

FISCALITÉ DES COTISATIONS ET DES PRESTATIONS

GÉNÉRALITES

En fonction du régime mis en place (obligatoire ou facultatif) et sous certaines conditions, les cotisations versées sont déductibles des revenus imposables des salariés et les cotisations versées par l'entreprise pour leur compte sont non taxables.

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.

TEXTES APPLICABLES

- Article 83-2° du Code général des impôts issu de la Loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 ;
- Instruction fiscale 5 F-15-05 n° 195 du 25 novembre 2005.

PRINCIPE

L'article 111 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié 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 P " 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 ;
- les cotisations ou primes versées à des régimes obligatoires de prévoyance complémentaire d'entreprise 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 et de 3 % de la rémunération annuelle brute, sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 3 % de huit fois le plafond précité. Ces dispositions sont codifiées au 1° quater de l'article 83 du Code général des impôts.

Enfin, des mesures transitoires, codifiées au 2°-0 bis de l'article 83 du CGI, permettent, sous certaines conditions, de déduire les cotisations de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire 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.

Bulletin officiel des impôts - 5 F-15-05 - n° 195 du 25 novembre 2005

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Le montant net du revenu imposable est déterminé en déduisant du montant brut des sommes payées et des avantages en argent ou en nature accordés :

« 1° Les cotisations de Sécurité sociale, y compris :

a) Les cotisations d'assurance vieillesse versées en exercice des facultés de rachat prévues aux articles L. 351-14-1 du Code de la Sécurité sociale, L. 9 bis du Code des pensions civiles et militaires de retraite, ainsi que celles prévues par des dispositions réglementaires ayant le même objet prises sur le fondement de l'article L. 711-1 du Code de la Sécurité sociale ;

b) Les cotisations versées aux régimes de retraite complémentaire mentionnés au chapitre I^{er} du titre II du livre IX du Code de la Sécurité sociale ;

c) Les cotisations au régime public de retraite additionnel obligatoire institué par l'article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;

1° 0 bis Les cotisations versées conformément aux dispositions du règlement CEE n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de Sécurité sociale aux travailleurs salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté ou conformément aux stipulations d'une convention ou d'un accord international relatif à l'application des régimes de Sécurité sociale ; »

Article 83 (1° et 1° bis) du Code général des impôts.

COTISATIONS DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE (régimes à cotisations définies)

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

Article 82 du Code général des impôts

Toutefois, les cotisations versées par le salarié et l'employeur à des régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu sous certaines conditions et dans certaines limites, fixées par l'article 83-2° du Code général des impôts.

L'article 83-2° s'applique à l'ensemble des salariés couverts par un régime de Sécurité sociale : régime général, régimes spéciaux et régimes agricoles.

CONDITIONS DE DÉDUCTIBILITÉ FISCALE

Les régimes de retraite « complémentaire » d'entreprise à caractère obligatoire sont, pour l'application des nouvelles dispositions en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004, appelés régimes de retraite «supplémentaire» d'entreprise, et ce pour les distinguer des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires mentionnés.

L'article 111 de la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 déjà citée n'a pas modifié les conditions que doivent remplir les régimes d'entreprise de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire pour que les cotisations et primes qui leur sont versées soient déductibles de la rémunération imposable.

En revanche, les modalités de déduction de ces cotisations et primes ont été modifiées par l'article 111 précité, complété par l'article 82 de la loi de finances pour 2004. En effet, à compter du 1^{er} janvier 2004, une limite de déduction propre respectivement aux régimes obligatoires de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire d'entreprise est créée.

RÉGIME DE DÉDUCTION DES COTISATIONS VERSÉES AUX RÉGIMES DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Ces cotisations sont déductibles d'une part sous réserve de remplir certaines conditions de fond, qui n'ont pas été modifiées par la loi portant réforme des retraites, et, d'autre part, dans une limite spécifique prévue au 2° de l'article 83 du Code général des impôts.

