

RÉGIME FISCAL

GÉNÉRALITÉS

Pour l'entreprise, le régime fiscal est déterminé par l'article 39 1° du Code général des impôts. Pour le salarié, il a été modifié par la loi de Finances pour 2004, n° 2003-1311 du 30 décembre 2003.

Le principe est celui de la déductibilité pour l'entreprise des cotisations versées et de la non déductibilité pour le salarié, dans certaines limites, le montant excédentaire devant être réintégré.

L'article 111 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites modifie à compter de l'imposition des revenus de l'année 2004 le régime des cotisations de retraite et de prévoyance au regard de l'impôt sur le revenu.

D'une part, une incitation fiscale généralisée en faveur de l'épargne retraite est créée sous la forme d'une déduction du revenu net global des cotisations versées à titre facultatif et individuel aux plans d'épargne retraite populaire (PERP), dans la limite d'un plafond.

D'autre part, les règles de déduction au niveau des revenus professionnels des cotisations de retraite et de prévoyance sont simplifiées et clarifiées.

En lieu et place du plafond global de déduction égal à "19 % de 8 fois le plafond annuel Sécurité sociale" mentionné au 2° de l'article 83 du Code général des impôts dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003, et sous réserve de mesures transitoires applicables jusqu'à l'imposition des revenus de 2008, sont désormais déductibles :

- sans limite, les cotisations versées aux régimes légalement obligatoires de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC et IRCANTEC principalement) ;
- sous un plafond spécifique, les cotisations versées aux régimes obligatoires d'entreprise de retraite supplémentaire dits régimes " article 83 ", qui inclut l'abondement éventuel de l'entreprise au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ;
- sous un plafond également spécifique, les cotisations versées au titre des régimes obligatoires d'entreprise de prévoyance complémentaire.

L'article 82 de la loi de finances pour 2004 (n° 2003-1311 du 30 décembre 2003) a fixé les limites de déduction des cotisations versées aux régimes obligatoires de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2004 :

- les cotisations ou primes versées à des régimes obligatoires de retraite supplémentaire d'entreprise, dits régimes " article 83 ", sont déductibles dans la limite, y compris les versements de l'employeur, de 8 % de la rémunération annuelle brute retenue à concurrence de huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Cette limite est réduite le cas échéant des sommes versées par l'entreprise au PERCO. Ces dispositions sont codifiées au 2° de l'article 83 du Code général des impôts ;

Par ailleurs, depuis la réforme sur les retraites, le salarié peut effectuer des versements individuels en complément. Ces derniers sont également déductibles des revenus imposables (jusqu'à 10 % du revenu imposable dans la limite de 8 x le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale ou PASS).

Les cotisations patronales aux régimes complémentaires de prévoyance à caractère collectif et obligatoire sont déductibles à hauteur d'un maximum additionnant :

- 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit **1 877,10 €** en **2014**) ;
- et 2 % de la rémunération brute.

Le total des deux ne devant pas dépasser 2 % de 8 PASS (soit **6 006,72 €** en **2014**).

Ce montant vient d'être modifié par la Loi de Finance 2014 suite à la suppression de l'exonération fiscale pour les contrats de complémentaire santé.

POUR L'ENTREPRISE

Les cotisations versées représentent une charge de personnel.

Il faut déterminer quelles sont les conditions qui doivent être respectées pour que la part patronale de financement du régime soit déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés.

POUR LES SALARIÉS

En fonction du régime mis en place (obligatoire ou facultatif), il s'agit de déterminer dans quelles conditions les cotisations qu'ils versent seront déductibles de leurs revenus imposables et les cotisations versées par l'entreprise pour leur compte non taxables. Par ailleurs, il faut également examiner la fiscalité des prestations.

FISCALITÉ DES COTISATIONS

PRINCIPE

Les cotisations et primes versées pour financer des prestations complémentaires de prévoyance et de retraite constituent pour l'employeur une charge déductible.

En application de l'article 83 du Code général des impôts (CGI), les salariés sont autorisés à déduire de leur rémunération les cotisations qu'ils supportent en vue de se prémunir contre les « risques » maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles, et vieillesse.

La couverture des « risques » autres que la vieillesse est désignée sous le terme de prévoyance (invalidité, incapacité de travail, maladie, maternité, décès). La couverture du risque de dépendance, qui se caractérise par l'impossibilité d'accomplir seul les actes de la vie quotidienne (se lever, se laver, s'habiller, préparer les repas ...), est assimilée à la prévoyance pour l'application des dispositions concernées de l'article 83 du Code général des impôts.

La couverture de ces risques est assurée par l'affiliation à des régimes légalement obligatoires de base et à des régimes complémentaires, et supplémentaires pour la retraite, ouvrant droit, sous certaines conditions, à la déduction des cotisations correspondantes du montant imposable des traitements et salaires.

L'article 111 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites modifie en profondeur les modalités, notamment les limites, de déduction des cotisations versées dans le cadre professionnel à ces différents régimes. En revanche, les conditions de déduction de ces cotisations ne sont pas modifiées, sous réserve du cas particulier des cotisations et primes versées aux régimes facultatifs PREFON, COREM (ex-CREF) et C.G.O.S. (en fait, complément de retraite des hospitaliers - CRH - géré par le C.G.O.S.) qui, à compter du 1er janvier 2004, sont déductibles du revenu global au titre de l'article 163 quaterdecies du CGI et non plus de la catégorie des traitements, salaires, pensions et rentes viagères (principalement des traitements et salaires).

