FISCALITÉ DES COTISATIONS

pour l'entreprise

GÉNÉRALITÉS

Les cotisations servant à financer des couvertures sociales supplémentaires bénéficient, dans certaines conditions, d'un régime fiscal et social avantageux.

Les contrats à adhésion obligatoire ont une fiscalité nettement privilégiée par rapport aux contrats à adhésion facultative ou aux contrats individuels.

TEXTE APPLICABLE

- Article 39 du Code Général des impôts.

POUR L'ENTREPRISE

En souscrivant un contrat d'assurance collective, une entreprise augmente le montant des charges qui vient minorer l'impôt sur les sociétés.

Cependant, pour entrer dans le cadre de l'article 39 du Code général des impôts, la souscription d'un contrat groupe ne doit pas conduire l'assureur à verser des prestations à un niveau excessif eu égard au traitement que le salarié percevait lorsqu'il était en activité dans l'entreprise.

POUR LE SALARIÉ

Les primes versées par les entreprises pour assurer à leur personnel le versement de prestations supplémentaires à celles accordées par la Sécurité Sociale en matière de retraite et de prévoyance, présentent pour les intéressés le caractère d'un supplément de rémunération.

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

A ce titre, ce sont en principe des charges déductibles de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices.

On parlera de :

- déductibilité de la rémunération imposable pour les cotisations salariales qui échappent à l'impôt sur le revenu ;
- de cotisations ne constituant pas une rémunération imposable pour les cotisations patronales qui ne sont pas soumises à l'impôt.

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.

En pratique, il s'agit de déterminer dans quelles limites les cotisations échappent à l'impôt sur le revenu et restent donc exclues du net imposable du bulletin de paye et des rubriques correspondantes sur la DADS (Déclaration annuelle des données sociales).

CODE GÉNÉRAL DES IMPÔTS (Extrait)

L'extrait du Code général des Impôts Article 39 est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraitesupp/docs/codeimpotsarticle39.pdf

CONDITIONS DE DEDUCTIBILITE DES FRAIS GENERAUX

Charges supportées dans l'intérêt de l'entreprise ou dans le cadre de sa gestion normale

Les deux conditions suivantes doivent être remplies :

- le versement des primes par l'entreprise doit résulter d'un engagement qui lui est juridiquement opposable, sinon il s'agit d'une libéralité, qui n'est pas déductible. La validité de l'engagement s'apprécie au regard du droit du travail.

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.

Les contrats passés avec un organisme d'assurances doivent revêtir la forme d'une assurance de groupe qui s'impose à la totalité du personnel appartenant à une catégorie donnée.

Le régime institue des garanties collectives, l'engagement peut prendre une des formes prévues par la Loi du 8 août 1994 : convention ou accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur.

☞ *La loi ordinaire n° 2004-391 du 4 mai 2004 (relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social) a modifié les règles applicables en matière de négociation collective.*

L'administration fiscale, comme la jurisprudence sociale, admet que le régime puisse être mis en place par usage.

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.

- l'engagement pris par l'employeur vis-à-vis des salariés concernés doit être général et impersonnel.

La couverture de retraite supplémentaire doit concerner une ou plusieurs catégories de salariés dans l'entreprise, catégories qui doivent être définies de façon objective, définition reposant sur des critères généraux et impersonnels.

La définition d'un groupe par référence aux classifications définies par la convention collective applicable à l'entreprise (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) constitue une définition objective.

Conseil d'Etat 9 novembre 1990 - Laboratoires Nicholas - n° 88765 - RJF 12/90 n° 1447

La taille du groupe ne constitue pas un élément déterminant du caractère objectif ou non.

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.

Les salariés qui acceptent temporairement de réduire leur temps de travail en raison de la situation difficile de leur entreprise, en vertu d'un accord collectif de travail, sont susceptibles de constituer une catégorie de personnel

Réponse ministérielle «Tenaillon» – JOANQ du 21 novembre 1994, p. 5764

Il est possible, également, d'instituer une catégorie regroupant tous les cadres dont la rémunération est supérieure à 4 plafonds annuels de Sécurité sociale.

