

## LES DIFFÉRENTS RÉGIMES

---

### *de retraite supplémentaire*

Les entreprises ont à leur disposition un grand nombre de régimes de retraite par capitalisation, qui présentent des caractéristiques, contraintes et avantages fiscaux et sociaux différents.

Ces régimes comportent deux phases :

- une phase dite «de capitalisation» ou encore d'épargne pendant la période d'activité du salarié au cours de laquelle sont constitués les droits à retraite. Ces droits peuvent être constitués soit par l'accumulation des cotisations salariales et/ou patronales sur le compte du salarié, soit l'entreprise calcule le montant de son engagement financier à l'égard du salarié et peut alors le provisionner ;
- une phase dite «de rente», durant laquelle la pension de retraite est versée au retraité jusqu'à son décès puis, éventuellement, la réversion à son conjoint et, ce, jusqu'à son décès.

On les distingue ainsi des produits «d'épargne» qui offrent une disponibilité de l'épargne investie à terme (de 8 à 10 ans en général) ou jusqu'à la retraite dans le cadre du PERCO et qui permettent le service des prestations sous forme de capital ou de rente. Ce sont en général des régimes à adhésion facultative.

Les deux phases (épargne et rente) peuvent être directement gérées par les entreprises, ou bien externalisées : la gestion est alors confiée à un organisme assureur : compagnie d'assurance, institution de prévoyance ou mutuelle, qui proposent des régimes supplémentaires à cotisations définies ou à prestations définies.

*☞ A noter que les régimes de retraite à prestations définies créés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010. (article de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 – JO du 27/12/2009 – de financement de la Sécurité Sociale pour 2010) doivent obligatoirement être gérés en externe par l'un des organismes suivants : une institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, une mutuelle ou une union de mutuelle relevant du Code de la mutualité, une entreprise d'assurance relevant du Code des assurances.*

Les engagements pris doivent à tout moment être couverts par une provision technique suffisante, que le régime de retraite soit géré par un organisme assureur ou directement par l'employeur. L'engagement est couvert lorsque l'organisme qui délivre la garantie de retraite (assureur ou entreprise) peut assurer le paiement de la prestation promise.

La différence entre la promesse de prestations retraite et les éventuels actifs financiers constitués auprès d'un organisme assureur doit être provisionnée au bilan par certaines entreprises cotées.

La norme IAS 19 impose, pour les «avantages postérieurs à l'emploi», et particulièrement pour les régimes à prestations définies, les modalités de comptabilisation des engagements lors de chaque arrêté comptable.

Selon l'IAS 26, un rapport financier doit être établi présentant les actifs nets affectés au paiement des prestations et la politique de financement du régime.

Les régimes qui font l'objet de cette étude sont exclusivement les régimes de retraite supplémentaire par capitalisation mis en place librement dans l'entreprise, à l'exclusion des régimes complémentaires obligatoires fonctionnant par répartition (notamment ARRCO et AGIRC), des régimes spéciaux et des plans d'épargne d'entreprise qui sont avant tout des outils d'épargne, pouvant être utilisés en vue de la retraite.

*☞ L'ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006 relative aux retraites professionnelles supplémentaires (J.O n° 71 du 24 mars 2006) est ajoutée au titre IV du livre Ier (partie législative) du Code des assurances un chapitre III sur la Retraite professionnelle supplémentaire.*

Selon une étude de la FFSA et du GEMA sur les contrats d'assurance retraite souscrits par des entreprises pour leurs salariés, les principaux types de contrats sont :

- les contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts (CGI) ;
- les contrats à cotisations définies (article 83 du CGI) ;
- les contrats en sursalaire (article 82 du CGI) ;
- les contrats d'indemnités de fin de carrière (IFC) ;
- les plans d'épargne retraite entreprise (Pere).

Les cotisations versées par les entreprises au titre des contrats d'assurance retraite souscrits pour leurs salariés (aussi appelés contrats « retraite-entreprises ») s'élèvent à 8,1 milliards d'euros en 2009, soit une progression de 11% par rapport à 2008.

