

RÉGIME SOCIAL DES COTISATIONS - RÉGIME À COTISATIONS DÉFINIES

TEXTES APPLICABLES

- Décret n° 2005-435 du 9 mai 2005 ;
- Lettre circulaire n° 2005-130 du 13 septembre 2005 ;
- Circulaire ministérielle du 25 août 2005 ;
- Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 - JO du 31 décembre 2006 ;
- Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 - JO du 22 décembre 2006 ;
- Ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006 - JO du 24 mars 2006 ;
- Loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 - JO du 20 décembre 2005 ;
- Loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 - JO du 27 juillet 2005 ;
- Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 - JO du 18 décembre 2008 ;
- Circulaire n° DSS/5B/2009/31 du 30 janvier 2009 relative au régime social des contributions des employeurs destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire ;
- Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 n° 2010-1594 du 20 décembre 2010.
- Décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (EXTRAIT)

L'extrait du Code de la Sécurité sociale (Articles L. 242-1, D.242-1) est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

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

Sont soumises à cotisations sociales, incluant les cotisations allocations familiales et accidents du travail, toutes les sommes considérées comme des rémunérations versées aux travailleurs à l'occasion ou en contrepartie de leur travail, notamment les salaires, primes, indemnités, gratifications et tous autres avantages en nature.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Par conséquent, les avantages résultant des cotisations patronales versées dans le cadre d'un régime de retraite sont, par principe, susceptibles d'entrer dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Toutefois, le législateur a voulu favoriser le développement des régimes de retraite et de prévoyance en mettant en place un système d'exonération spécifique.

Articles L. 242-1 et D. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Dispositions prévues à l'origine dans le texte du Décret n° 85-783 du 23 juillet 1985

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 a prévu un cadre d'exonération nouveau et spécifique applicable dès le 1^{er} janvier 2005.

Art. 115 de la loi du 21 août 2003

PRINCIPE

La part de ces cotisations financées par l'employeur bénéficie d'une exonération dans les conditions et limites fixées par l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale :

« Sont exclues de l'assiette des cotisations mentionnées au premier alinéa les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit par les organismes régis par les titres III et IV du livre IX du présent code ou le livre II du Code de la mutualité, par des entreprises régies par le Code des assurances ainsi que par les institutions mentionnées à l'article L. 370-1 du Code des assurances et proposant des contrats mentionnés à l'article L. 143-1 dudit code, à la section 9 du chapitre II du titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale ou au chapitre II bis du titre II du livre II du Code de la mutualité lorsque ces garanties entrent dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du présent code, revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux sous réserve qu'ils appartiennent à une catégorie établie à partir de critères objectifs déterminés par décret en Conseil d'État :

1° Dans des limites fixées par décret, pour les contributions au financement d'opérations de retraite déterminées par décret ; l'abondement de l'employeur à un plan d'épargne pour la retraite collectif exonéré aux termes du deuxième alinéa de l'article L. 443-8 du Code du travail est pris en compte pour l'application de ces limites ;

2° Dans des limites fixées par décret, pour les contributions au financement de prestations complémentaires de prévoyance, à condition, lorsque ces contributions financent des garanties portant sur le remboursement ou l'indemnisation de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, que ces garanties ne couvrent pas la participation mentionnée au II de l'article L. 322-2 ou la franchise annuelle prévue au III du même article.

Toutefois, les dispositions des trois alinéas précédents ne sont pas applicables lorsque lesdites contributions se substituent à d'autres éléments de rémunération au sens du présent article, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement desdites contributions... »

TYPE DE RÉGIME DE RETRAITE

Le nouvel article D. 242-1 du Code de la Sécurité sociale distingue :

- les régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies respectant un certain nombre de conditions cumulatives ;
- les régimes de retraite supplémentaire à prestations définies n'entrant pas dans le champ d'application de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale et sous certaines conditions.

RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES (ARTICLE 39 CGI)

Article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 prévoit expressément dans son article 113 que les contributions patronales aux régimes à prestations définies conditionnant la constitution de droits à prestations définies, à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise, sont exclues de l'assiette des cotisations sociales et taxes assises sur les salaires.

Pour le régime social des régimes de retraite à prestations définies visés à l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, voir fiche C50.

LIMITES D'EXONÉRATION

Les contributions patronales au financement de prestations complémentaires en matière de retraite et de prévoyance lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale pour la partie inférieure à un montant fixé par décret.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Les contributions patronales destinées au financement des régimes complémentaires légalement obligatoires (ARRCO, AGIRC) sont exclues sans limitation de l'assiette de cotisation.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) est pris en compte pour l'application des limites d'exonération de cotisation.

Les contributions des employeurs au financement d'opérations de retraite supplémentaire sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale propre à chaque assuré, pour une fraction n'excédant pas la plus élevée des deux valeurs suivantes :

- 5 % du montant du plafond de la Sécurité sociale soit **1 877,40 € en 2014** ($37\,548 \times 5 \%$) ;
- 5 % de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale, déduction faite de la part des contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance soumise à cotisations de Sécurité sociale, la rémunération ainsi calculée étant retenue jusqu'à concurrence de 5 fois le montant du plafond de la Sécurité sociale, soit **9 387 € en 2014** ($37\,548 \times 5 \% \times 5$).

Les contributions des employeurs au financement de prestations complémentaires de prévoyance sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale propre à chaque assuré, pour une fraction n'excédant pas un montant égal à la somme de 6 % du montant du plafond de la Sécurité sociale et de 1,5 % de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1, déduction faite de la part des contributions des employeurs destinées au financement de prestations complémentaires de retraite et de prévoyance soumise à cotisations de Sécurité sociale, sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 12 % du montant du plafond de la Sécurité sociale.