Les conditions de déductibilité fiscale ont été rappelées dans l'instruction fiscale 5 F-15-05 BOI n° 195 du 25 novembre 2005. Le 2° de l'article 83 du Code général des impôts autorise la déduction des cotisations ou primes versées aux régimes de retraite supplémentaire mis en place dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale, auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire, dans la limite d'un plafond exprimé en pourcentage de la rémunération annuelle brute.

Pour entrer dans le champ d'application de ces dispositions, les cotisations aux régimes de retraite supplémentaire doivent tendre à la constitution d'une véritable pension de retraite, c'est-à-dire d'un revenu conservant un lien avec les services passés.

Par ailleurs, l'ensemble des conditions suivantes doivent être satisfaites :

- contrats à adhésion obligatoire ;
- pension payable à l'âge normal de la retraite ;
- participation de l'employeur ;
- catégorie objective de salariés ;
- taux uniforme ;
- prestations sous forme de rente.

Pension payable à l'âge normal de la retraite

La pension doit être stipulée payable, au plus tôt, à l'âge normal de départ à la retraite, c'est-à-dire à l'âge à partir duquel le salarié intéressé peut bénéficier de la pension vieillesse d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse, de base ou complémentaire, ou à l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale et qui, depuis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955.

Il est admis que la pension soit stipulée réversible sur la tête du conjoint survivant ou des enfants à charge ou, le cas échéant, d'un bénéficiaire désigné.

Cas particulier des annuités de pension garanties

Certains contrats offrent à la souscription des adhérents une garantie optionnelle dite d'« annuités garanties » par laquelle l'assureur garantit aux intéressés une durée minimale de service de la rente (cinq, dix ou quinze ans le plus souvent).

Ainsi, en cas de décès de l'adhérent et, le cas échéant, du réversataire à l'intérieur de cette période garantie, le solde des annuités est versé à un bénéficiaire désigné par l'adhérent au jour de la liquidation de ses droits viagers. L'insertion d'une telle garantie, non expressément prévue par la loi, est toutefois autorisée sous réserve :

- d'une part, que le nombre d'annuités garanties n'excède pas l'espérance de vie de l'adhérent à l'âge auquel il liquide ses droits viagers, déterminée selon les tables de génération prévues à l'article A. 335-1 du Code des assurances et diminuée de cinq ans ;
- d'autre part, que les bénéficiaires des annuités garanties soient définitivement et irrévocablement désignés par l'adhérent au jour de la liquidation de ses droits viagers.

Participation de l'employeur

Les cotisations doivent comporter une participation effective de l'employeur, cette participation pouvant en représenter au minimum une part significative, au maximum la totalité (cf. documentation administrative 5 F 2312 n° 9 à 13, 10 février 1999). A cet égard, la seule prise en charge par l'employeur des frais de mise en place et de gestion du régime ne constitue pas de sa part une participation significative à son financement.

Catégorie objective de salariés

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.

Pour l'application du 2° de l'article 83 du Code général des impôts, comme du 1° quater du même article, si tous les salariés de la même catégorie ne sont pas adhérents du contrat, la déduction des cotisations n'est pas admise.

Les contrats d'assurance de groupe s'entendent de ceux que les entreprises elles-mêmes ont souscrit et dont le bénéfice est accordé à toutes les personnes appartenant à une même catégorie de personnel, peu important que les bénéficiaires soient des cadres dirigeants ou de direction, des ingénieurs, cadres et agents de maîtrise, des employés ou des ouvriers. Les mandataires sociaux ne constituent pas en tant que tels une catégorie de personnel. Ils sont cependant susceptibles de bénéficier des dispositions du 2° de l'article 83 du Code général des impôts, comme de celles du 1° quater du même article, dès lors qu'ils peuvent être inclus dans une catégorie plus large, comme celle des cadres dirigeants.

L'entreprise notifie à l'assureur, au fur et à mesure des mouvements de personnel, les renseignements concernant les salariés qui ont été embauchés ou qui ont cessé leurs fonctions. Les salariés sont pour leur part adhérents ou membres participants.

