

ENTREPRISES

INFORMATIONS PRATIQUES

Régime juridique et fiscal des contrats de prévoyance et de santé

L'essentiel à retenir

Situation au 1^{er} janvier 2018

CONTEXTE

C'est avec la loi du 21 août 2003 dite loi Fillon portant réforme des retraites que **le régime juridique et fiscal des contrats de Prévoyance et de Santé a connu sa première refonte.**

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012 est revenue sur ce dispositif. Depuis cette date, l'exclusion d'assiette de cotisations de Sécurité sociale s'applique aux garanties de prévoyance complémentaires :

- Présentant un caractère obligatoire.
- Et bénéficiant, à titre collectif, à une ou plusieurs catégories de personnel établies à partir des critères objectifs qui sont définis par les articles R. 242-1-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

La loi de finances pour 2014 a, quant à elle, réformé les avantages fiscaux en :

- Supprimant la déductibilité des cotisations patronales destinées au financement des régimes de frais de santé.
- Abaissant le plafond de déduction des cotisations de Prévoyance / Santé

Enfin, des modifications ont été de nouveau introduites, en matière de santé, par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 et son décret d'application du 30 décembre 2015 ainsi que par le décret du 8 juillet 2014 relatif au panier minimum de soins.

À noter :

Les régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires Alliance professionnelle Retraite Agirc et Alliance professionnelle Retraite Arrco ne sont pas concernés par les règles décrites dans le présent livret.

RAPPEL DES AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX

■ Avantages fiscaux

Les cotisations versées au titre des contrats de Prévoyance (**cotisations patronales et salariales**) et de Santé (**cotisations salariales uniquement**) sont déductibles du revenu imposable du salarié dans la limite de :

5 % du PASS ⁽¹⁾ + 2 % du salaire annuel brut

sans que le total puisse excéder 2 % de 8 fois le PASS, soit 6 357 € en 2018.

■ 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 ⁽¹⁾ + 1,5 % du salaire annuel brut

sans que le total puisse excéder 12 % du PASS, soit 4 767 € en 2018.

(1) Le plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour 2018 est de 39 732 €.

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 inscrits au scrutin, d'un projet d'accord proposé par l'employeur (référendum) 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. Ce minimum est fixé à 50 % de la couverture obligatoire en Santé.
- Les contrats santé doivent être « responsables ».
- Les catégories « objectives » de salariés doivent être définies à partir des critères ci-dessous qui diffèrent en fonction de la nature des garanties. À défaut, l'employeur doit être en mesure de démontrer que tous les salariés placés dans une situation identique au regard des garanties sont couverts (documents utiles à conserver en complément des pièces justificatives visées en page 5).

PRÉSUMPTION DE CONFORMITÉ

NATURE DES GARANTIES CATÉGORIES	Décès seul	Incapacité de travail, Invalidité, Inaptitude, Décès (si ce risque est associé à au moins un des trois précédents), Perte de revenus en cas de maternité	Frais de santé
	Catégories cadres et non cadres définies par référence aux articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947 et à l'article 36 de son annexe I	OUI, Uniquement pour la couverture 1,50 % cadres (CCN AGIRC du 14 mars 1947)	OUI
Catégories définies par référence à un seuil de rémunération ⁽¹⁾	NON	OUI	NON
Place dans les classifications professionnelles définies par les conventions collectives de branche ou interprofessionnelles		OUI À condition que l'ensemble des salariés soient couverts	
Catégories définies par référence au niveau de responsabilité, au type de fonctions, au degré d'autonomie ou à l'ancienneté		NON	
Catégories s'inspirant d'usages constants, généraux et fixes dans la profession ⁽²⁾		NON	

■ Présumé conforme

■ Pas de présomption de conformité

(1) Seuil déterminé à partir de l'une des limites inférieures des tranches fixées pour le calcul des cotisations retraite complémentaire AGIRC ARRCO et sous conditions.

(2) Ou catégories appartenant à un régime spécial ou un statut particulier.

■ **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).
- Âge du salarié.
- Ancienneté, sauf pour la Prévoyance dans la limite de 12 mois maximum.