La rémunération qui sert de référence au calcul de la limite de l'exclusion d'assiette est la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Il n'est pas tenu compte de la fraction des contributions des employeurs qui est assujettie, le cas échéant, à cotisations de Sécurité sociale en tant que complément de salaire.

Pour déterminer le plafond de référence, il y a lieu de retenir le plafond défini pour le salarié en application des articles R. 243-10 et R. 243-11 du Code de la Sécurité sociale. En fin d'année, il convient de comparer l'ensemble des contributions versées en cours d'année au seuil d'assujettissement déterminé en fonction du plafond retenu pour la régularisation annuelle.

Le plafond de référence est ainsi réduit :

- en fonction des périodes d'absence non rémunérées en application de l'article R. 243-11 du Code de la Sécurité sociale;
- pour les salariés à employeurs multiples dont les cotisations sont assises sur un plafond ;
- en cas d'abattement sur le plafond pour les salariés occupés à temps partiel.

L'abondement exonéré versé par l'employeur au PERCO vient directement en déduction de la limite d'exclusion d'assiette. Il en va de même lorsque le salarié, en application de l'article 3153-3 du Code du travail, utilise ses droits dans un compte épargne temps qui correspondent à un abondement en temps et en argent de l'employeur, pour financer un PERCO.

Il est donc désormais pris en compte, pour fixer la limite d'exclusion d'assiette des contributions patronales de retraite supplémentaire, à hauteur de son montant exclu de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, soit le cas échéant dans la limite maximale annuelle de **6 007,68 € en 2014** (16 % du plafond annuel de Sécurité sociale).

L'abondement de l'employeur au compte épargne temps utilisé pour financer un régime de retraite supplémentaire est assimilé à une contribution patronale.

L'article 3153-3 du Code du travail, issu de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, permet, sous certaines conditions, l'utilisation par le salarié de tout ou partie de ses droits affectés au compte épargne temps pour financer un régime de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire.

Dans ce cas, les droits qui correspondent à un abondement en temps et en argent de l'employeur sont assimilés à une contribution patronale destinée au financement d'un régime supplémentaire de retraite et bénéficient des exonérations de cotisations dans les conditions visées à l'article L. 242-1 alinéa 6 et 7.

De plus, les sommes affectées sur le CET qui ne proviennent pas d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur qui sont utilisées pour contribuer à un régime de retraite supplémentaire bénéficient d'une exonération de cotisations de Sécurité sociale dans la limite d'un plafond de dix jours par an.

Article L242-4-3 Code Sécurité sociale

Article L3153-3 du Code du travail

Exemple

L'assiette des cotisations de Sécurité sociale retenue pour un salarié qui quitte son employeur le 30 juin 2013 est égale à 50 000 € dont 5 000 € représentent des contributions de l'employeur à un régime de retraite à adhésion facultative, intégrées dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

*Le plafond de Sécurité sociale qui sert de référence est de **18 774 € (3 129 x 6)**.*

La rémunération de référence au calcul de la limite est de 45 000 €, rémunération inférieure à la limite de 5 fois le plafond de Sécurité sociale applicable.

La limite d'exclusion d'assiette calculée à partir de la rémunération de référence est égale à 2 250 € (45 000 x 5 %).

Si l'employeur a versé en 2013 un abondement de 500 € au bénéfice du PERCO de ce salarié, le montant de l'abondement exonéré vient directement en déduction de la limite d'exclusion d'assiette qui est donc portée à 1 750 €.

CONDITIONS D'EXONÉRATION

CONDITIONS COMMUNES AUX RÉGIMES DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE ET DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Pour ouvrir droit à l'exclusion d'assiette, les prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire doivent revêtir un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale. Ces garanties collectives sont déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification, à la majorité des intéressés, d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Le régime d'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale est caractérisé par :

- des conditions cumulatives communes à toutes les contributions de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire :
 - mise en place des dispositifs éligibles,
 - prestations versées par un organisme habilité,
 - non-substitution du financement patronal à un élément de rémunération,
 - caractère collectif et obligatoire ;
- des conditions spécifiques aux opérations de retraite, définies par décret, et aux contrats de prévoyance permettant la prise en charge des frais de santé.

Ces conditions de l'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale ont été précisées dans plusieurs circulaires de l'ACOSS :

Lettre circulaire n° 2005-089 du 9 juin 2005, n° 2005-130 du 13 septembre 2005, présentent, précisent et commentent les aménagements apportés au régime social des contributions de l'employeur au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance ;

Lettre circulaire n° 2009-027 du 16 février 2009, fait le point sur les modalités d'application des nouvelles conditions dans lesquelles ces contributions sont exclues de l'assiette des cotisations et/ou des contributions sociales suite aux précisions apportées par trois circulaires ministérielles (n° DSS/5B/2005-396 du 25 août 2005, n° DSS/5B/2006-330 du 21 juillet 2006, n° DSS/5B/2006-36 du 21 janvier 2006) ;

Lettre circulaire n° 2011-036 du 24 mars 2011 apporte des précisions, sous forme de « questions-réponses » aux conditions d'exonération du financement patronal de la retraite complémentaire légalement obligatoire et des régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

S'agissant du caractère collectif, l'article L. 242-1, al. 6 du Code de la Sécurité sociale modifié par l'article 17 de la loi du 20 décembre 2010 précise que les garanties doivent bénéficier à titre collectif à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux. Dans ce dernier cas, les salariés doivent appartenir à une catégorie établie à partir de critères objectifs déterminés par décret.

Le décret 2012-25 du 9 janvier 2012 définit ces critères objectifs et, plus largement, les conditions dans lesquelles un régime de protection complémentaire peut être considéré comme collectif et obligatoire. Il insère à cet effet six nouveaux articles dans le Code de la Sécurité sociale, numérotés R. 242-1-1 à R. 242-1-6.

Ce décret est entré en vigueur le lendemain de sa publication au journal officiel, soit le 12 janvier 2012.