L'article 82 de la loi de finances pour 2004 fixe les limites de déduction suivantes, qui sont applicables à compter de l'imposition des revenus de 2004 :

- les cotisations ou primes versées à des régimes obligatoires d'entreprise de retraite supplémentaire, dits régimes « article 83 », sont déductibles dans la limite, y compris les versements de l'employeur, de 8 % de la rémunération annuelle brute retenue à concurrence de huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (P). Cette limite est réduite le cas échéant des sommes versées par l'entreprise au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Ces dispositions sont codifiées au 2° de l'article 83 du CGI ;
- les cotisations ou primes versées à des régimes obligatoires d'entreprise de prévoyance complémentaire sont déductibles dans la limite, y compris les versements de l'employeur, d'un montant égal à la somme de 7 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (P) et de 3 % de la rémunération annuelle brute, sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 3 % de huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (P). Ces dispositions sont codifiées au 1° quater de l'article 83 du CGI.

IMPACT SUR LES CONDITIONS DE DÉDUCTIBILITÉ FISCALE DES COTISATIONS DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ

L'article 4 de la loi de finances 2014⁽¹⁾ vient modifier les conditions de déductibilité fiscale des contrats de prévoyance et de frais de santé.

⁽¹⁾ Loi de finances votée le 29 décembre 2013 modifiant l'article 83 du Code général des Impôts.

OBJET

La loi de finances 2014 votée le 29 décembre 2013 rend imposables les cotisations patronales sur les garanties frais de santé dès le premier euro et modifie le plafond d'exonération à l'impôt sur le revenu.

POINTS CLÉS

Fiscalisation des cotisations patronales

• La participation des employeurs aux contrats collectifs et obligatoires de complémentaire santé, quand elle a pour objet de financer les remboursements ou indemnités des frais de santé, doit être ajoutée au net imposable du salarié.

Plafonds de déductibilité fiscale applicables aux rémunérations 2013

Le plafond d'exonération des contributions au financement d'un régime de prévoyance complémentaire diminue.

Elles sont désormais déductibles dans la limite de 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (au lieu de 7 % soit 1 852 € pour 2013), majoré de 2 % de la rémunération annuelle brute (au lieu de 3 %).

Le total des cotisations exonérées ne peut dépasser 2 % de huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 5 925 € pour 2013.

Type d'adhésion	Cotisations salariales	Cotisations patronales
Frais de santé collectifs à adhésion obligatoire	Déductibles du revenu imposable dans certaine limite ⁽¹⁾	Imposable
Régime de prévoyance collectif à adhésion obligatoire		Non imposables dans une certaine limite ⁽¹⁾
Régime de prévoyance à adhésion facultative ou non collectif	Non déductibles du revenu imposable	Imposables

⁽¹⁾ Les contributions salariales et patronales cumulées sont déductibles à hauteur d'un plafond égal à la somme de 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale et de 2 % de la rémunération annuelle brute, dans la limite de 2 % de 8 fois le plafond annuel.

APPLICATION

Enfin, des mesures transitoires, codifiées au 2°-0 bis de l'article 83 du CGI, permettent, sous certaines conditions, de déduire les cotisations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, conformément aux règles en vigueur jusqu'à l'imposition des revenus de 2003, aux taux de cotisations en vigueur avant le 25 septembre 2003. Ces dispositions sont applicables jusqu'à l'imposition des revenus de 2008. L'instruction 5 F-15-05 BOI N° 195 du 25 NOVEMBRE 2005 commente ces nouvelles dispositions.

RÉGIME APPLICABLE DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2009

Tous les régimes de protection sociale complémentaire mis en place au sein des entreprises doivent désormais faire l'objet d'une adhésion obligatoire et collective, et respecter certaines conditions pour bénéficier des avantages fiscaux et des exonérations sociales.

La période transitoire de mise en conformité est arrivée à son terme, les nouvelles règles et limites instaurées par la loi « Fillon » s'appliquent désormais à l'ensemble des contrats de prévoyance, santé et retraite depuis le 1^{er} Janvier 2009.

L'article 111 de la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 (n° 2003-775) a simplifié et clarifié les règles de déduction des cotisations de retraite et de prévoyance, ce qui se traduit par :

- la déduction sans limite des cotisations versées aux régimes légalement obligatoires de retraite complémentaire, notamment ARRCO et AGIRC pour les salariés du secteur privé, afin d'assurer un traitement fiscal homogène des régimes légaux de retraite par répartition de base et complémentaires. Corrélativement, un plafond spécifique est créé pour la déduction des cotisations versées aux régimes de retraite supplémentaire d'entreprise à caractère obligatoire ;
- la mise sous un plafond spécifique des cotisations versées au titre de la prévoyance complémentaire, qui participe d'une logique différente de celle de la retraite.

Les nouvelles limites de déduction ont été fixées par l'article 82 de la loi de finances pour 2004 (n° 2003-1311 du 30 décembre 2003).

Pour être en conformité avec les exigences de la loi « Fillon », le régime doit avoir été mis en place selon l'une des modalités de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale.

Il doit s'agir d'un régime collectif, c'est-à-dire qui bénéficie de façon globale et impersonnelle à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise ou à une catégorie objective de salariés. Le taux de cotisation doit être uniforme pour une même catégorie de salariés, et il ne doit pas prévoir de conditions d'accès au régime (sauf condition d'ancienneté de 12 mois).

Le régime doit être obligatoire pour tous les salariés auxquels il est ouvert. Sous réserve que le contrat le prévoit, et que la convention collective n'y soit pas opposée, l'adhésion peut être facultative pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs saisonniers, les salariés bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire obligatoire au moment de la mise en place du régime.