Une entreprise ne comportant qu'un nombre très limité de salariés ou même un seul, appartenant à une catégorie donnée, définie de manière générale et impersonnelle selon des critères non restrictifs, a la possibilité d'adhérer à un contrat d'assurance de groupe. En pareil cas, le contrat peut se présenter sous la forme d'un contrat collectif obligatoire ouvert à plusieurs entreprises. Le groupe ainsi constitué doit répondre aux exigences de la réglementation particulière à ce type d'assurance.

Taux uniforme

Les cotisations doivent être fixées à un taux uniforme à l'égard de toutes les personnes appartenant à une même catégorie objective 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 prévu à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité sociale.

Bien entendu, les sommes issues d'un compte épargne-temps, qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, versées par les bénéficiaires en application d'une convention ou d'un accord collectif à un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire, sont sans incidence sur l'application de la règle du taux uniforme.

Prestations sous forme de rente

Les cotisations doivent être afférentes à un régime exclusif de tout versement d'un capital, même s'il s'agit d'une option entre cette formule et le versement d'arrérages, au moment du départ à la retraite.

Ces contrats ne sont pas rachetables, hors les cinq cas prévus à l'article L.132-23 du Code des assurances et de l'article L. 223-22 du Code de la mutualité :

- expiration des droits de l'assuré aux allocations d'assurance chômage prévues par le code du travail en cas de licenciement ou le fait pour un assuré qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre de conseil de surveillance, et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- cessation d'activité non salariée de l'assuré à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application des dispositions du livre VI du Code de commerce ou toute situation justifiant ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation telle que visée à l'article L. 611-4 du code de commerce, qui en effectue la demande avec l'accord de l'assuré ;
- invalidité de l'assuré correspondant à son classement dans les deuxième ou troisième catégories prévues à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale.
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- situation de surendettement de l'assuré définie à l'article L. 330-1 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'assureur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits individuels résultant de ces contrats paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Hormis ces cas, ainsi que celui du rachat des rentes lorsque les quittances d'arrérages mensuelles ne dépassent pas **40 €** (article A. 160-2 du Code des assurances), les contrats ne peuvent pas prévoir de faculté de rachat, même partiel.

Aussi, le fait que des contrats prévoient le versement de rentes dites «variables» ou «par paliers» ayant pour effet soit de liquider une fraction significative des droits viagers sur une très courte période, soit au contraire d'en différer la liquidation à une date très tardive, en sorte qu'il pourrait s'analyser en une sortie partielle en capital, serait susceptible de remettre en cause la déductibilité des cotisations.

Les contrats peuvent prévoir des garanties complémentaires en cas de décès de l'adhérent avant (contre-assurance décès, qui le cas échéant peut valablement consister en la contrepartie de la provision mathématique) ou après la date de mise en service de la rente viagère (réversion notamment), ainsi qu'en cas d'invalidité ou d'incapacité.

LIMITES DE DÉDUCTIBILITÉ

Les limites de déductibilité sont fixées par l'article 83 du Code général des impôts. Les limites de déductibilité fiscale ont été commentées dans l'instruction fiscale 5 F-15-05 BOI N° 195 du 25 novembre 2005 :

LIMITE DE DÉDUCTION DES COTISATIONS VERSÉES AUX RÉGIMES DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Conformément aux dispositions du deuxième alinéa du 2° de l'article 83 du Code général des impôts, la limite de déduction des cotisations et primes versées, y compris les versements de l'employeur, aux régimes obligatoires de retraite supplémentaire s'établit à 8 % de la rémunération annuelle brute retenue à concurrence de huit fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur l'année du versement des cotisations, soit un plafond de déduction qui s'établit au maximum à :

- **23 700,48 €** (8 % x 8 x **37 032 €**) pour **2013** ;
- **23 030,72 €** (8 % x 8 x **37 548 €**) pour **2014**.