Toutefois, les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2013 pour se mettre en conformité avec ce dispositif. Ainsi, celles qui bénéficiaient à la date de publication du décret (soit le 11 janvier 2012) du régime social de faveur et qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions ci-dessous continuent d'en bénéficier jusqu'à cette date.

Une circulaire de la Direction de la Sécurité sociale devrait détailler prochainement les conditions d'application du nouveau décret.

Conditions cumulatives

« Sont exclues de l'assiette des cotisations mentionnées au premier alinéa les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit par les organismes régis par les titres III et IV du livre IX du présent code ou le livre II du code de la mutualité, par des entreprises régies par le Code des assurances ainsi que par les institutions mentionnées à l'article L. 370-1 du Code des assurances et proposant des contrats mentionnés à l'article L. 143-1 dudit code, à la section 9 du chapitre II du titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale ou au chapitre II bis du titre II du livre II du Code de la mutualité lorsque ces garanties entrent dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du présent code, revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux sous réserve qu'ils appartiennent à une catégorie établie à partir de critères objectifs déterminés par décret en Conseil d'État ... »

Article L. 242-1 6^e alinéa du Code de la Sécurité sociale

Mise en place des dispositifs éligibles

La couverture de retraite ou de prévoyance doit avoir été mise en place selon l'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale :

- convention ou accord collectif ;
- ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur ;
- décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis à chaque intéressé.

Conventions et accords collectifs

Les garanties de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire peuvent être mises en place selon les différentes modalités prévues par le Code du travail :

- accords interprofessionnels (articles L. 2232-1 à L. 2232-4) ;
- conventions de branche et accords professionnels (articles L. 2232-5 à L. 2232-10) ;
- conventions et accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement (articles L. 2232-11 à L. 2232-35).

Les garanties mises en place par accord d'entreprise seront collectives si elles bénéficient à l'ensemble des salariés ou à une ou plusieurs catégories objectives de salariés de l'entreprise, tous établissements confondus. Ainsi, sauf à remettre en cause son caractère collectif, un accord d'entreprise ne peut exclure certains établissements du bénéfice des garanties mises en place.

Toutefois, dans certains cas, les conventions collectives sont territoriales, ce qui implique une application différente des règles entre établissements d'une même entreprise s'ils ne sont pas situés sur le même territoire. Dans ce cas, le caractère collectif n'est pas remis en cause si le fait que des dispositions différentes s'appliquent selon les établissements a pour origine des conventions territoriales différentes.

Circulaire DSS 2009-32 du 30 janvier 2009

L'employeur est en mesure de produire, aux agents de contrôle, une copie de l'accord collectif et du récépissé de dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur

Le projet du chef d'entreprise, soumis préalablement à l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement, doit être ratifié à la majorité des intéressés.

Par un arrêt du 15 novembre 2011, la cour de cassation s'est prononcée sur la nature de la condition de majorité exigée.

Le projet d'accord soumis aux salariés doit être ratifié **à la majorité des électeurs inscrits** et non pas à la simple majorité des suffrages exprimés ou votants.

Cass. soc. 15 novembre 2011 n° 10-20.891 AFPA c/ Syndicat CGT-FO

Lors de la mise en place d'un régime par référendum ou accord collectif, la remise d'un écrit à chaque salarié constatant l'existence d'un régime de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire n'est pas imposée. Le recours à l'affichage peut permettre l'information de l'ensemble des salariés

Circulaire ACOSS 2011-36 du 24 mars 2011 QR22

L'employeur est en mesure de produire, aux agents de contrôle, une copie du projet d'accord proposé par le chef d'entreprise et du procès-verbal de ratification.

Décision unilatérale de l'employeur

Dans le cas d'un régime mis en place par décision unilatérale de l'employeur, les salariés doivent en être informés par écrit.

L'employeur est en mesure de produire, aux agents de contrôle une copie de l'écrit remis aux salariés et actant de la décision unilatérale. Il devra également justifier des modalités de remise de cet écrit aux salariés (document joint au bulletin de paie, remise en mains propres, envoi par courrier...).

Il en est dispensé dans le cas d'extension par l'entreprise des niveaux de prestations prévues par une convention collective de branche, à niveau de cotisations identiques.

Circulaire DSS 2009-32 du 30 janvier 2009

Prestations versées par un organisme habilité

Les prestations de retraite ou de prévoyance complémentaire doivent être versées par l'un des organismes suivants :

- une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale ;
- une mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité ;
- une entreprise d'assurance relevant du Code des assurances.

Article L. 242-1 Al 6 du Code de la Sécurité sociale

Circulaire DSS 2009-32 du 30 janvier 2009

Non-substitution à un élément de rémunération

« ...Toutefois, les dispositions des trois alinéas précédents ne sont pas applicables lorsque lesdites contributions se substituent à d'autres éléments de rémunération au sens du présent article, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement desdites contributions... »

Article L. 242-1 alinéa 9 du Code de la Sécurité sociale

Les contributions patronales ne doivent pas se substituer à d'autres éléments de rémunération en tout ou partie supprimés dans l'entreprise depuis moins de douze mois. Cette condition est remplie dès lors qu'un délai minimum de douze mois entre la date du dernier versement de l'élément de rémunération supprimé, en tout ou partie, et le premier versement de la contribution patronale a été respecté.

Ainsi, pour un régime institué par accord collectif conclu en janvier 2011 dont le premier versement de contribution patronale intervient le 15 juin 2011, il convient de vérifier qu'aucun élément de rémunération en tout ou partie supprimé n'a été versé pour la dernière fois entre le 16 juin 2010 et le 15 juin 2011.