Les contrats « santé » doivent être « responsables » et garantir des prestations complémentaires à celles de la Sécurité sociale sans prendre en charge la participation forfaitaire de 1 €, les dépassements d'honoraires en cas de non-respect du parcours de soins, les majorations du ticket modérateur en cas de refus d'accès un dossier médical et les pénalités appliquées par la Sécurité sociale. Ils doivent également prévoir des garanties minimales (30 % des consultations chez le Médecin traitant ou prescrit par lui, 30 % des médicaments à vignettes blanches prescrits, 35 % des prescriptions d'analyses, ...).

Le régime, géré par un organisme habilité, ne doit pas se substituer à un élément de rémunération existant sur les 12 derniers mois.

Le bénéfice de l'exonération est confirmé (Article 17 de la loi de finances Sécurité sociale 2011) pour les régimes visant les anciens salariés et les ayants droit (adaptation à l'ANI du 11 janvier 2008 sur la portabilité).

CONDITIONS D'EXONÉRATION

Pour l'entreprise

En tant qu'élément de la rémunération des salariés, les dépenses faites par les entreprises pour assurer leur couverture sociale sont, en principe, des charges de personnel, déductibles de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices.

À ce titre, la déductibilité des cotisations de Sécurité sociale est directement prévue par le Code de la Sécurité sociale.

Article L. 131-5 du Code de la Sécurité sociale

Pour ce qui concerne les primes versées par les entreprises pour assurer à leur personnel le versement des prestations complémentaires à celles accordées par la Sécurité sociale, celles-ci présentent pour les intéressés le caractère d'un supplément de rémunération sous certaines conditions.

Directive administrative 4 C-4211 n° 13 - 1^{er} octobre 1992

La déductibilité de ces primes obéit à la fois aux conditions générales de déduction des frais généraux et aux conditions spécifiques prévues pour la déduction des rémunérations.

Trois conditions de déduction des frais généraux :

- les charges doivent être supportées dans l'intérêt de l'entreprise ou dans le cadre de sa gestion normale :

cette condition suppose que le versement des primes par l'entreprise résulte d'un engagement qui lui est juridiquement opposable (sinon il s'agit d'une libéralité, qui n'est pas déductible).

La seule exception peut se trouver dans le versement par l'entreprise de rentes viagères (de veuve ou d'orphelins), en dehors de tout engagement juridique spécifique et collectif, lorsqu'il s'agit d'accorder aux intéressés une aide correspondant à leurs besoins.

Si le régime institue des garanties collectives, l'engagement doit prendre une des formes prévues par la Loi du 8 août 1994 (convention ou accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur). Si des garanties individuelles sont instaurées, l'engagement peut trouver sa source dans le contrat de travail.

Peuvent ainsi être déductibles, dans la limite d'une rémunération normale, les primes d'assurance décès contractées au bénéfice individuel d'un dirigeant salarié, ou même de contrats d'assurance individuelle accident.

- les charges doivent correspondre à une charge effective et être justifiées :

signature d'un contrat de prévoyance et envoi par l'assureur d'appels de primes et de quittances.

- le paiement de ces charges doit se traduire par une diminution de l'actif net de l'entreprise :

cette condition suppose que les versements auprès de l'organisme assureur soient bien effectués à fonds perdus (au contraire d'un placement financier) et que l'entreprise ne conserve, ni la propriété, ni la libre disposition des sommes versées. L'organisme assureur doit être indépendant de l'entreprise. Ce peut être une mutuelle, une institution de prévoyance ou une compagnie d'assurances.

L'entreprise doit donc normalement être dans l'impossibilité de récupérer les sommes versées à l'organisme assureur.

Toutefois, la jurisprudence a jugé que cette condition de perte de la disposition des fonds ne s'oppose pas à ce que le contrat prévoit un retour des sommes à l'entreprise en cas de disparition du risque assuré. Cela impose toutefois à l'entreprise, si les primes lui sont effectivement reversées, de réintégrer leur montant dans les résultats imposables de l'exercice au cours duquel ce reversement a eu lieu (en qualité de profit exceptionnel).

Conseil d'État 6 novembre 1991 - Arrêt Cavispa

Dans ce cadre, il appartient à l'entreprise de démontrer que son engagement a réellement disparu (soit du fait de la disparition de l'entreprise, par liquidation, fusion ou absorption, soit du fait de la disparition de la population initialement assurée).

Conditions de déduction prévues pour les rémunérations

Article 39-1-1° du Code général des impôts

Ces dépenses doivent correspondre à un travail effectif et ne pas être excessives au regard de l'importance du service rendu.

La rémunération globale des salariés concernés, y compris les sommes versées, ne doit donc pas excéder la rétribution normale des fonctions exercées. Sinon, les bénéficiaires devront être imposés sur ce supplément de rémunération.

Ces conditions de travail effectif et de rémunération normale sont de portée générale et concernent donc l'ensemble du personnel.

C'est toutefois à l'égard des dirigeants salariés que l'administration fiscale exerce généralement son pouvoir de contrôle.

Il est à rappeler que les rémunérations des 5 ou 10 personnes les mieux payées dans l'entreprise doivent figurer dans le relevé détaillé de frais généraux que l'entreprise doit fournir chaque année à l'administration fiscale. Les primes d'assurances versées par l'entreprise pour assurer un supplément de couverture sociale à ces salariés, doivent donc également figurer sur ce relevé.

Conseil d'État - 27 juillet 1988

Taxe et participations assises sur les salaires

La taxe sur les salaires est assise sur toutes les sommes payées à titre de traitements, salaires, indemnités, y compris la part des avantages en nature (article 231 du Code général des impôts), avant déduction des cotisations salariales aux régimes de base et aux régimes complémentaires de prévoyance.

