



FISCALITÉ DES ENTREPRISES Comment s'y retrouver ?

MODULASSUR vous propose de faire un point précis sur la législation des régimes complémentaires Article 83 du C.G.I. souscrits par une entreprise au profit d'un collège de salariés.

Cotisation Facultative ou Obligatoire – Explications ?

Le caractère facultatif de l'adhésion d'ayant droit, à un contrat « mutuelle ou prévoyance » est admis par la circulaire ministérielle d'août 2005 (DSS/5B/2005/396 du 25/08/2005)

Il est ainsi possible d'opter pour une cotisation «isolés-ménages» pour un contrat santé.

Qu'en est-il de l'exonération des charges de la part patronale

Cependant, la part patronale et son éventuelle exonération de charges est **conditionnée** au fait que **l'entreprise impose ou non aux ayants droit d'y adhérer.**

Si l'affiliation des ayants droit est **facultative**, la cotisation patronale correspondant à leur affiliation est soumise aux cotisations de Sécurité sociale.

Ce qui n'était pas le cas auparavant, où l'assuré choisissait ou non de faire adhérer ses "ayants droit", et donc sa catégorie «Isolé» ou «Ménage».

Ainsi **si l'adhésion des ayants droit est "facultative" la part employeur doit être identique (en €) pour tous les salariés «Isolés» ou «Ménages» :**

Exemple: 40 € par salarié «Isolé» ou «Ménage».

Par contre, si le contrat prévoit que la catégorie «Isolé» est uniquement réservée à l'assuré sans «ayant droit», donc aux «vrais isolés», la part employeur pourra être identique en pourcentage pour les «Isolés» et les «Ménages».

L'employeur peut par exemple décider de prendre 50 % à sa charge, tant sur le taux de cotisation des «Ménages» que sur celui (inférieur) des «Isolés».

Information des salariés

Rappel des obligations

La formalisation par l'employeur de sa participation au financement des contrats complémentaire de retraite, de prévoyance et de santé, est devenue obligatoire pour bénéficier de l'exonération des cotisations sociales.

L'article L.242-1 exonère de cotisations Sécurité Sociale: «les contributions des employeurs lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'art L.911-1 du présent code».

Il existe ainsi trois procédures de mise d'un contrat collectif :

- 1°) l'accord d'entreprise
- 2°) le référendum
- 3°) la décision unilatérale qui doit être « constatée par un écrit remis à chaque salarié ».

Cela permet aussi de déduire les cotisations fiscales «instruction 5F-10-05 du 25/11/2005»

Pour les contrats souscrits avant le 1^{er} janvier 2005, les mêmes règles devront être appliquées par l'employeur avant le 1^{er} juillet 2008 (Circulaire Urssaf du 21/07/2006)

TABLEAUX DES OBLIGATIONS

MODE DE MISE EN PLACE DU CONTRAT	ACCORD COLLECTIF	REFERENDUM	DECISION UNILATERALE
PART PATRONALE UNIQUEMENT	REFUS IMPOSSIBLE	REFUS IMPOSSIBLE	REFUS IMPOSSIBLE
PART PATRONALE + SALARIALE	REFUS IMPOSSIBLE	REFUS IMPOSSIBLE	REFUS POSSIBLE Art 11 Loi Evin