■ **L'acte de mise en place peut prévoir des dispenses d'affiliation au libre choix du salarié, sans remise en cause du caractère collectif et obligatoire. Pour les garanties santé, certains salariés peuvent également être dispensés, à leur seule initiative, même si la dispense n'a pas été mentionnée dans l'acte de mise en place du régime.**

LES DISPENSES EN SANTÉ

SOUS RÉSERVE QU'ELLES AIENT ÉTÉ PRÉVUES PAR L'ACTE DE MISE EN PLACE

Salariés (dont apprentis) en CDD ou en contrat de mission dont le contrat de travail est égal ou supérieur à 12 mois, s'ils justifient d'une couverture santé individuelle par ailleurs

Salariés (dont apprentis) en CDD ou en contrat de mission dont le contrat de travail est inférieur à 12 mois, sans condition

Salariés (dont apprentis) employés à temps partiel lorsque la cotisation mise à leur charge les conduirait à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute

SUR SIMPLE DEMANDE DU SALARIÉ

Salariés embauchés avant la mise en place d'un régime par Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) lorsqu'une contribution est mise à leur charge

Salariés en CDD ou en contrat de mission dont la durée de la couverture est inférieure à 3 mois (non comprise la portabilité) s'ils justifient d'une couverture souscrite par ailleurs

Salariés qui sont couverts à titre obligatoire, en tant qu'ayants droit, par le régime mis en place par l'employeur de leur conjoint, concubin ou partenaire pacsé

Salariés avec employeurs multiples qui peuvent s'affilier auprès de l'employeur de leur choix

Salariés couverts par une complémentaire santé individuelle lors de la mise en place du régime ou de leur embauche si elle est postérieure, pour la durée restant à courir jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel

Conjoints travaillant dans la même entreprise : ces salariés ont la faculté de s'affilier ensemble ou séparément

Salariés bénéficiaires du régime d'Alsace Moselle

Salariés qui bénéficient du régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières

Salariés qui relèvent d'une complémentaire santé des agents de la fonction publique d'État souscrite auprès d'un organisme référencé

Salariés qui relèvent d'une complémentaire santé des agents de la fonction publique territoriale souscrite auprès d'un organisme labellisé ou dans le cadre d'une convention de participation

Salariés bénéficiaires de la CMU-C ou de l'ACS

Salariés qui bénéficient d'un contrat collectif santé « Travailleurs Non Salariés » (contrats dits « Loi Madelin »)

PIÈCES JUSTIFICATIVES

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

À 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 DIRECCTE, Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (accord d'entreprise), ou du procès-verbal de ratification (référendum), ou du document signé par le salarié actant de la Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE).

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 traduisant un consentement libre et éclairé quant à la nature des garanties auxquelles il(s) renonce(nt).
- 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 la date d'échéance du contrat.

Pour les régimes de frais de santé, les administrations compétentes peuvent également vous demander une attestation de contrat responsable. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre conseiller IRP AUTO (Téléphone : 0820 225 224 ⁽¹⁾).

LES COTISATIONS

Les contributions patronales doivent être fixées à un taux ou à un montant uniforme pour l'ensemble du personnel ou ceux appartenant à une même catégorie.

Ce principe connaît quelques exceptions :

- Prise en charge de la contribution salariale pour les salariés à temps partiel ou 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 brute (**tous régimes de protection sociale confondus**).
- Modulation de la contribution patronale en fonction de la composition familiale.
- En matière d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'inaptitude, application de taux croissants en fonction de la rémunération, à condition que la quote-part salariale progresse dans les mêmes proportions.

Par ailleurs, la faculté laissée aux salariés de « surcotiser », à titre personnel, au-delà des garanties collectives, avec ou sans majoration de l'employeur, ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire du contrat.

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

(1) Numéro non surtaxé. Prix d'un appel local à partir d'un poste fixe hors surcoût éventuel de votre opérateur.

EXEMPLES DE FINANCEMENT DE CONTRATS SANTÉ IRP AUTO ⁽¹⁾

Les cas pratiques ci-dessous illustrent certaines possibilités de financement et de répartition et leurs conséquences fiscales et sociales.

Hypothèses	Tarif
Salarié seul	Isolé : 50 €
Salarié avec famille	Famille : 150 €
Salarié seul ou avec famille	Unique : 120 €

Exemple n°1

	Affiliation		Participation employeur
Salarié	<input checked="" type="checkbox"/> obligatoire	<input type="checkbox"/> facultative	50 %
Famille	<input checked="" type="checkbox"/> obligatoire	<input type="checkbox"/> facultative	70 %

	Part patronale	Part salariale
Salarié seul	50 % de la cotisation (soit 25 €) : <ul style="list-style-type: none"> déduction du bénéfice imposable de l'entreprise ; exonération de charges sociales ; prise en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié. 	50 % de la cotisation (soit 25 €) : <ul style="list-style-type: none"> exonération de charges sociales ; déduction du revenu imposable du salarié.
Salarié avec famille	70 % de la cotisation (soit 105 €) : <ul style="list-style-type: none"> déduction du bénéfice imposable de l'entreprise ; exonération de charges sociales ; prise en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié. 	30 % de la cotisation (soit 45 €) : <ul style="list-style-type: none"> exonération de charges sociales ; déduction du revenu imposable du salarié.