Les cotisations patronales aux régimes de Sécurité sociale sont légalement exclues de la base de calcul de la taxe sur les salaires.

Article 231 bis D du Code général des impôts

En matière de prévoyance complémentaire, l'administration fiscale transpose à la taxe sur les salaires les dispositions légalement prévues en matière d'impôt sur le revenu. Elle permet donc la déductibilité des cotisations patronales de l'assiette de calcul de la taxe sur les salaires, dans les limites prévues par l'article 83-2° du Code Général des Impôts, relatif à la détermination de la rémunération imposable des salariés bénéficiaires de ces cotisations.

Ainsi, lorsque des excédents de cotisations (déterminés en appliquant les limites prévues par l'article 83-2° du Code général des impôts) sont imposés entre les mains des salariés au titre de complément de salaire, ces excédents doivent également être réintégrés dans l'assiette de calcul de la taxe sur les salaires.

Ces excédents sont également réintégrés dans l'assiette de calcul de toutes les participations assises sur les salaires, soit la taxe d'apprentissage, la participation de l'employeur au développement de la taxe professionnelle continue et à l'effort de construction («1 % logement»).

Pour le salarié

Lorsqu'il s'agit d'un contrat à adhésion obligatoire, les cotisations salariales (et patronales) sont déductibles du revenu imposable dans la limite d'un certain plafond.

Loi n° 2003-775 du 23 août 2003 et loi n° 2003-1311 du 30 décembre 2003

Les cotisations patronales constituent un avantage consenti au salarié normalement imposable.

Article 82 du Code général des impôts

Toutefois, pour la déductibilité des cotisations salariales, l'administration fiscale admet que cet avantage soit exonéré dans les conditions et limites prévues par l'article 83-2° du Code général des impôts.

Directive administrative 5 F - 1135 n° 5 du 29 décembre 1992

Les cotisations versées par le salarié aux régimes obligatoires de Sécurité sociale peuvent être déduites, sans condition et sans limite, de leur revenu imposable.

Article 83-1° du Code général des impôts

Les cotisations patronales de Sécurité sociale légalement à la charge de l'employeur ne sont pas taxables.

Directive administrative 5 F - 1135 n° 4 du 29 décembre 1992

Les cotisations versées par le salarié aux régimes de base obligatoire de prévoyance ou de retraite (cotisations de Sécurité sociale, prévoyance décès des cadres), ainsi que celles versées aux régimes complémentaires de retraite ARRCO et AGIRC, sont intégralement déductibles du revenu imposable, sans condition et sans limite.

Conditions de déductibilité

Article 83 du Code général des impôts

■ Le contrat doit revêtir la forme d'une **assurance de groupe** : c'est-à-dire qu'il doit être souscrit par l'entreprise au bénéfice de tous ses salariés, ou d'une catégorie d'entre eux.

Les catégories retenues par l'administration fiscale sont celles normalement retenues en droit du travail (ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres).

Conseil d'État - Laboratoires Nicolas - 9 novembre 1990

Il est possible de retenir d'autres catégories lorsque celles-ci peuvent être déterminées à partir de critères objectifs, non restrictifs et clairement définis par rapport aux usages et accords collectifs en vigueur dans la profession. Ainsi, si la jurisprudence écarte systématiquement les régimes mis en place en faveur d'une seule personne nominativement désignée (Cour d'Appel Paris 2 juin 1992), elle ne remet pas en cause les régimes mis en place au profit d'un petit nombre de bénéficiaires, même s'il s'agit exclusivement de mandataires sociaux.

Le principe étant que le bénéfice du régime reste ouvert à tout nouveau salarié qui entrerait dans la catégorie ainsi définie.

Exemple

Il est ainsi possible de mettre en place un régime ouvert à tous les cadres (définis comme étant les salariés relevant de l'article 4 de la convention collective du régime de retraite complémentaire des cadres du 14 mars 1947), alors même qu'au moment de sa mise en place l'entreprise ne compte qu'un seul cadre dans la mesure où, par la suite, tout cadre nouvellement embauché sera susceptible d'en bénéficier.

Il est important de noter que l'administration fiscale impose également que lorsque le régime est mis en place par une décision unilatérale de l'employeur, il bénéficie à tous les salariés de l'entreprise. Cette condition, qui ne figure pas dans la loi, semble avoir été ajoutée pour éviter la constitution de régimes bénéficiant à des groupes très restreints de dirigeants dans les petites entreprises. Cette exigence de l'administration fiscale paraît toutefois contestable.

■ seules les cotisations versées dans le cadre de régimes de prévoyance auxquels le salarié est obligatoirement affilié, peuvent ouvrir droit à la déduction : le contrat doit donc être à **adhésion obligatoire** pour tous les salariés concernés.

L'affiliation doit être imposée à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou à la totalité du personnel d'une catégorie donnée, par une convention collective, un accord d'entreprise, un référendum ou une décision unilatérale de l'employeur.

Si le régime a été mis en place (notamment dans les petites entreprises) par voie d'accord avec les délégués du personnel ou le comité d'entreprise, c'est à l'entreprise de prouver que tous les salariés sont obligatoirement affiliés (notamment ceux embauchés après la signature de l'accord).

La preuve peut être apportée par la production des bulletins d'affiliation signés par les salariés.

■ le régime doit obligatoirement prévoir une **participation financière de l'employeur**, celle-ci pouvant même représenter la totalité du financement du régime.