Conformément aux dispositions du troisième alinéa du 2° de l'article 83 du Code général des impôts, la limite de déduction définie ci-dessus est réduite, le cas échéant, des sommes versées par l'entreprise ou le salarié au plan d'épargne pour la retraite collectif défini aux articles L. 3334-1 à L. 3334-16 du Code du travail et exonérées en application du 18° de l'article 81 ;

Ainsi, dans le cas où l'abondement de l'employeur au PERCO est supérieur au plafond de déduction dont bénéficie le salarié compte tenu du montant de sa rémunération, la possibilité de déduction au titre des cotisations «article 83» est utilisée en totalité mais, pour autant, la fraction excédentaire correspondante de l'abondement de l'employeur ne constitue pas un complément de rémunération imposable.

SOMMES ISSUES D'UN COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

En application de l'article L. 3153-3 du Code du travail, les sommes issues d'un compte épargne-temps, qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, versées en application d'une convention ou d'un accord collectif à un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire, bénéficient du régime prévu au 2° de l'article 83 du Code général des impôts (ou au 2° 0 bis du même article).

Elles sont donc exonérées, dans la limite globale mentionnée ci-dessus, d'impôt sur le revenu. De telles sommes peuvent également être utilisées pour financer un PERCO. Dans ce cas, elles sont assimilées à un abondement de l'employeur au PERCO exonéré en application du 18° de l'article 81 du Code général des impôts.

En revanche, les sommes issues d'un CET, mais qui ne proviennent pas d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, sont assimilées, dans la limite de dix jours par an, à des cotisations salariales de retraite supplémentaire. Elles sont ainsi déductibles du salaire brut dans la limite du plafond visé ci-dessus.

En l'absence de compte épargne-temps, les jours de repos non pris et qui sont affectés à un régime de retraite supplémentaire obligatoire d'entreprise, sont assimilés, dans la limite de cinq jours par an, à des cotisations salariales audit régime. Elles sont donc déductibles du salaire brut dans la limite du plafond visé ci-dessus.

Article L. 3334-8 du Code du travail

☞ *Le montant des cotisations salariales et patronales de retraite supplémentaire versées dans les limites énoncées ci-dessus vient en diminution du plafond de déduction du revenu global des cotisations d'épargne retraite individuelle.*

CAS PARTICULIER : CONTRATS SOUSCRITS DANS LE CADRE D'UN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE (PERE)

Les PERE sont des régimes de retraite supplémentaire auxquels l'affiliation des salariés est obligatoire, qui sont mis en place dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale, dont les contrats sont souscrits par un employeur ou un groupe d'employeurs, et qui prévoient la faculté pour les salariés, en plus du socle obligatoire du PERE, d'y faire des versements à titre individuel et facultatif.

Le PERE permet ainsi d'offrir aux salariés dans le cadre de l'entreprise un produit de retraite supplémentaire comprenant des cotisations obligatoires déductibles des salaires dans les limites définies ci-dessus, et des cotisations facultatives déductibles du revenu net global au titre de l'article 163 quatervicies du Code général des impôts.

Pour plus de détails sur ce dispositif, il y a lieu de se reporter au bulletin officiel des impôts 5 B-11-05 du 21 février 2005 relatif à la déduction du revenu net global au titre de l'épargne retraite, notamment du PERP.

RÉGIMES FACULTATIFS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE PREFON, COREM ET C.G.O.S.

Jusqu'à l'imposition des revenus de 2003, les cotisations versées à titre individuel et facultatif aux régimes de retraite complémentaire PREFON, COREM (complément retraite mutualiste, ex-CREF) et C.G.O.S (en fait, complément de retraite des hospitaliers - CRH - géré par le C.G.O.S.) étaient déductibles de la catégorie des traitements, salaires, pensions et rentes viagères (principalement des traitements et salaires), en application du 1° bis de l'article 83 du CGI dans sa rédaction en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003.

A compter du 1^{er} janvier 2004, ces cotisations sont déductibles du revenu net global en application de l'article 163 quatervicies du Code général des impôts. Le 1° bis de l'article 83 du Code général des impôts est corrélativement abrogé à compter de la même date. Ces dispositions sont commentées dans l'instruction administrative 5 B-11-05 du 21 février 2005 à laquelle il convient de se reporter.

