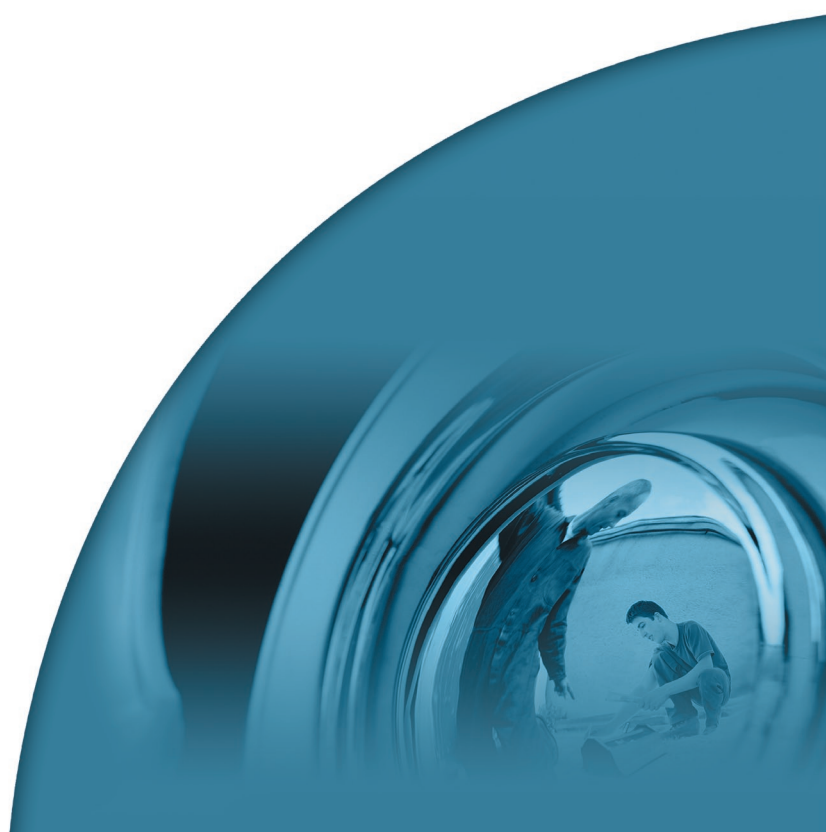




# Loi Fillon

*Ce que vous devez savoir  
sur les contrats  
Prévoyance - Santé*



# Loi Fillon : ce que vous devez savoir

## → CONTEXTE

La loi du 21 août 2003, dite loi Fillon portant réforme des retraites a profondément modifié **le régime juridique et fiscal des contrats de Prévoyance et de Santé**.

L'exonération de charges sociales et la déductibilité fiscale sont désormais assorties de nouvelles conditions.

Vous trouverez dans ce livret les informations nécessaires pour être en conformité avec ces nouvelles dispositions légales.

## → LES CONTRATS CONCERNÉS

■ **La loi Fillon s'applique à tous les contrats collectifs de Prévoyance et de Santé. Les contrats IRP AUTO concernés sont :**

- les Garanties Supplémentaires de Prévoyance (GSP) IPSA,
- les garanties Iéna Prévoyance,
- les garanties santé MPA.

sont conformes au dispositif loi Fillon les Régimes :

- de Prévoyance Obligatoire (RPO) IPSA, instauré par voie conventionnelle,
- de retraite complémentaire légalement obligatoires IRCRA et IRSACM,

## → RAPPEL DES AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

### ■ Avantages fiscaux

Les cotisations versées au titre des contrats de Prévoyance et de Santé complémentaires (y compris celles de l'employeur) sont déductibles du revenu imposable du salarié dans la limite de :

**7 % du PASS<sup>(1)</sup> + 3 % du salaire annuel brut**

sans que le total puisse excéder 3 % de 8 fois le PASS, soit 8234 € en 2009.

### ■ Avantages sociaux

Les cotisations patronales destinées au financement des contrats de Prévoyance et de Santé complémentaires sont exonérées de charges sociales dans la limite de :

**6 % du PASS<sup>(1)</sup> + 1,5 % du salaire annuel brut**

sans que le total puisse excéder 12 % du PASS, soit 4117 € en 2009.