La loi ne détermine aucun minimum à la participation financière de l'employeur. Dans la pratique, elle représente souvent entre 33 % et 50 % de la cotisation globale au régime.

■ les **risques assurés doivent être les mêmes que ceux couverts par les régimes de base** (maladie, maternité, décès, invalidité, veuvage).

Les prestations accordées peuvent, toutefois, revêtir des formes différentes de celles offertes par ces régimes de base (par exemple : rente de conjoint, allocation éducation, etc.).

En outre, s'agissant des régimes « frais de santé », les conditions issues de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 portant réforme de l'assurance maladie doivent être respectées (non prise en charge du «1 € forfaitaire» et respect des règles des «contrats responsables»).

☞ *S'agissant des régimes de prévoyance supplémentaire, les souplesses admises en matière d'exonération de cotisations de Sécurité sociale sont également applicables en matière fiscale, l'instruction fiscale y faisant expressément référence.*

Exemple

Les frais d'obsèques représentent une prestation admise.

- les cotisations doivent être fixées à un **taux uniforme** à l'égard de tous les salariés appartenant à une même catégorie de personnel.

Ces dispositions n'interdisent pas une modulation du taux de cotisation par tranche de rémunération, c'est-à-dire par fraction de rémunération égale au plafond de la Sécurité sociale.

L'interprétation fiscale du «taux uniforme» est un pourcentage du salaire qui peut être plafonné.

Exemple

La cotisation peut être exprimée de la façon suivante :

2 % du salaire limité à un plafond annuel de la Sécurité sociale, répartie à raison de 1,25 % à la charge de l'entreprise et 0,75 % à la charge de chaque salarié bénéficiaire.

- les cotisations doivent être afférentes à un **régime exclusif de tout versement en capital**, sauf pour la couverture du risque décès ou en cas d'invalidité absolue et définitive ou perte totale et irréversible d'autonomie.

- cas particulier des régimes flexibles à adhésion obligatoire :

- pour que ces régimes ne puissent pas être requalifiés en un ensemble de régimes individuels à adhésion facultative du fait de la liberté de choix qu'ils offrent aux salariés, il est important qu'ils prévoient une base de garanties communes applicables à l'ensemble du personnel ou à l'ensemble des salariés d'une catégorie.

Il est également indispensable que tous les salariés d'une même catégorie disposent tous des mêmes possibilités de choix et que les risques couverts soient identiques à ceux pris en charge par la Sécurité sociale.

Toutefois, si le régime de l'entreprise prévoit, au-delà du contrat obligatoire, des garanties supplémentaires pouvant être souscrites dans un cadre facultatif, il est évident que les cotisations versées à ce régime supplémentaire ne seront pas déductibles.

Il est important de noter que, dans le cadre de la loi Évin, lorsque l'affiliation est maintenue par l'assureur après la résiliation du contrat, il s'agit alors d'une affiliation à titre facultatif qui ne donne plus droit à déductibilité.

Ces conditions de déductibilité sont les mêmes que pour les régimes de retraite supplémentaire par capitalisation auxquels l'entreprise pourrait souscrire.

- une condition est toutefois ajoutée pour les régimes de retraite :

- que la liquidation de la pension (et donc la rente) intervienne au plus tôt à l'âge normal de départ à la retraite, c'est-à-dire à l'âge auquel l'assuré peut liquider sa retraite Sécurité sociale.

Toutefois, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 permet de liquider ces régimes par anticipation (dans la limite de 5 ans avant le départ en retraite), sans remise en cause de leur régime fiscal.

Deux nouvelles conditions issues de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie qui a modifié à cet effet le 1° quater de l'article 83 du CGI

- l'une, applicable depuis le 1^{er} janvier 2005, qui consiste en l'absence de prise en charge, même partielle, de la participation forfaitaire de l'assuré prévue au II de l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité sociale pour certains actes médicaux ainsi que la franchise médicale applicable depuis le 1^{er} janvier 2008 ;
- sauf dispositions contraires expresses, les garanties complémentaires de prévoyance sont réputées, quelle que soit la date de leur mise en place, ne pas couvrir cette participation depuis le 1^{er} janvier 2005 (article 40 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2005) ;
- et l'autre, applicable à compter du 1^{er} janvier 2006, qui subordonne la déduction prévue au 1° quater de l'article 83 du CGI au respect par les régimes concernés des conditions prévues à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et définies aux articles R. 871-1 et R. 871-2 du même code issus du décret n° 20051226 du 29 septembre 2005.

Les organismes d'assurances sont ainsi tenus de respecter un cahier des charges prévoyant d'une part l'exclusion de certaines prises en charge et, d'autre part, l'obligation au contraire de prendre en charge totalement ou partiellement les consultations et prescriptions du médecin traitant ainsi que la totalité du ticket modérateur d'au moins deux prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique ("contrats responsables").

BOI - 5 F-15-05 - N° 195 du 25 novembre 2005

Portabilité de la prévoyance

Seules les cotisations versées pour financer des régimes de prévoyance complémentaire pour lesquels l'affiliation est obligatoire sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite du plafond réglementaire, si les conditions requises sont remplies (CGI article 83, 1° quater).

Dans le cadre de la portabilité le maintien des couvertures est facultatif, puisque l'ancien salarié a la possibilité d'y renoncer dans les 10 jours de la rupture de son contrat de travail.

En conséquence, l'administration fiscale, jusqu'alors en déduisait que les cotisations versées pour financer le maintien des garanties constituaient un revenu imposable : la part patronale en tant que complément de rémunération imposable et la part salariale en tant que cotisations non déductibles.