☞ *L'administration fiscale admet la notion d'âge comme critère objectif : il est donc possible de mettre en place un régime pour les seuls salariés âgés de plus de 50 ans. Toutefois, ce groupe ne doit pas être «fermé» à la mise en place du régime (exemple : tous les cadres ayant plus de 50 ans en 2001).*

Si la jurisprudence écarte systématiquement les régimes mis en place en faveur d'une seule personne nominativement désignée, 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.

Cour d'appel - Paris - 2 juin 1992

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.

L'administration fiscale impose également qu'un régime mis en place par une décision unilatérale de l'employeur 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.

COTISATIONS CORRESPONDANT À UNE CHARGE EFFECTIVE

Les cotisations doivent correspondre à une charge effective et être justifiées par la signature d'un contrat de retraite et l'envoi par l'organisme assureur d'appels de primes et de quittances.

PAIEMENT DES CHARGES SE TRADUISANT PAR UNE DIMINUTION DE L'ACTIF NET DE L'ENTREPRISE

Régimes gérés à l'extérieur de l'entreprise

Les versements auprès de l'organisme assureur doivent être effectués à fonds perdus (au contraire d'un placement financier) et l'entreprise ne doit conserver ni la propriété ni la libre disposition des sommes versées.

L'organisme assureur doit être indépendant de l'entreprise et 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.

☞ *Lorsqu'une clause permettant le transfert à un autre organisme assureur est prévue dans le contrat, il convient d'y insérer une mention précisant qu'en aucun cas les sommes ne reviendront à l'entreprise.*

Le virement doit être directement effectué au nouvel organisme assureur, sans passer par l'entreprise.

☞ *Le contrat peut prévoir un retour des sommes à l'entreprise en cas de disparition du risque assuré, avec réintégration par l'entreprise du montant de ces primes dans les résultats imposables de l'exercice au cours duquel ce reversement a eu lieu, en qualité de profit exceptionnel.*

Conseil d'Etat - 6 novembre 1991 - Cavispa - n° 68654 - R/JF 1/92 n° 17

L'entreprise doit alors 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.

Régimes gérés en interne

La possibilité de gérer en interne les systèmes de retraite à prestations définies est supprimée.

Article L. 137-11 CSS complété

Désormais les régimes créés à partir du 1^{er} janvier 2010 - régimes qui conditionnent la constitution de droits à prestations à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise - devront être gérés en externe, c'est-à-dire par une institution de prévoyance, une mutuelle ou une société d'assurance.

Pour les régimes existants, les provisions inscrites au passif du bilan des entreprises ne sont pas déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés, car il n'y a pas de diminution de l'actif net de l'entreprise.

Loi n° 84-1202 du 29 décembre 1984 modifiant l'article 39 du Code Général des Impôts

Les pensions directement versées aux anciens salariés sont déductibles, si le régime de retraite répond aux mêmes conditions que celles requises pour les retraites à gestion externe.

Directive Administrative du Ministère des Finances n° 4C/4222 n° 2 et 3 - 1^{er} octobre 1992

Les allocations de secours attribuées aux anciens salariés et à leur famille sont également déductibles.

CONDITIONS DE DÉDUCTION DES RÉMUNÉRATIONS

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

Les cotisations doivent correspondre à un travail effectif et ne pas être excessives au regard de l'importance du service rendu. Cette disposition s'applique à toutes les rémunérations directes ou indirectes, y compris les indemnités, allocations, avantages en nature et remboursements de frais. Ces conditions sont de portée générale et concernent donc l'ensemble du personnel.

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.

Un niveau de prestation de retraite qui dépasserait 75 % du dernier salaire d'activité pourrait être considéré comme excessif.

Les primes d'assurances versées par l'entreprise pour assurer un supplément de couverture sociale aux dirigeants doivent figurer sur le relevé de frais généraux transmis annuellement à l'administration fiscale.

MONTANT DE LA DÉDUCTION

Il n'existe pas de plafond fiscal au montant de la déduction de charges de personnel par l'entreprise.