(1) PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale, 34 308 € en 2009

## → **CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DES AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX**

---

- **Le régime doit avoir été mis en place par convention ou accord collectif, ratification à la majorité des salariés d'un projet d'accord proposé par l'employeur ou décision unilatérale de ce dernier.**
- **Les cotisations patronales doivent être fixées à un taux ou à un montant de cotisation uniforme pour chaque catégorie de personnel concernée et comprendre une participation effective et significative de l'employeur.**
- **Dans le cas des complémentaires santé, les contrats doivent être en plus responsables.**
- **Le régime doit s'imposer à l'ensemble du personnel ou à la(aux) catégorie(s) objectivement définie(s).**

**Sont considérées** comme des catégories objectives de personnel :

- Celles retenues pour l'application du droit du travail (ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres, cadres dirigeants).
- Celles retenues par des usages constants et généraux et par des accords collectifs en vigueur dans votre profession.

**Ne sont pas considérées** comme des catégories objectives de personnel :

- Les mandataires sociaux.
- Les salariés appartenant à un niveau de classification ou rémunérés à un certain coefficient.
- Les apprentis et les travailleurs intermittents.

- **L'accès au bénéfice du régime ne peut pas reposer sur les critères suivants :**

- Durée du travail (temps plein/temps partiel).
- Nature du contrat de travail (CDI/CDD).
- Age du salarié.
- Ancienneté, sauf si inférieure ou égale à 12 mois.

- **Le régime peut prévoir des dispenses<sup>(2)</sup> d'affiliation, sans remise en cause du caractère collectif et obligatoire pour :**

- Les salariés présents dans l'entreprise au moment de la mise en place d'un régime par décision unilatérale de l'employeur prévoyant une contribution à la charge des salariés.
- Les salariés pour la durée de leur prise en charge au titre de la CMU.

---

(2) Attention : la dispense est à la seule initiative du salarié.

## → **CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DES AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX (suite)**

---

- Les salariés couverts à titre obligatoire lors de la mise en place du régime (Prévoyance et/ou Santé d'entreprise de leurs conjoints).
- Les salariés bénéficiant d'une couverture individuelle pour la durée restant à courir entre la date de mise en place du régime et la date d'échéance du contrat individuel.
- Les salariés en CDD et les travailleurs saisonniers dans les conditions définies ci-dessous :
  - la dispense d'affiliation est de droit pour ces salariés, lorsque la durée de leur contrat de travail est inférieure à 12 mois,
  - en revanche, ceux qui sont titulaires d'un contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 12 mois doivent justifier d'une couverture par ailleurs.
- Les salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) ainsi que les apprentis dès lors que la contribution mise à leur charge les conduirait à acquitter une cotisation au moins égale à 10% de leur rémunération. Toutefois, dans ces deux cas, l'employeur peut prendre à sa charge la totalité de la contribution sans remise en cause des avantages fiscaux et sociaux.

## → **COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : QU'EST-CE QU'UN CONTRAT RESPONSABLE ?**

---

### ■ **Un contrat responsable prend en charge :**

- au moins 30% du tarif opposable des consultations du médecin traitant ainsi que celles effectuées sur prescription du médecin traitant,
- au moins 30% du tarif opposable des médicaments et 35% du tarif opposable des analyses, prescrits par le médecin traitant ou par un médecin consulté sur prescription du médecin traitant,
- le ticket modérateur pour deux prestations de prévention depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006.

### ■ **Un contrat responsable ne prend pas en charge :**

- la participation forfaitaire aujourd'hui fixée à 1 €, et les franchises<sup>(1)</sup> mises en place au 1<sup>er</sup> janvier 2008,
- la majoration du ticket modérateur, lorsque l'assuré consulte hors parcours de soins,
- les dépassements autorisés d'honoraires des spécialistes hors parcours de soins,
- les franchises sur : les médicaments, les actes d'auxiliaires médicaux et le transport sanitaire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

**Tous les contrats de la MPA sont responsables.**

(1) Sur les médicaments, les actes d'auxiliaires médicaux et le transport.

## → PIÈCES JUSTIFICATIVES

---

**Dans l'éventualité d'un contrôle** URSSAF ou fiscal, vous devez être en mesure de produire un certain nombre de documents.