Rescrit 2009-60-FP du 20 octobre 2009

Aujourd'hui, **l'administration fiscale revient sur cette position.**

En effet, elle considère, à présent, que dès lors que les garanties maintenues correspondent à la poursuite d'un régime collectif et obligatoire qui ouvrirait droit au régime d'exonération fiscale avant la rupture du contrat de travail, les contributions salariales et patronales versées au titre de la **portabilité sont également exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond fiscal applicable à la prévoyance complémentaire.**

Cette nouvelle règle s'applique de manière rétroactive pour l'imposition des revenus 2009 et des années suivantes (rescrit 2011-25-FP du 2 août 2011).

En revanche, les cotisations versées aux régimes de prévoyance complémentaire qui excèdent les plafonds de déduction ainsi que celles qui correspondent au maintien de la couverture pendant une durée supérieure à 9 mois constituent quant à elles un revenu imposable.

Rescrit 2011-25-FP du 2 août 2011

COTISATIONS AUX CONTRATS À ADHÉSION FACULTATIVE OU INDIVIDUELLE

Les cotisations versées par les salariés dans le cadre de ces régimes ne sont jamais déductibles.

Réponse Balduyck - 22 février 1993

Les cotisations versées par les entreprises dans le cadre de ces contrats constituent un supplément de rémunération taxable pour les salariés, normalement au titre des traitements et salaires.

Toutefois, si ces cotisations ne sont pas déductibles par l'entreprise, notamment en raison du caractère excessif qu'elles confèrent à la rémunération du bénéficiaire du contrat, les cotisations patronales sont taxables pour les salariés dans les catégories suivantes :

- au titre des revenus de capitaux mobiliers (sans avoir fiscal) si l'entreprise est imposée à l'impôt sur les sociétés ;
- au titre des bénéfices non commerciaux, si l'entreprise n'est pas assujettie à l'impôt sur les sociétés.

CONTRATS «HOMME-CLÉ»

Jusqu'en 1998, ces contrats étaient classés en deux catégories par l'administration fiscale, entraînant deux régimes distincts :

- les contrats prévoyant dès l'origine un capital forfaitaire prédéterminé qui devait être versé lors de la disparition de «l'homme-clé», quelles que soient les pertes d'exploitation réellement constatées.

L'administration fiscale considérait, dans ce cas, que les primes ne pouvaient être déductibles qu'après le décès effectif de «l'homme-clé».

- les contrats prévoyant le versement d'une indemnité dont le montant était calculé après le décès de «l'homme-clé», en fonction des pertes d'exploitation réellement constatées, dont les cotisations pouvaient être déduites par l'entreprise chaque année.

Ces contrats étaient peu fréquents du fait de la difficulté de leur tarification : les organismes assureurs pouvaient, en effet, difficilement apprécier le risque réel pris lors de la souscription.

Un arrêt du Conseil d'État du 29 juillet 1998 n'a pas suivi l'administration fiscale et a estimé que, dès lors que l'assurance couvrait un risque aléatoire comme le décès, les primes pouvaient être déductibles à chaque exercice, que le contrat prévoit le versement d'un capital forfaitaire ou le paiement d'une indemnité proportionnelle aux pertes constatées.

Le Conseil d'État a donc estimé que l'intérêt de l'entreprise était de se prémunir contre les pertes d'exploitation, ce qui justifiait la déduction immédiate des primes.

Toutefois, dès lors que l'entreprise reçoit le capital ou l'indemnité, ceux-ci sont considérés comme des produits exceptionnels et sont donc imposables.

TAXE SUR LES CONVENTIONS D'ASSURANCE (TSCA)

Principe

En application de l'article 991 du Code général des impôts, toute convention d'assurance conclue avec une société une société ou compagnie d'assurances ou avec tout autre assureur français ou étranger est soumise à une taxe sur le chiffre d'affaires.

Le paiement de la taxe incombe à l'assureur ; celui-ci en ajoutera le montant à celui de la cotisation demandée pour la seule couverture des risques garantis pas le régime.

Taxe sur les contrats d'assurance maladie

Le taux ordinaire de TSCA de 9 % prévu au 6° de l'article 1001 du code général des impôts (CGI) s'applique désormais aux contrats d'assurance maladie, en lieu et place du tarif de 7 % applicable depuis la loi n° 93-1352 du 30 décembre 1993 de finances pour 1994.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux primes échues à compter du 1^{er} octobre 2011.

Article 9 de la loi n° 2011-1117 du 19 septembre 2011 de finances rectificative pour 2011

Taxe sur les contrats d'assurance maladie « solidaires et responsables »

- jusqu'en 2010, les contrats d'assurance maladie « solidaires et responsables » était exonéré de cette taxe ;
- à partir de janvier 2011, une taxation au taux réduit de 3,50 % a été instaurée.

Le produit de cette taxation est affecté à la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF).

Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011

- **depuis le 1^{er} octobre 2011**, le taux de la taxe applicable aux contrats « solitaires et responsable » est relevé de 3,50 % à 7 %.

Le produit est affecté à parts égales à la CNAF et à la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).