PRÉCISIONS APPORTÉES PAR L'INSTRUCTION FISCALE 5 F-15-05

Cotisations ou primes versées aux régimes de retraite supplémentaire gérés par des entités établies dans un État membre de l'Espace économique européen (EEE)

Les cotisations ou primes versées à des régimes de retraite supplémentaire gérés par des entités, répondant aux conditions fixées par la directive 2003/41/CE du 3 juin 2003 concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle (IRP), qui sont établies dans un État membre de la Communauté européenne ou dans un État non-membre de cette Communauté partie à l'accord sur l'Espace économique européen ayant conclu avec la France une convention fiscale contenant une clause d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude ou l'évasion fiscale, sont déductibles dans les mêmes conditions et limites que celles versées à des régimes de retraite supplémentaire gérés par de telles entités établies en France.

SITUATION DES SALARIÉS «IMPATRIÉS» (ARTICLE 81 B DU CODE GÉNÉRAL DES IMPÔTS)

Le régime spécial d'imposition des salariés et mandataires sociaux appelés par une entreprise établie à l'étranger à exercer temporairement leur activité auprès d'une entreprise établie en France est commenté dans l'instruction administrative 5 F-12-05 du 21 mars 2005. En particulier, les conditions de déduction des cotisations aux régimes de retraite supplémentaire auxquels les intéressés étaient affiliés ès qualités avant leur arrivée en France sont précisées.

SITUATION DES AUTRES SALARIÉS QUI VIENNENT TRAVAILLER EN FRANCE

Les autres salariés venant exercer leur activité professionnelle en France peuvent déduire de leur rémunération imposable, dans les conditions et limites, et ce sans préjudice, le cas échéant, des stipulations des conventions internationales, les cotisations qu'ils continuent de verser aux régimes de retraite supplémentaire répondant aux conditions définies par la directive 98/49/CE du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, auxquels ils étaient affiliés, avant leur arrivée en France, dans un État membre de la Communauté européenne ou dans un État non-membre de cette Communauté partie à l'accord sur l'Espace économique européen ayant conclu avec la France une convention fiscale contenant une clause d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude ou l'évasion fiscale.

Les difficultés éventuelles auxquelles est susceptible de donner lieu l'application de ces dispositions, notamment au regard de la mobilité des salariés, seront portées à la connaissance de l'administration, qui examinera la situation spécifique des personnes concernées (Direction générale des impôts - Direction de la législation fiscale (DLF), Sous-direction C - Bureau C1 - 139 rue de Bercy - télédoc 641 - 75572 PARIS CEDEX 12, ou bureau.c1- dl@dgf.finances.gouv.fr).

☞ Les cotisations ou primes versées, y compris la participation de l'employeur, aux régimes obligatoires de prévoyance complémentaire sont déductibles dans une limite spécifique annuelle mentionnée au second alinéa du 1^o quater de l'article 83 du CGI, égale à la somme des deux éléments suivants :

- 7 % du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale (**2 628,36 € pour 2014**) ;
- et 3 % de la rémunération annuelle brute ;

sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 3 % de huit fois le montant annuel du plafond précité.

La limite globale de déduction s'établit ainsi à **9 011,52 € pour 2014**.

TAXATION DE L'EXCÉDENT ÉVENTUEL

Pour apprécier le respect des limites, il faut prendre en compte les cotisations salariales et patronales.

Les sommes à comparer à la limite « retraite supplémentaire » sont les cotisations salariales et patronales finançant de régimes de retraite supplémentaire collectifs à adhésion obligatoire.

Les sommes à comparer à la limite « prévoyance complémentaire » sont les cotisations salariales et patronales finançant de régimes de prévoyance complémentaire collectifs à adhésion obligatoire.

Les éventuels excédents de cotisations de retraite supplémentaire et/ou de prévoyance complémentaire constituent un revenu imposable à inclure dans le net imposable du salarié.

La part salariale de l'excédent est considérée comme non déductible de la rémunération imposable tandis que la part patronale de l'excédent constitue un complément de salaire.