A cet égard, vous devez conserver, dans tous les cas, les documents suivants :

- acte juridique de mise en place de votre régime de Prévoyance et/ou de Santé accompagné du récépissé de dépôt à la DDTEFP (accord d'entreprise) ou du procès verbal de ratification (référendum).

Si un ou plusieurs de vos salariés ont demandé une dispense d'affiliation, vous devez également être en possession des justificatifs indiqués ci-dessous :

- écrit daté et signé de demande de dispense d'affiliation,
- attestation annuelle certifiant que le salarié est couvert à titre obligatoire auprès d'un autre organisme d'assurance ou bénéficie de la CMU,
- document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de la date d'échéance du contrat.

Pour les contrats santé, les administrations compétentes peuvent également vous demander une attestation de contrat responsable. Dans ce cas, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre Délégation Régionale qui vous la délivrera.

## → LES COTISATIONS

---

La participation de l'employeur doit être fixée de manière uniforme à l'égard de tous les salariés appartenant à la même catégorie objective de personnel<sup>(2)</sup> :

- même montant en cas de contribution forfaitaire,
- même taux et même assiette en cas de contribution proportionnelle au salaire.

L'employeur a, toutefois, la possibilité :

- de moduler les taux de cotisation suivant les tranches de rémunération définies par référence au plafond de la Sécurité sociale (tranche A, B et C),
- de fixer la cotisation à x% du salaire avec un salaire plancher et un salaire plafond,
- d'adapter le montant de sa participation suivant la composition familiale des salariés<sup>(3)</sup>. Important : le montant des cotisations destiné à couvrir les ayants droit (conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, enfant à charge) sera exclu de l'assiette des cotisations sociales et déductible du revenu imposable du salarié uniquement si l'affiliation de ces ayants droit est obligatoire.

La contribution de l'employeur doit être effective et son montant significatif pour être déductible du bénéfice imposable de l'entreprise.

(2) Sous réserve de l'exception prévue pour les salariés à temps très partiel et les apprentis.

(3) Seuls les contrats Santé sont concernés.

# Loi Fillon : ce que vous devez savoir

## → EXEMPLES SUR LA BASE D'UN MODULE

	Affiliations	Cotisations
<b>Exemple n°1</b>  Affiliation facultative pour les ayants droit Participation employeur de 50% pour les salariés Aucune participation employeur pour les ayants droit	Salarié seul	Tarif Isolé 49,50 €
	Salarié avec famille	Tarif Famille 112,50 €
<b>Exemple n°2</b>  Affiliation facultative pour les ayants droit. Participation employeur de 50% pour les salariés, 50% pour les ayants droit.	Salarié seul	Tarif Isolé 49,50 €
	Salarié avec famille	Tarif Famille 112,50 €
<b>Exemple n°3</b>  Affiliation obligatoire pour les ayants droit. Participation employeur de 50% modulée en fonction de la composition familiale, 50% pour les salariés, 70% pour les ayants droit.	Salarié seul	Tarif Isolé 49,50 €
	Salarié avec famille	Tarif Famille 112,50 €
<b>Exemple n°4</b>  Affiliation obligatoire pour les ayants droit. Participation employeur de 50%.	Salarié seul ou avec famille	Tarif Unique 98,70 €

(1) La part des contributions patronales et salariales versées au profit des ayants droit dont l'affiliation est facultative ne bénéficie pas des