Article 9 de la loi n° 2011-1117 du 19 septembre 2011 de finances rectificative pour 2011

Article 1001 du Code générale des Impôts

B.O des impôts n° 79 du 15 novembre 2011

Instruction générale du 10 novembre 2011 – Taxe sur les conventions d'assurance (TSCA). Modification des tarifs de taxation des contrats d'assurance maladie dits « solidaires et responsables » et d'autres contrats d'assurance maladie

Définition des contrats d'assurance maladie « solidaires et responsables »

Il s'agit :

- des contrats d'assurance maladie relatifs à des opérations individuelles et collectives à adhésion facultative à la condition que :
 - l'organisme ne recueille pas d'informations médicales auprès de l'assuré au titre de ce contrat ou des personnes souhaitant bénéficier de cette couverture,
 - que les cotisations ou les primes ne soient pas fixées en fonction de l'état de santé de l'assuré,
 - et que ces garanties respectent les conditions mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale (CSS) ;
- des contrats d'assurance maladie relatifs à des opérations collectives à adhésion obligatoire à la condition que :
 - les cotisations ou les primes ne soient pas fixées en fonction de l'état de santé de l'assuré ;
 - et que ces garanties respectent les conditions mentionnées au même article L. 871-1.

À cet égard, il est précisé que la majoration de la participation de l'assuré applicable lorsque ce dernier refuse d'autoriser l'accès ou la modification de son dossier médical personnel par le professionnel de santé n'est plus une condition à la qualification de « solidaires et responsables » des contrats d'assurance maladie, puisqu'elle a été supprimée par la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HPST).

B.O des impôts n° 79 du 15 novembre 2011

Instruction générale du 10 novembre 2011 – Taxe sur les conventions d'assurance (TSCA). Modification des tarifs de taxation des contrats d'assurance maladie dits « solidaires et responsables » et d'autres contrats d'assurance maladie

La commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté en octobre, 2013, un amendement au projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), qui relève de 9 % à 14 % le taux de taxe spéciale sur les conventions d'assurance (TSCA) appliquée aux contrats de complémentaire santé non responsables.

La commission des Affaires sociales du Sénat, qui a examiné le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2014, a adopté un amendement fixant un taux réduit de la taxe spéciale sur les conventions d'assurance (TSCA) à 3,5 % pour les contrats d'assurance santé complémentaire réservés aux bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS).

Exonération de la taxe sur les conventions d'assurances (TSCA)

Sont exonérés de la taxe spéciale sur les conventions d'assurances ;

- les contrats d'assurances sur la vie et assimilés y compris les contrats de rente viagère ;
- les contrats d'assurance maladie complémentaire couvrant les personnes physiques ou morales qui exercent exclusivement ou principalement une des professions agricoles ou connexes à l'agriculture définies aux articles L. 722-4, L. 722-9, au 1° de l'article L. 722-10 et aux articles L. 722-21, L. 722-28, L. 722-29, L. 731-25 et L. 741-2 du Code rural et de la pêche maritime ainsi que leurs salariés et les membres de la famille de ces personnes, lorsqu'ils vivent avec elles sur l'exploitation, si ces garanties respectent les conditions mentionnées à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- les contrats d'assurance dépendance.

Article 995-5° 13° 14° du Code général des impôts

- les contrats groupe d'entreprise ou groupe ouverts, dans lesquels la cotisation perçue couvre au moins à hauteur de 80 % le financement de garanties de prévoyance autres que le remboursement de soins de santé sont également exonérés. L'exonération n'est applicable qu'aux assurances constituant un moyen de satisfaire à une disposition prévue par une convention collective ou un accord d'entreprise ou résultant du contrat de travail de l'ensemble ou d'un nombre significatif de salariés de l'entreprise.

Le souscripteur du contrat doit être une entreprise, un groupe d'entreprises ou un groupement professionnel.

Article 998-1° du Code général des impôts

Le bénéfice de l'exonération est confirmé (article 17 de la loi de finances Sécurité sociale 2011) pour les régimes visant les anciens salariés et les ayants droit (adaptation à l'ANI du 11 janvier 2008 sur la portabilité).

L'exonération peut également s'appliquer aux contrats souscrits par le Comité d'Entreprise, dès lors que celui-ci est gestionnaire des œuvres sociales établies dans l'entreprise en application de l'article L. 2323-1 du Code du travail.

FISCALITÉ DES PRESTATIONS

POUR L'ENTREPRISE

Contrat à adhésion obligatoire	Contrat à adhésion facultative
Taxes et prestations (assises sur les salaires) dues sur les prestations versées tant que le contrat de travail subsiste	Exonération des taxes et participations assises sur les salaires

■ au regard de la taxe sur les salaires :

Les indemnités journalières de maladie et maternité versées par les régimes obligatoires (Sécurité sociale, régimes spéciaux et mutualité agricole), ne sont pas soumises à la taxe sur les salaires, même dans le cas où elles sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Directive Administrative 5 L-1322 n° 33 1^{er} juin 1995

Toutefois, lorsque l'employeur assure le maintien du salaire pendant un arrêt de travail (notamment du fait de la Loi de Mensualisation), les sommes versées représentent un revenu et doivent donc, en tant que telles, être assujetties à la taxe sur les salaires.

Les indemnités versées par les régimes de prévoyance complémentaire dans le cadre d'un contrat à adhésion obligatoire et lorsque le contrat de travail n'est pas rompu, sont également soumises à la taxe sur les salaires car elles sont versées en application d'une obligation de l'employeur.

Directive Administrative 5 L-121 n° 5 du 1^{er} juin 1995

La portée des décisions de la Cour de cassation du 23 novembre 2006

La Cour de cassation précise que «si le revenu de remplacement que constitue, pour le salarié absent, le maintien du salaire auquel est tenu l'employeur en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif, est assujéti à la CSG et à la CRDS, la prime acquittée par l'employeur dans le cadre d'une assurance souscrite pour garantir le risque d'avoir à financer cette prestation, qui n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire, ne constitue pas une contribution au financement d'un régime de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés».