Circulaire DSS 2009-32 du 30 janvier 2009

Le caractère collectif

S'agissant du caractère collectif, l'article L. 242-1, al. 6 du Code de la Sécurité sociale modifié par l'article 17 de la loi du 20 décembre 2010 précise que les garanties doivent bénéficier à titre collectif à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux. Dans ce dernier cas, les salariés doivent appartenir à une catégorie établie à partir de critères objectifs déterminés par décret.

Le décret du 9 janvier 2012 définit ces critères objectifs et, plus largement, les conditions dans lesquelles un régime de protection complémentaire peut être considéré comme collectif et obligatoire.

Il insère à cet effet six nouveaux articles dans le Code de la Sécurité sociale, numérotés R. 242-1-1 à R. 242-1-6.

Les garanties de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire doivent couvrir l'ensemble des salariés. Ces garanties peuvent également ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories de salariés sous réserve que ces catégories permettent de couvrir tous les salariés que leur **activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées**.

Article R. 242-1-1 du Code de la Sécurité sociale

L'article R. 242-1-1 du Code de la Sécurité sociale retient **5 critères objectifs** pour définir une catégorie.

Une catégorie de salariés peut être définie en référence à :

- 1°** - l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres compte tenu des définitions issues de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 (article 4, 4bis et art 36 de l'annexe I) ;
- 2°** - tranches de rémunérations fixées pour le calcul des cotisations de retraite complémentaires obligatoires (ARRCO-AGIRC) ;
- 3°** - l'appartenance aux catégories et classifications professionnelles issues des conventions collectives de branches ou des accords professionnels ou interprofessionnels ;
- 4°** - au niveau de responsabilité, type de fonctions ou degré d'autonomie des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions collectives de branches ou des accords professionnels ou interprofessionnels ;
- 5°** - appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession.

Critères interdits

Il est bien mentionné, au titre de l'article R. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, que ces catégories ne peuvent en aucun cas être définies en fonction de critères relatifs :

- au temps de travail ;
- à la nature du contrat ;
- à l'âge ou à l'ancienneté des salariés.

Toutefois, une condition d'ancienneté est admise. Elle varie selon la nature des garanties.

Une condition d'ancienneté :

- de plus de 12 mois pour les prestations de retraite supplémentaire, incapacité de travail, invalidité, inaptitude et décès ;
- et de plus de 6 mois pour les autres prestations (garantie « frais de santé ») ne remet pas en cause le caractère collectif des garanties.

Article R. 242-1-2 du Code de la Sécurité sociale

Présomption de « situation identique »

Sont présumées couvrir l'ensemble des salariés placés dans « **une situation identique** » au regard des garanties mises en place :

- les prestations de retraite supplémentaire bénéficiant aux catégories **1° à 3°** visées ci-dessus ;
- les prestations destinées à couvrir le seul risque décès pour les cadres relevant de l'AGIRC (article 7 de la convention de 1947) **1°** ;
- les prestations d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou décès lorsque ce dernier risque est associé aux trois précédents, ou les prestations destinées à couvrir la perte de revenus en cas de maternité, bénéficiant aux catégories **1° et 2°** visées ci-dessus, ainsi que, sous réserve que l'ensemble des salariés soient couverts, à la catégorie **3°** visée ci-dessus ;
- les prestations destinées à couvrir les frais de santé ou une perte de revenu en cas de maladie bénéficiant aux catégories **1° et 2°** visées ci-dessus, sous réserve que l'ensemble des salariés de l'entreprise soient couverts.

Dans les autres cas où les garanties ne couvrent pas l'ensemble des salariés de l'entreprise, l'employeur ne bénéficie pas d'une présomption d'objectivité des catégories de salariés.

Il doit donc être en mesure de justifier que la ou les catégories établies à partir de critères objectifs « permettent de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées ».

Article R. 242-1-2 du Code de la Sécurité sociale

Concernant le cas particulier des mandataires sociaux, ils ne constituent pas, en tant que tels, une catégorie objective de personnel. Il en résulte qu'un système de garanties ne peut être ouvert aux seuls mandataires sociaux, sauf à remettre en cause son caractère collectif.

Pour qu'un mandataire social, relevant du régime général en application des dispositions de l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale, puisse bénéficier d'un système de garanties entrant dans le champ de l'article L. 242-1 du même code, il faut, soit que les garanties soient ouvertes à l'ensemble du personnel, soit qu'elles bénéficient à une catégorie objective à laquelle appartient le mandataire par exemple la catégorie « cadres » au sens de la convention AGIRC, même si dans les faits un seul mandataire affilié au régime général en application de l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale appartient à cette catégorie. En effet, tout cadre au sens de la convention AGIRC aura vocation à bénéficier de ce régime. Le seul fait qu'une personne, en l'occurrence le mandataire, en bénéficie, ne remet pas en cause le caractère collectif.

Les garanties accordées

Les garanties doivent être les mêmes pour tous les salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie.

Pour les prestations de prévoyance complémentaire, le fait de prévoir des garanties plus favorables au bénéfice de certains salariés en fonction des conditions d'exercice de leur activité ne remet pas en cause le caractère collectif de ces garanties.

Article R242-1-3 du code de la Sécurité sociale

Uniformité des contributions

Pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette, les contributions patronales sont fixées à un taux ou à un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie.

Par dérogation à cette notion de contribution uniforme et sans remettre en cause le caractère collectif du régime :

- l'employeur peut prendre en charge l'intégralité des contributions des salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à s'acquitter d'une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- la participation de l'employeur à la couverture des garanties de prévoyance peut être modulée en fonction de la composition du foyer du salarié ;
- pour les prestations de retraite supplémentaire, d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'incapacité, la mise en place de taux croissants en fonction de la rémunération est possible, sous réserve que cette progression soit également appliquée aux contributions des salariés.

Article R. 242-1-4 du Code de la Sécurité sociale

L'employeur peut prévoir la possibilité pour les salariés de choisir de souscrire pour eux-mêmes ou leurs ayants droit des garanties supplémentaires.