Pour ventiler en une part patronale et une part salariale, il faut, pour chacune des limites dépassées (retraite supplémentaire ou prévoyance complémentaire), multiplier l'excédent en cause (retraite supplémentaire ou prévoyance complémentaire) par le prorata des cotisations correspondantes (retraite supplémentaire ou prévoyance complémentaire) supportées respectivement par l'employeur et le salarié.

Rappel

Les cotisations ou les primes versées aux régimes de retraite supplémentaire 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 montant annuel du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité sociale. En cas d'excédent, celui-ci est ajouté à la rémunération.

La limite mentionnée au deuxième alinéa est réduite, le cas échéant, des sommes versées par l'entreprise au plan d'épargne pour la retraite collectif défini aux articles L. 3334-1 à L. 3334-16 du Code du travail et exonérées en application du 18° de l'article 81.

Article 83 (2°) du Code général des impôts

COTISATION AUX CONTRATS A ADHÉSION FACULTATIVE OU INDIVIDUELLE

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

Réponse ministérielle Dray n° 41051 - JOANQ 1992, p. 2043

Pas de faveur pour les régimes facultatifs ou individuels.

Les exonérations fiscales sont réservées aux régimes collectifs à adhésion obligatoire. Si l'une de ces caractéristiques n'est pas respectée, le régime fiscal de faveur ne s'applique pas : les cotisations salariales ne sont donc pas déductibles et les cotisations patronales représentent un complément de salaire imposable. Sont ainsi concernés les régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire à adhésion facultative, même s'il s'agit de régimes collectifs, ainsi que tous les régimes individuels.

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.

FISCALITE DES PRESTATIONS

POUR L'ENTREPRISE

Impôt sur les sociétés

Les pensions de retraite supplémentaire directement versées par l'entreprise à ses anciens salariés constituent des charges de personnel déductibles, dès lors qu'elles sont versées dans le cadre d'un régime de retraite : engagement à caractère général et impersonnel de l'employeur.

Les pensions versées aux anciens dirigeants sont déductibles dès lors qu'elles accordent à l'intéressé une aide correspondant à ses besoins, et qu'elles n'ont pas le caractère d'une libéralité.

Taxe sur les salaires

Lorsqu'il s'agit de retraite, 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.

La notion de rupture du contrat de travail est importante, de même que celle du caractère obligatoire ou facultatif du contrat.

Ainsi, 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 soumises à la taxe sur les salaires car elles sont versées en application d'une obligation de l'employeur, sauf s'il s'agit d'un capital décès versé aux ayants droit ou d'un 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 pas soumises à la taxe sur les salaires.

Les indemnités versées par les régimes complémentaires 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

Impôts sur le revenu

Contrats à adhésion obligatoire

Les pensions de retraite supplémentaire, servies par un organisme assureur, sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Contrats à adhésion facultative

Les pensions servies sont imposables au titre des rentes viagères acquises à titre onéreux et taxables pour une fraction de leur montant déterminée en fonction de l'âge du bénéficiaire au moment de la liquidation :

- 70 % si l'intéressé a moins de 50 ans ;
- 50 % de 50 à 59 ans inclus ;
- 40 % de 60 à 69 ans ;
- 30 % si l'intéressé est âgé de plus de 69 ans.

ISF

La valeur de capitalisation des rentes viagères constituées dans le cadre d'une activité professionnelle ou d'un plan d'épargne retraite populaire créé par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, moyennant le versement de primes régulièrement échelonnées dans leur montant et leur périodicité pendant une durée d'au moins quinze ans et dont l'entrée en jouissance intervient à compter de la date de la liquidation de la pension du redevable dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge fixé en application de l'article L. 351-1 du Code de la Sécurité sociale, n'entre pas dans le calcul de l'assiette de l'impôt. L'exonération bénéficie au souscripteur et à son conjoint.

Article 885J du Code général des impôts

Les capitaux et rentes susceptibles d'être versés dans le cadre des contrats d'assurance sont imposables dans les conditions de droit commun.