Toutefois, lorsque les pensions sont directement payées aux retraités par l'entreprise, ce montant peut être limité en vertu de l'article 39-1-1 du Code Général des Impôts, relatif aux rémunérations excessives par rapport aux services rendus.

Le rapport entre le montant de la pension et l'ancien salaire d'activité dépend de l'appréciation de l'administration fiscale.

TAXES 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, avant déduction des cotisations salariales aux régimes de base et aux régimes supplémentaires de retraite.

Leur montant est évalué selon les règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du Code de la Sécurité sociale ou pour les employeurs de salariés visés aux articles L. 722-20 et L. 751-1 du Code rural, au titre IV du livre VII dudit code.

Article 231 du Code général des impôts

Depuis le 1^{er} janvier 2002, il y a unicité, sauf stipulations contraires prévues par le législateur, entre l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et celle de la taxe sur les salaires. Cette référence à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale conduit à inclure dans l'assiette de la taxe sur les salaires toutes les sommes considérées comme des rémunérations au sens de la réglementation sociale, sauf exonérations maintenues par la loi fiscale.

La taxe sur les salaires a fait l'objet de l'Instruction fiscale n° 155 du 12 septembre 2002.

Depuis le 1^{er} janvier 1996, l'assiette de la taxe d'apprentissage, de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue et à l'effort de construction sont alignées sur celles des cotisations sociales.

Articles 105 à 107 - Loi n° 95-116 du 4 février 1995 - JO du 5 février

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

En matière de retraite supplémentaire, l'administration fiscale transpose à la taxe sur les salaires les dispositions légalement prévues en matière d'impôt sur le revenu.

Elle permet 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.

Ils sont également réintégrés dans l'assiette de calcul de toutes les participations assises sur les salaires :

- taxe d'apprentissage ;
- participation de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue et à l'effort de construction ("1 % logement").

Conformément aux dispositions du 2 bis de l'article 231 du Code général des impôts, le barème de la taxe sur les salaires due au titre des rémunérations brutes individuelles annuelles versées en **2014** s'établit comme suit :

Fraction de la rémunération brute individuelle annuelle	Taux
N'excédant pas 7 604 €	4,25 %
Supérieure à 7 604 € et n'excédant pas 15 185 €	8,50 %
Supérieure à 15 185 € et inférieure à 150 000 €	13,60 %
Supérieure à 150 000 €	20 %

La loi de financement de Sécurité sociale pour 2013 a introduit une nouvelle tranche supérieure pour le taux de la taxe.

La fraction de rémunérations individuelles annuelles excédant 150 000 € est assujetti à taux de 20 %

En application de l'article 1679 A du Code général des impôts, les associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901, les syndicats professionnels et leurs unions visés au chapitre 1er du titre I^{er} du livre IV du Code du travail ainsi que les mutuelles régies par le Code de la mutualité qui emploient moins de trente salariés bénéficient d'un abattement sur le montant annuel de la taxe sur les salaires dont ils sont redevables. Le montant de cet abattement est relevé chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu et arrondi, s'il y a lieu, à l'euro le plus proche.

Par suite, le montant de l'abattement applicable à la taxe sur les salaires due à raison des rémunérations versées en **2014** s'établit à **20 161 €**.

TAXES SUR LES CONVENTIONS D'ASSURANCE

Les cotisations d'assurance ne sont pas soumises au régime de la TVA, mais à la taxe d'assurance.

Articles 991 et suivants du Code général des impôts

Le taux varie selon les catégories d'assurance ou de souscripteur.

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 par le régime.

EXCEPTIONS

Les contrats d'assurance sur la vie et assimilés y compris les contrats de rente viagère.

Article 995-5° du Code général des impôts

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.

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de fonctionnement.

Articles L. 2323-83 et L. 2323-87 du Code du travail

Les contrats de retraite supplémentaire souscrits auprès d'une compagnie d'assurance sont donc exonérés de la taxe.

Le sont également les contrats d'assurance dépendance.