La majoration des contributions de l'employeur en cas de surcotation effectuée par les salariés au titre de ces garanties supplémentaires ne remettent pas en cause le caractère collectif de ces garanties.

En revanche, la part des contributions de l'employeur correspondant à cette majoration ne bénéficie pas de l'exclusion de l'assiette des cotisations.

Article R. 242-1-5 du Code de la Sécurité sociale

Le caractère obligatoire

Principe

Les garanties doivent être mises en place à titre obligatoire au profit des salariés

Article R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale

L'ensemble des salariés de l'entreprise, ou ceux relevant de la, ou des catégories entrant dans son champ, doivent être obligatoirement affiliés à la couverture de retraite et prévoyance.

Sont donc assujetties à cotisations de Sécurité sociale, en tant que complément de salaire, les contributions de l'employeur destinées à financer un régime de retraite ou de prévoyance à adhésion facultative.

La participation d'un comité d'entreprise au financement de prestations de prévoyance ou de retraite est assimilée à une contribution de l'employeur, visée à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, et est donc exclue de l'assiette des cotisations dans les mêmes conditions et limites dès lors qu'elle respecte les conditions posées par cet article.

Dispenses d'adhésion

Article R. 242-1-6 modifié par décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 - article 1

Les garanties sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserve des facultés de dispense d'adhésion, au choix du salarié, prévues dans l'acte juridique et énoncées ci-dessous :

1° Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;

2° Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

CONDITIONS SPÉCIFIQUES AUX OPÉRATIONS DE RETRAITE

Des conditions et des limites spécifiques aux opérations de retraite supplémentaire financées par les employeurs ont été fixées, par le décret n° 2005-435 du 9 mai 2005, pour le bénéfice de l'exclusion d'assiette.

Sont visées par article D. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, les contributions des employeurs au financement de prestations de retraite qui complètent les prestations servies par les régimes d'assurance vieillesse obligatoires de base et par les régimes de retraite complémentaire à affiliation légalement obligatoire.

Il s'agit des régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies respectant un certain nombre de conditions cumulatives, et des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies n'entrant pas dans le champ d'application de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale et sous certaines conditions.

Les régimes de retraite à cotisations définies

Les opérations de retraite doivent respecter un certain nombre de conditions cumulatives.

- le contrat d'assurance retraite doit être souscrit exclusivement auprès d'entreprises relevant du Code des assurances, d'institutions de prévoyance régies par le titre III du livre IV du Code de la Sécurité sociale ou d'organismes mutualistes relevant du livre II du Code de la mutualité. Ainsi un contrat d'assurance retraite souscrit auprès d'une institution de retraite ou d'une institution de gestion de retraite supplémentaire ne bénéficie pas de l'exclusion d'assiette ;

- la contribution de l'employeur doit être fixée à un taux uniforme pour tous les salariés d'une même catégorie ;

- les droits doivent être payables à l'assuré au plus tôt à compter de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, de base ou complémentaire, ou à l'âge visé 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 soixante-deux ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955.

■ le contrat d'assurance doit avoir pour objet «l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels», payables à l'assuré, soit par l'acquisition d'une rente viagère différée dans laquelle les droits sont exprimés en euros de rentes, soit par la constitution d'une épargne qui sera obligatoirement convertie en rente viagère ; le capital différé est exprimé en euros et le cas échéant, en unités de compte avec dénouement obligatoire en rente exprimée en euros, soit dans le cadre d'une opération régie par l'article L. 441-1 du Code des assurances, l'article L. 932-24 du Code de la Sécurité sociale ou par l'article L. 222-1 du Code de la mutualité. Il s'agit de contrats dits à points dont les droits sont exprimés en unité de rentes ;

■ le contrat peut prévoir des garanties complémentaires en cas de décès de l'assuré avant ou après la date de mise en service de la rente viagère et en cas d'invalidité. Ces garanties peuvent prendre la forme soit d'un capital qui est la contrepartie de provisions mathématiques (montant de l'engagement de l'assureur à l'égard de l'assuré), soit d'une rente viagère (pension de réversion, par exemple). Le contrat peut prévoir également des garanties complémentaires couvrant le risque dépendance de l'adhérent avec prestations sous forme de rentes viagères ;

■ le contrat ne peut comporter aucune clause de rachat même partiel, c'est-à-dire la faculté pour le salarié de percevoir l'épargne constituée avant le départ à la retraite, sauf exceptions limitées à :

- 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 versement de rentes dites « variables » ou « par paliers » qui auraient pour effet soit de liquider une fraction significative des droits viagers sur une très courte période, soit au contraire de différer cette liquidation à une date très tardive, de sorte qu'il pourrait s'analyser en une sortie partielle en capital, remet en cause le bénéfice de l'exclusion d'assiette.

Article A. 160-2 du Code des assurances

■ le transfert des droits acquis par le salarié, vers un PERP (plan d'épargne retraite populaire) ou un contrat similaire respectant les conditions susvisées, doit être prévu, notamment dans l'hypothèse d'une rupture du contrat de travail (sauf opérations de retraite visées aux articles L. 441-1 du Code des assurances, L. 932-24 du Code de la Sécurité sociale, L. 222-1 du Code de la mutualité).

Les régimes de retraite à prestations définies

Contrairement aux régimes à cotisations définies dans lesquels le montant de la pension est lié uniquement aux cotisations versées, dans le cadre d'un régime à prestations définies, l'employeur s'engage au versement d'un montant de pension déterminé à l'avance.

L'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale ne réserve pas le bénéfice de l'exclusion d'assiette aux contributions des employeurs à des systèmes à « cotisations définies ». Rien ne s'oppose à ce qu'un système de retraite à prestations définies (dans lequel il y a un engagement sur le montant de la pension, déterminé à l'avance) bénéficie de l'exclusion d'assiette. Un tel système doit néanmoins répondre aux conditions définies (en particulier sur la portabilité des droits) et ne relèverait donc pas du champ de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale.