## 2 STANDARD OBLIGATOIRE (tarifs 2009)

Part patronale	Part salariale
<p>50% de la cotisation (soit 24,75 €) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déductible du bénéfice imposable de l'entreprise</li> <li>- exonéré de charges sociales, sauf taxe 8%</li> <li>- non pris en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié</li> </ul>	<p>50% de la cotisation (soit 24,75 €) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déductible du revenu imposable du salarié</li> <li>- exonéré de charges sociales, sauf CSG/CRDS</li> </ul>
<p>50% de la cotisation « Isolé » (soit 24,75 €) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déductible du bénéfice imposable de l'entreprise</li> <li>- exonéré de charges sociales, sauf taxe 8%</li> <li>- non pris en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié</li> </ul>	<p>112,50 € moins la participation de l'employeur (50% de la cotisation du tarif « Isolé », soit 112,50 € - 24,75 € = 87,75 €) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déductibles du revenu imposable du salarié</li> <li>- exonérés de charges sociales, sauf CSG/CRDS</li> </ul> <p>Le tout à hauteur de 24,75 € seulement<sup>(1)</sup> Les 63 € restants sont soumis à charges et intégrés dans le revenu imposable du salarié</p>
<p>50% de la cotisation (soit 24,75 €) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déductible du bénéfice imposable de l'entreprise</li> <li>- exonéré de charges sociales, sauf taxe 8%</li> <li>- non pris en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié</li> </ul>	<p>50% de la cotisation (soit 24,75 €) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déductible du revenu imposable du salarié</li> <li>- exonéré de charges sociales, sauf CSG/CRDS</li> </ul>
<p>50% de la cotisation (soit 56,25 €) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déductible du bénéfice imposable de l'entreprise</li> <li>- exonéré de charges sociales, sauf taxe 8%</li> <li>- non pris en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié</li> </ul> <p>Dans les trois cas, à hauteur de 24,75 € seulement<sup>(1)</sup> Les 31,50 € restants sont intégrés au bénéfice imposable de l'entreprise, soumis à charges et pris en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié</p>	<p>50% de la cotisation (soit 56,25 €) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déductible du revenu imposable du salarié</li> <li>- exonéré de charges sociales, sauf CSG/CRDS</li> </ul> <p>Le tout à hauteur de 24,75 € seulement<sup>(1)</sup> Les 31,50 € restants sont soumis à charges et intégrés dans le revenu imposable du salarié</p>
<p>50% de la cotisation (soit 24,75 €) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déductible du bénéfice imposable de l'entreprise</li> <li>- exonéré de charges sociales, sauf taxe 8%</li> <li>- non pris en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié</li> </ul>	<p>50% de la cotisation (soit 24,75 €) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déductible du revenu imposable du salarié</li> <li>- exonéré de charges sociales, sauf CSG/CRDS</li> </ul>
<p>70% de la cotisation (soit 78,75 €) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déductible du bénéfice imposable de l'entreprise</li> <li>- exonéré de charges sociales, sauf taxe 8%</li> <li>- non pris en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié</li> </ul>	<p>30% de la cotisation (soit 33,75 €) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déductible du revenu imposable du salarié</li> <li>- exonéré de charges sociales, sauf CSG/CRDS</li> </ul>
<p>50% de la cotisation (soit 49,35 €) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déductible du bénéfice imposable de l'entreprise</li> <li>- exonéré de charges sociales, sauf taxe 8%</li> <li>- non pris en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié</li> </ul>	<p>50% de la cotisation (soit 49,35 €) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déductible du revenu imposable du salarié</li> <li>- exonéré de charges sociales, sauf CSG/CRDS.</li> </ul>

## → **LES + DES CONTRATS COLLECTIFS OBLIGATOIRES**

---

Outre l'aspect fiscal et social, les contrats collectifs obligatoires d'IRP AUTO comportent de nombreux autres avantages.

■ **C'est un véritable élément de votre politique de rémunération qui permet :**

- de bénéficier d'une couverture complète à moindre coût pour l'entreprise et le salarié,
- de fidéliser les salariés en leur offrant une protection sociale de qualité.

■ **Ce sont des garanties :**

- adaptées aux besoins des salariés de votre profession,
- ne comportant aucune limite d'âge en terme de prestations.

Enfin, pour maîtriser au mieux votre budget Prévoyance / Santé, **les équipes d'IRP AUTO vous accompagnent dans le choix, la mise en place et le suivi de vos contrats.**

## → **INFOS PRATIQUES**

---

■ **Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à vous rapprocher de :**

- votre Délégation Régionale,
- votre URSSAF,
- votre Inspection du Travail.

■ **Documents utiles :**

- Circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009
  - Instruction fiscale 5F-15-05 n° 195 du 25/11/2005.
- 

**Retrouvez ces informations sur notre site Internet :**

**[www.irp-auto.com](http://www.irp-auto.com)**

**Siège social - 39, avenue d'Iéna - 75202 PARIS CEDEX 16**

Document non contractuel