LIMITES SOCIALES & FISCALES PREVOYANCE ET SANTE

SOCIAL	FISCAL
Le contrat doit partiellement ou totalement comporter une part patronale & ne jamais être à la charge totale du salarié	
CONTRAT A ADHESION OBLIGATOIRE	
Déductions pour l'employeur	Déductions pour l'employeur
La cotisation patronale est exonérée de charges (sauf si 10 salariés et plus)	La cotisation patronale est une charge déductible (art. 39 du CGI)
Déductions pour le salarié	Déductions pour le salarié
La cotisation salariale est exonérée de charges (sauf CSG CRDS) et vient en déduction du salaire brut pour le calcul du net fiscal.	La cotisation salariale est déductible de la rémunération imposable
Limites	Limites
6% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale + 1,5% de la rémunération soumise à cotisations Sociales, limité à 12% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (4 117 € en 2009)	7% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale + 3% de la rémunération annuelle brute, limité à 3% de 8 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale (8 234€ en 2009)
En cas de dépassement	En cas de dépassement
L'excédent de cotisations rentre dans l'assiette des rémunérations imposables au prorata des cotisations patronale.	
CONTRAT A ADHESION FACULTATIVE OU COMPORTE UNE PART DE COTISATION FACULTATIVE	
Déductions pour l'employeur	Déductions pour l'employeur
La cotisation patronale uniforme en euros pour chaque salarié (exemple 30 € / salarié) quels que soient la situation de famille et le mode de cotisation retenus, est exonérée de charges. Par contre, toute différence de participation patronale entre au moins deux salariés d'un même collège, subit les charges sociales. La cotisation salariale prélevée sur le salaire brut, ne bénéficie pas d'exonération de charges sociales (l'assiette de cotisation sur le salaire brut restant identique)	La cotisation patronale est une charge déductible fiscalement pour l'entreprise. La cotisation salariale n'a pas d'incidence fiscale pour l'employeur.
Déductions pour le salarié	Déductions pour le salarié
La cotisation patronale uniforme en euros pour chaque salarié, quels que soient la situation de famille et le mode de cotisation retenus, est exonérée de charges. Par contre, toute différence de participation patronale entre au moins deux salariés d'un même collège, subit les charges sociales. La cotisation salariale prélevée sur le salaire brut, ne bénéficie pas d'exonération de charges sociales (l'assiette de cotisation sur le salaire brut restant identique)	La cotisation patronale uniforme en euros pour chaque salarié, quels que soient la situation de famille et le mode de cotisation retenus, est exonérée fiscalement. Par contre, toute différence de participation patronale entre au moins deux salariés d'un même collège, devient un avantage en nature, qui s'ajoute au salaire brut et donc au final, au net imposable La cotisation salariale prélevée sur le salaire brut, ne bénéficie pas d'exonération fiscale, elle ne vient donc pas en déduction du net imposable.

PERIODE TRANSITOIRE. QUE FAIRE ET QUAND ?

DATE DE SOUSCRIPTION DES CONTRATS A ADHESION FACULTATIVE OU COMPORTANT UNE PART DE COTISATION FACULTATIVE	DATES D'APPLICATION DES NOUVELLES REGLES
Contrat souscrit avant le 25/09/2003	<ul style="list-style-type: none"> Avant le 30/06/2008, mise en conformité avec les nouvelles règles sociales. Avant le 31/12/2008, mise en conformité avec les nouvelles règles fiscales.
Contrat souscrit entre le 25/09/2003 et le 31/12/2004	<ul style="list-style-type: none"> Avant le 30/06/2008, mise en conformité avec les nouvelles règles sociales. Application des nouvelles règles fiscales
Contrat souscrit à compter du 01/01/2005	<ul style="list-style-type: none"> Application des nouvelles règles fiscales & sociales

Un salarié peut-il refuser ces règles ?

S'il s'agit d'un accord d'entreprise ou d'un référendum, la réponse est non.

Tous les salariés sont tenus d'adhérer au contrat selon les règles de l'accord d'entreprise, ou l'objet du référendum.

Deux possibilités, s'il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur :

1°) Si l'employeur assume l'intégralité de la cotisation, le salarié ne pourra (ce qui serait d'ailleurs surprenant) refuser le bénéfice du contrat.

2°) Si le contrat prévoit une part salariale, l'article 11 de la loi Evin précise qu'une cotisation salariale ne peut être imposée à un salarié présent dans l'entreprise au jour de la mise en place du contrat, car cela correspondrait alors à une modification substantielle de son contrat de travail.

L'employeur doit alors dans ce cas, pouvoir prouver, qu'il a obtenu l'accord ou non des salariés sur la cotisation salariale.

Par contre tout nouveau salarié, dont la date d'embauche est ultérieure à celle de la mise en place du contrat, sera obligatoirement affilié au contrat.

Si toutes les règles sont respectées, faut-il encore payer quelque chose ?

Oui dans tous les cas, la CSG CRDS : Dues par le salarié sur 97 % de la part patronale :
CSG 7,50 % et CRDS 0,5 %

Si 10 salariés et plus :
Taxe sur les cotisations de prévoyance complémentaire
8 % sur la part patronale

Le collège cadres dirigeants ou de direction est-il légal ?

Oui, par renvoi à la jurisprudence du Conseil d'Etat du 8 juillet 2005, n° 259291 Weisenburger.

Modulassur
L'Assurance d'un Créateur

5 RUE GEOFFROY MARIE | 75009 PARIS