Les contributions de l'employeur finançant ces régimes sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale sous réserve du respect des conditions fixées par l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale :

- les prestations doivent être versées directement ou par l'entremise de l'employeur par une entreprise d'assurance, une mutuelle ou une institution de prévoyance. Ainsi, un système de garanties à gestion interne dans lequel les prestations sont versées par l'employeur n'est pas éligible à l'exclusion d'assiette, sauf si l'employeur ne joue qu'un rôle d'intermédiaire entre le retraité et l'organisme habilité ;
- le système de garanties doit être mis en place dans le cadre d'une procédure déterminée par l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale ;

Il doit revêtir un caractère collectif et obligatoire.

Les régimes de retraite à prestations définies, gérés par un organisme tiers, qui n'entrent pas dans le champ d'application du régime social dérogatoire, institué par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, bénéficient des exclusions d'assiette, dans les limites précisées ci-dessous, à la double condition qu'ils aient été institués avant le 1^{er} janvier 2005, et qu'ils n'acceptent plus de nouveaux adhérents après le 30 juin 2008.

Les régimes à gestion interne ne faisant pas l'objet de versements de contributions, externalisés auprès d'un organisme tiers, ne bénéficient pas du régime d'exclusion d'assiette. L'intégralité du financement patronal est dans ce cas assujettie dès le premier euro.

Si l'entreprise inscrit une provision dans son bilan, l'assiette est constituée de la partie de la dotation correspondant au coût des services rendus au cours de l'exercice.

Si l'entreprise ne constitue pas de provision à son bilan pour la totalité de son assiette, l'assiette comprend alors également la part de l'engagement de retraite comptabilisé et constaté obligatoirement dans son annexe au bilan correspondant au coût des services rendus au cours de l'exercice.

Si ces mêmes sommes sont versées ultérieurement à un organisme tiers, elles ne sont pas soumises, à l'occasion de ce transfert, aux cotisations et contributions de Sécurité sociale de CSG, et CRDS afin de ne pas procéder à un double assujettissement. En contrepartie, ils sont assujettis à une contribution spécifique entièrement à la charge de l'employeur (article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale).

Il appartient à l'employeur de fournir les éléments précis pour la répartition individuelle de la contribution au régime. A défaut de données chiffrées, la contribution globale est individualisée par répartition au prorata des rémunérations perçues annuellement par chaque bénéficiaire.

TRAITEMENT DE L'EXCÉDENT ÉVENTUEL DE COTISATIONS

L'article 113 de la Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a procédé à une refonte du régime social applicable aux contributions employeurs au financement des régimes supplémentaire de retraite et de prévoyance.

Les nouvelles conditions et limites d'exonération des cotisations de Sécurité sociale ont été précisées par le décret n° 2005-435 du 9 mai 2005.

Les contributions aux régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires obéissant à un principe de répartition (principalement AGIRC, ARRCO et IRCANTEC) sont désormais totalement exclues de l'assiette de la CSG, de la CRDS et des cotisations de Sécurité sociale.

Les contributions versées à l'AGFF (Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'ARRCO et de l'AGIRC) et la contribution exceptionnelle temporaire (CET) sont également visées.

L'EXCÉDENT DES COTISATIONS PATRONALES

L'excédent de contributions patronales doivent être réintégrés dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et des charges alignées (cotisations Pôle Emploi, taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage, participation à la formation professionnelle, participation à l'effort de construction, etc.), en prenant soin d'éviter d'assujettir une deuxième fois les contributions patronales à des régimes ne respectant pas les conditions d'exonération.

Exemple

Régime facultatif mis en place après le 31 décembre 2004

Cette réintégration s'opère dans la limite des assiettes maximales applicables à chaque cotisation, compte tenu des règles de plafonnement des différentes tranches de rémunération.

Les nouvelles règles applicables aux contributions patronales versées depuis le 1^{er} janvier 2005

Régimes de retraite et de prévoyance mis en place depuis 2005

Si les nouveaux seuils d'exonération des contributions patronales sont dépassés, l'excédent réintégré dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale doit désormais l'être également dans les bases ARRCO et AGIRC, sous réserve du jeu des plafonds des tranches A, B et C (vu les rémunérations en cause, il n'y a souvent, par exemple, aucune réintégration à opérer dans les bases ARRCO).

PAS DE RÉINTÉGRATION DANS LA BASE CSG/CRDS FORFAIT SOCIAL

Les excédents ne doivent pas jamais être réintégrés dans la base CSG/CRDS/forfait social. En effet, les cotisations patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire y sont déjà soumises en temps normal. Il en est de même pour le forfait social.

CSG – CRDS ET FORFAIT SOCIAL

GÉNÉRALITÉS

Sur les contributions

Les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire sont toujours assujetties à CSG et à CRDS, tout au long de l'année, peu important qu'il s'agisse d'un régime remplissant les conditions d'exonération de cotisations de Sécurité sociale ou d'un régime «non exonéré» (dans ce dernier cas, elles sont soumises à CSG et à CRDS en tant que complément de salaire).

Pour éviter tout double assujettissement, un éventuel excédent de cotisations de retraite et de prévoyance à réintégrer dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale ne doit donc jamais être réintégré dans la base CSG/CRDS.

En revanche, sont toujours exonérées de CSG et de CRDS les contributions patronales qui financent :

- les régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires (ARRCO, AGIRC, etc.) ;
- des régimes de retraite à prestations définies liant l'ouverture des droits à l'achèvement par le bénéficiaire de sa carrière dans l'entreprise et dont le financement n'est pas individualisé salarié par salarié, qui sont désormais soumis à une contribution spécifique.