Exemple n°2

	Affiliation		Participation employeur
Salarié	<input checked="" type="checkbox"/> obligatoire	<input type="checkbox"/> facultative	50 %
Famille	<input type="checkbox"/> obligatoire	<input checked="" type="checkbox"/> facultative	-

	Part patronale	Part salariale
Salarié seul	50 % de la cotisation (soit 25 €) : <ul style="list-style-type: none"> déduction du bénéfice imposable de l'entreprise ; exonération de charges sociales ; prise en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié. 	50 % de la cotisation (soit 25 €) : <ul style="list-style-type: none"> exonération de charges sociales ; déduction du revenu imposable du salarié.
Salarié avec famille	50 % de la cotisation « Isolé » (soit 25 €) : <ul style="list-style-type: none"> déduction du bénéfice imposable de l'entreprise ; exonération de charges sociales ; prise en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié. 	150 € moins la participation de l'employeur (50 % de la cotisation du tarif « Isolé », soit 150 € - 25 € = 125 €) : <ul style="list-style-type: none"> exonération de charges sociales ; déduction du revenu imposable du salarié.

(1) Selon dispositions en vigueur à la date du présent document.

(2) La part des contributions patronales et salariales versées au profit des ayants droit dont l'affiliation est facultative ne bénéficie pas des avantages sociaux et fiscaux du régime obligatoire.

Exemple n°3

	Affiliation		Participation employeur
Salarié	<input checked="" type="checkbox"/> obligatoire	<input type="checkbox"/> facultative	50 %
Famille	<input type="checkbox"/> obligatoire	<input checked="" type="checkbox"/> facultative	50 %

	Part patronale	Part salariale
Salarié seul	50 % de la cotisation (soit 25 €) : <ul style="list-style-type: none"> déduction du bénéfice imposable de l'entreprise ; exonération de charges sociales ; prise en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié. 	50 % de la cotisation (soit 25 €) : <ul style="list-style-type: none"> exonération de charges sociales ; déduction du revenu imposable du salarié.
Salarié avec famille	50 % de la cotisation (soit 75 €) : <ul style="list-style-type: none"> déduction du bénéfice imposable de l'entreprise ; exonération de charges sociales ; prise en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié. Dans les deux derniers cas, à hauteur de 25 € seulement ⁽²⁾	50 % de la cotisation (soit 75 €) : <ul style="list-style-type: none"> exonération de charges sociales ; déduction du revenu imposable du salarié ; Le tout à hauteur de 25 € seulement ⁽²⁾

Exemple n°4

	Affiliation		Participation employeur
Salarié	<input checked="" type="checkbox"/> obligatoire	<input type="checkbox"/> facultative	50 %
Famille	<input checked="" type="checkbox"/> obligatoire	<input type="checkbox"/> facultative	50 %

	Part patronale	Part salariale
Salarié seul ou avec famille	50 % de la cotisation (soit 60 €) : <ul style="list-style-type: none"> déduction du bénéfice imposable de l'entreprise ; exonération de charges sociales ; prise en compte pour la détermination du revenu imposable du salarié. 	50 % de la cotisation (soit 60 €) : <ul style="list-style-type: none"> exonération de charges sociales ; déduction du revenu imposable du salarié.

DOCUMENTS UTILES :

- Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites
- Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012 n° 2011-906 du 21 décembre 2011
- Circulaire n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013
- Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2014 n° 2013-1203 du 23 décembre 2013
- Loi de finances pour 2014 n° 2013-1278 du 29 décembre 2013
- Lettre circulaire ACOSS n° 2014-0000002 du 4 février 2014
- Décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014
- Circulaire n°DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015
- Lettre circulaire ACOSS n° 2015-0000045 du 12 août 2015
- Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2016 n° 2015-1702 du 21 décembre 2015
- Lettre circulaire ACOSS du 29 décembre 2015
- Décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015

IRP AUTO : le groupe de la protection sociale des professions de l'automobile

IRP AUTO c'est aujourd'hui :

- Près de **140 000 entreprises** qui nous font confiance.
- Près de **420 000 salariés** couverts en prévoyance.
- Près de **250 000 retraités** qui nous confient la gestion de leur retraite complémentaire
- Au total, plus d'**1 million de personnes** protégées.

IRP AUTO met son expertise à votre service

Nos conseillers sont à votre disposition pour :

- Un diagnostic personnalisé.
- Des devis prévoyance ou santé.
- Des propositions de solutions évolutives.

POUR EN SAVOIR +

Contactez-nous

Sur internet



www.irp-auto.com

Par téléphone

0 820 225 224

Service 0,09 € / min
+ prix appel



Qui connaît bien protège bien

Les indications portées dans ce document s'entendent sous réserve de l'appréciation souveraine des URSSAF.

Siège social – 39, avenue d'Iéna – CS21687 – 75202 PARIS CEDEX 16