1.1 – La Cour de cassation met en évidence la spécificité des dispositions tant légales que conventionnelles relatives au maintien de salaire

L'obligation de maintien de salaire correspond à l'obligation pour l'employeur d'avoir à continuer à verser lui-même au salarié en incapacité de travail tout ou partie de son salaire.

En application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 rendu obligatoire par la loi de mensualisation du 19 janvier 1978, l'employeur a l'obligation, en cas d'incapacité de travail, de verser aux salariés ayant trois ans d'ancienneté un maintien de leur rémunération pendant une durée déterminée (la durée d'indemnisation et le niveau du maintien de salaire varient en fonction de l'ancienneté du salarié et de la durée de l'incapacité). Cette indemnisation intervient à compter du 1^{er} jour d'incapacité en cas d'accident ou maladie professionnelle et du 11^e jour dans les autres cas.

Ces dispositions légales peuvent être améliorées notamment par voie d'accord collectif. Ainsi, de nombreux accords et conventions collectives comportent des dispositions relatives au maintien de salaire à la charge de l'employeur plus favorables que celles de la loi sur la mensualisation (réduction de l'ancienneté requise et du délai de carence, augmentation du niveau du maintien de salaire et de la durée d'indemnisation). Ces dispositions conventionnelles plus favorables qui ont le même objet que la loi sur la mensualisation s'imposent alors à l'employeur.

Pour faire face à cette obligation de maintien de salaire, l'employeur peut :

- assurer lui même la couverture de ce risque sur sa trésorerie ;
- souscrire à son profit un contrat d'assurance ayant pour objet de le rembourser de la charge financière du maintien de salaire ;
- souscrire un contrat de prévoyance complémentaire garantissant aux salariés le versement d'indemnités journalières complémentaires d'une part pendant la période pendant laquelle l'employeur est tenu de maintenir lui même le salaire et d'autre part au-delà de cette période.

C'est cette seconde situation qui était soumise à l'appréciation de la Cour de cassation dans les six arrêts rendus le 23 novembre 2006. Dans les six affaires, les modalités retenues par l'employeur pour faire face à son obligation de maintenir le salaire étaient identiques :

- l'employeur était tenu de verser lui même à ses salariés en incapacité de travail un maintien du salaire pendant une période déterminée. Cette obligation de maintenir le salaire résultait soit de l'application de la loi sur la mensualisation soit de l'application d'une disposition d'un accord collectif ayant le même objet ;
- l'employeur qui était tenu d'assurer lui-même ce maintien de salaire avait fait le choix de souscrire à son profit un contrat auprès d'un organisme assureur ayant pour objet de le rembourser de la charge financière que représente le maintien de salaire.

Dans cette situation particulière, la Cour de cassation écarte tout assujettissement à CSG et CRDS de la contribution de l'employeur. Cette contribution de l'employeur qui n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire ne constitue pas pour la Cour une contribution patronale au financement d'un régime de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Sauf le capital décès versé aux ayants droit ou le capital décès versé par anticipation au salarié, en cas d'invalidité 3^e catégorie.

Les indemnités versées après la rupture du contrat de travail ont le caractère de pension et ne sont donc pas soumises à la taxe sur les salaires.

Les indemnités versées par les régimes de prévoyance complémentaire dans le cadre d'un contrat à adhésion facultative n'ont pas le caractère de revenu imposable pour le salarié et ne sont donc pas assujetties à la taxe sur les salaires.

POUR LES SALARIÉS

Indemnités versées par le régime de base	Régime fiscal pour le salarié		
Indemnités journalières de la Sécurité sociale en cas de maladie ou de maternité	Soumis à l'impôt sur le revenu		
Maintien du salaire assuré par l'employeur en cas de maladie	Soumises à l'impôt sur le revenu		
Indemnités journalières ou rente de Sécurité sociale en cas d'accident du travail (maladie professionnelle ou invalidité)	Rentes exonérées Indemnités journalières partiellement exonérées – 50% des indemnités journalières pour accident du travail sont désormais soumises à l'impôts sur le revenu. Cette mesure s'applique aux indemnités reçues en 2010 et imposées en 2011.		
Capital décès	Exonéré		
Allocations ou rentes versées au décès	Soumises à l'impôt sur le revenu (en tant que pension ou rente viagère) dans les contrats à adhésion obligatoire. Exonérées d'impôts sur le revenu dans les contrats à adhésion facultative		
Régimes de prévoyance complémentaire	Adhésion obligatoire	Adhésion facultative	
En cas de décès : <ul style="list-style-type: none"> ■ Capital ■ Rente de conjoint ■ Rente d'orphelin 	Non imposable Régime des pensions Régime des pensions		
En cas d'arrêt de travail	Contrat de travail maintenu	Contrat de travail rompu	Exclusion des bases de calcul du revenu imposable du salarié
<ul style="list-style-type: none"> ■ Indemnités journalières complémentaires à celles de la Sécurité Sociale ■ Rente d'invalidité ■ Majoration pour enfants sur indemnités ■ Majoration pour enfants sur rente ■ Majoration pour tierce personne 	Régime des salaires Régime des pensions Régime des salaires Non imposable Régime des pensions	Régime des pensions Régime des pensions Régime des pensions Non imposable Régime des pensions	
Remboursement des dépenses de santé	Non imposables		

ANNEXE

Limites annuelles de déductibilité fiscale depuis LFSS 2014

Les cotisations patronales aux régimes complémentaires de prévoyance à caractère collectif et obligatoire sont déductibles à hauteur d'un maximum additionnant :

- 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit **1 877,10 €** en 2014) ;
- et 2 % de la rémunération brute.

Le total des deux ne devant pas dépasser 2 % de 8 PASS (soit **6 006,72 €** en 2014).