Forfait social

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 publiée au journal officiel du 18 décembre 2008) instaure une nouvelle contribution patronale de 2 % appelée "forfait social" à la charge des entreprises à partir du 1^{er} janvier 2009.

Cette contribution est assise sur les rémunérations ou gains exclus de l'assiette des cotisations de Sécurités sociales et assujetties à la CSG. Elle est due par l'employeur sur les contributions des employeurs destinées à financer des prestations de retraite supplémentaire à l'exception de celles visées à l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, les sommes versées au titre de la participation et du supplément de réserve spéciale de participation, au titre de l'intéressement, du supplément d'intéressement et de l'intéressement de projet, l'abondement de l'employeur aux plans d'épargne et la prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1500 € prévue par la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail.

Sont exclues du forfait social, l'attribution de stock-options ou d'actions gratuites déjà soumise à la contribution patronale spécifique de 10 %, les contributions des employeurs au financement des prestations de prévoyance déjà assujetties à une contribution de 8 %, la fraction des indemnités exclue de l'assiette des cotisations versées dans certains cas de rupture du contrat de travail ou de cessation forcée du mandat social, les contributions des employeurs aux chèques vacances (avantage prévu à l'article L. 411-9 du Code du tourisme), et les divers titres de paiement (titre-restaurant, chèque emploi-service universel préfinancé. Cette contribution patronale est recouvrée par l'Urssaf et doit être déclarée par l'entreprise.

L'article 16 de la loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2010, double son montant : pour les sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2010 le forfait social est de 4 %. Ce forfait passe à 6 % au 1^{er} janvier 2011.

Depuis le 1^{er} août 2012

Le forfait social au taux de 20% est dû sur :

- les contributions des employeurs destinées à financer des prestations de **retraite supplémentaire** (à l'exclusion des retraites chapeau déjà assujetties par ailleurs à une cotisation spécifique).

Taux et mode de recouvrement du forfait social

Les règles applicables en matière de recouvrement, de contrôle et de contentieux sont celles en vigueur dans le régime général de sécurité sociale (ou dans le régime agricole pour les employeurs qui en relèvent) pour les cotisations à la charge des employeurs assises sur les rémunérations de leurs salariés et assimilés.

Cette contribution doit être déclarée par l'entreprise, aux mêmes dates que la CSG portant sur les mêmes éléments.

CSG-CRDS SUR LES REVENUS D'ACTIVITÉS

En ce qui concerne les revenus d'activités, l'élargissement de l'assiette de la contribution porte sur trois catégories de revenus salariaux pour leur part qui n'entre pas déjà dans l'assiette des cotisations et de la CSG au titre de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, à savoir :

- les contributions patronales destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire ;
- les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite et toutes les autres sommes versées à l'occasion de la rupture ou de la modification du contrat de travail ;
- les allocations visées à l'article 15 de la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille.

L'assiette de la CSG sur les revenus d'activité est désormais strictement identique à celle de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) sur la même catégorie de revenus. Il convient donc pour les entreprises d'appliquer l'assiette de la CRDS à la CSG.

CSG

La CSG (Contribution Sociale Généralisée) a été instituée par la Loi de Finances n° 90-1168 du 29 décembre 1990, pour contribuer au financement du déficit de la Sécurité sociale. Son produit est affecté au financement de l'assurance-maladie.

Le taux initial de 1,10 % a été porté à 2,40 % au 1^{er} juillet 1993.

Le montant prélevé est imposable à l'impôt sur le revenu.

Au 1^{er} janvier 1997, un point supplémentaire non imposable a été ajouté.

Depuis, la CSG s'applique à des taux différents selon le type de revenus :

- **7,50 % sur tous les revenus d'activité** (exemple : salaires), préretraite et allocations de cessation anticipée d'activité versés à compter du 11 octobre 2007 (5,10 % déductible du revenu imposable et 2,40 % non déductible) ;
- **6,60 % sur les avantages de préretraite** ou de cessation anticipée d'activité servis à des salariés dont la préretraite ou la cessation anticipée a pris effet avant le 11 octobre 2010 (4,20 % déductible du revenu imposable et 2,4 % non déductible) ;
- **6,20 % sur les revenus de remplacement** : allocations de chômage et de reclassement, pensions de retraite ou d'invalidité (3,80 % déductible du revenu imposable et 2,40 % non déductible). Un taux réduit, égal à 3,80 %, est appliqué aux revenus les plus modestes, sous conditions de ressources ;

La CSG est prélevée sur trois catégories de revenus :

- les revenus d'activité et de remplacement ;
- les revenus du patrimoine ;
- les produits de placement.

CRDS

Le taux de la CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale) est de 0,50 %.

Les montants prélevés sont imposables.

ASSIETTE DE COTISATION

Depuis le 1^{er} janvier 1997, la CSG et la CRDS ont la même assiette : elles s'appliquent sur tous les revenus d'activité et de remplacement, ainsi que sur les revenus du patrimoine.

Loi de Financement de la Sécurité sociale n° 96-1160 du 27 décembre 1996 - JO du 29 décembre

■ sur les revenus d'activité : 98,25 % (cotisations).

Le taux de l'abattement pour frais professionnels sur l'assiette des CSG/CRDS fixé auparavant à 3 % est ramené à 1,75 % au 1^{er} janvier 2012.

Désormais, la CSG et la CRDS sont calculées sur 98,25 % des revenus entrant dans le champ de l'abattement :

- les salaires et primes attachées aux salaires ;
- les revenus des artistes auteurs assimilés fiscalement à des salaires ;
- les allocations de chômage ;
- la prime de partage des profits.

Loi 2011-1906 du 21 décembre 2011, article. 17- 2°

Il y a lieu de rappeler que depuis le 1^{er} janvier 2011, cet abattement est applicable à la fraction de la rémunération entrant dans le champ de l'abattement et qui ne dépasse pas 4 fois le plafond de la Sécurité sociale (soit 145 488 euros pour l'année 2012).

Au-delà, la CSG et la CRDS sont calculées sur 100 % de la rémunération.

Toutefois, certaines sommes, qui ne constituent pas du salaire proprement dit, ne bénéficient plus de cet abattement depuis le 1^{er} janvier 2012.

La CSG et la CRDS sont désormais calculées directement, sans abattement préalable sur ces sommes.

Sont notamment visés :

- les abondements aux plans d'épargne salariale ;
- l'intéressement des salariés aux résultats (y inclus l'intéressement de projet et le supplément d'intéressement) et la participation aux résultats (y inclus un éventuel supplément de participation) ;
- le bonus exceptionnel d'au plus 1 500 € que certains employeurs peuvent octroyer en Outre-Mer ;
- **les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire ;**
- les indemnités de rupture du contrat de travail et de cessation des fonctions des dirigeants et mandataires sociaux ;
- les sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail ;
- la contribution patronale aux chèques-vacances assujettie à CSG/CRDS mais exonérée de cotisations dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise ;
- les indemnités et rémunérations perçues à l'occasion de certains mandats ou fonctions électives ;
- les avantages issus des stock-options et les attributions d'actions gratuites, lorsqu'ils sont soumis à CSG et à CRDS au titre des revenus d'activité.

Articles L. 136-2, II et L. 137-15, 1° et 4° du Code de la Sécurité sociale

■ **sur les revenus de remplacement et les revenus du patrimoine : 100 % (pensions)**

Les contributions versées par l'employeur au titre d'anciens salariés sont soumises à ces taxes au titre des revenus de remplacement, soit sur 100 % du montant.

La CRDS est précomptée par l'employeur, mais reste à la charge du bénéficiaire.

La CSG est due par l'employeur qui en est le seul redevable, en plus des cotisations. En effet, s'il devait la répercuter sur les salariés cela reviendrait à diminuer leur salaire net sans leur accord, ce qui constitue une modification unilatérale du contrat de travail ; si l'employeur devait déduire la CSG des cotisations, cela reviendrait à en diminuer le montant et donc à baisser le taux de cotisation prévu par le régime.

Pour les salariés, les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, si elles sont soumises à CSG et CRDS, donnent droit dans tous les cas à la déductibilité partielle de la CSG (à hauteur de 5,10 %) pour la détermination de leur revenu imposable.

Les allocations versées au titre des périodes postérieures à la rupture du contrat de travail sont assujetties à la CSG et à la CRDS sur leur montant brut, c'est-à-dire avant précompte de la cotisation spéciale d'assurance maladie.

FORFAIT SOCIAL

Mis en place par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009, le forfait social, initialement à 2 %, est passé à 4 % pour les sommes versées depuis le 1^{er} janvier 2010, 6 % au 1^{er} janvier 2011 et à 8 % au 1^{er} janvier 2012.

Le taux du forfait social est porté à 20 % à compter du 1^{er} août 2012.

Il permet de faire contribuer au financement de la protection sociale des éléments de rémunération accessoires aux salaires : contributions des employeurs aux régimes de retraite supplémentaire, participation, abondements des employeurs aux plans d'épargne entreprise et au plan d'épargne pour la retraite collective (PEE, PEI, PERCO).

Les contributions des employeurs aux régimes de retraite supplémentaire, à l'exception des contributions finançant des régimes de retraite à prestations définies qui sont soumises à une contribution spécifique, prévue à l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, sont assujetties au forfait social.

SYNTHÈSE DU RÉGIME SOCIAL DES COTISATIONS

TABLEAU DE SYNTHÈSE

	Contribution patronale au régime de retraite supplémentaire	Contribution patronale au régime de prévoyance complémentaire
Plafonds d'exonérations par an et par salarié	- soit 5 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale - soit 5 % de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale, dans la limite de 5 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale	- 6 % du montant du plafond annuel de la Sécurité sociale - et 1,5 % de la rémunération du salarié - dans la limite de 12 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale
Régimes à prendre en compte dans le plafond d'exonération	- retraite supplémentaire à cotisations définies et à prestations définies (Hors régimes prévus à l'article L137-11 du Code de la Sécurité sociale) - abondement de l'employeur au Perco dans la limite de 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale - abondement de l'employeur au compte épargne temps (CET) en cas de transfert des droits du CET vers le régime de retraite	- régime de prévoyance complémentaire dont les prestations viennent en complément des prestations du régime de base de la Sécurité sociale - régime de prévoyance Frais de santé respectant les conditions relatives aux exclusions et obligations de prise en charge
Régime social	- régimes de retraite complémentaires légalement obligatoires (AGIRC /ARRCO) : = exonération totale de cotisations de Sécurité sociale et de CSG/CRDS - régimes de retraite supplémentaires à cotisations définies et à prestations définies = sont exonérés de cotisations de Sécurité sociale dans les limites susvisées MAIS soumis au forfait social de 20 % et à CSG et CRDS⁽¹⁾.	- régimes de prévoyance complémentaires et frais de santé = sont exonérés de cotisations de Sécurité sociale dans les limites susvisées mais soumis à CSG et CRDS⁽¹⁾ au forfait social de 8 %⁽²⁾ - régimes de retraite ou de prévoyance complémentaire facultatifs et/ou individuels = soumis en totalité à cotisations, à CSG et CRDS⁽¹⁾

⁽¹⁾ A compter du 1^{er} janvier 2012, l'abattement de 3 % sur l'assiette de la CSG et de la CRDS limité à 4 plafonds de la Sécurité sociale est supprimé. Les contributions patronales de retraite et de prévoyance complémentaire sont assujetties en totalité à CSG et CRDS.

⁽²⁾ Au janvier 2012, dans les entreprises de 10 salariés et plus, les contributions patronales de prévoyance sont soumises au forfait social au taux de 8 %.