L'année 2009 a été marquée par la poursuite des transferts d'une partie des engagements d'institutions de retraite supplémentaire vers des contrats « retraite-entreprises ». Le montant de ces transferts est évalué à 2,5 milliards d'euros en 2009 (contre 1,9 milliard d'euros en 2008 et moins de 150 millions d'euros en 2007). Sans ces transferts exceptionnels, les cotisations des contrats de « retraite-entreprises » auraient augmenté de 4% en 2009.

Pour l'ensemble des contrats de « retraite-entreprises », le montant total des rentes versées aux retraités est estimé à 2,6 milliards d'euros pour l'année 2009, soit une progression de 8% par rapport à 2008. Le montant total des prestations au titre des contrats de « retraite-entreprises » (en prenant en compte les rachats, sinistres et versements périodiques de rentes) s'élève à 4,7 milliards d'euros pour l'année 2009.

## SYSTÈMES COLLECTIFS

---

### *à adhésion individuelle et facultative*

#### *Les régimes à cotisations définies – (article 82 CGI)*

### **LES CONTRATS FACULTATIFS « ARTICLE 82 CGI »**

Relevant de l'article 82 du CGI, ces contrats à cotisations définies à adhésion facultative permettent de garantir le versement d'une rente ou d'un capital au moment de la retraite. L'entreprise souscrit un contrat d'assurance collective, chaque salarié étant libre d'y adhérer ou non. Il s'agit d'un régime à cotisations définies, celles-ci étant réparties, d'un commun accord, entre l'employeur et le salarié. Il est ouvert un compte personnel d'épargne pour chaque salarié. Les cotisations versées sont portées au crédit de ce compte qui reçoit également les participations aux bénéfices.

Le montant de la rente ou du capital est alors déterminé en fonction du cumul des cotisations versées et capitalisées à intérêts composés auquel s'ajoutent une participation aux bénéfices techniques et une participation aux bénéfices financiers.

Le contrat s'apparente davantage à un contrat individuel qu'à un contrat collectif, même lorsque l'entreprise participe au financement. Dans ce cas, la part de prime payée par l'entreprise est considérée comme un avantage qui entre dans la détermination du revenu net imposable du salarié.

Une garantie exonération du paiement des cotisations est toujours prévue pour l'adhérent en arrêt de travail.

En cas de départ anticipé du groupe ou de non-paiement des primes, le contrat reste la « propriété » de l'assuré qui peut continuer à cotiser personnellement, attendre le terme pour ouvrir ses droits à des garanties proportionnelles (réduction), demander le transfert de la provision mathématique afférente à la rente acquise à l'organisme assurant éventuellement le régime de retraite de même type auquel il adhère, éventuellement racheter son contrat (avec impôts sur les plus-values si la durée du contrat est ramenée à moins de 4 ans).

Une garantie contre-assurance est prévue. En cas de décès de l'assuré avant la prise de sa retraite, un capital est versé. Son montant est égal au montant des cotisations versées au titre de la retraite, majoré des revalorisations intervenues.

Au moment de la liquidation de sa retraite, l'assuré peut généralement opter pour une rente constante ou une rente à accroissement garanti, qui peut être réversible sur la tête du conjoint (ou d'une autre personne) en cas de décès de l'assuré pendant sa retraite. La fiscalité est celle des contrats individuels.

### **LES CONTRATS SOUSCRITS EN SURSALAIRE**

Il est de plus en plus fréquent qu'une entreprise souscrive, sur la tête d'un ou plusieurs de ses salariés, un contrat d'assurance, à leur profit ou au profit de bénéficiaires désignés par eux, pour leur procurer individuellement des avantages particuliers qu'elle ne souhaite pas accorder à l'ensemble de son personnel. Ce contrat est dit contrat collaborateur ou contrat «sursalaire».

Ce n'est pas un contrat particulier en soi, seulement une forme particulière de souscription. Il s'agit d'un contrat individuel, dans lequel toutes les combinaisons d'assurance sur la vie sont possibles. Il peut garantir des capitaux en cas de décès ou d'invalidité, ou une retraite complémentaire. Le souscripteur du contrat est l'employeur, le salarié étant l'assuré.

Pour le salarié, ce type de contrat constitue un avantage en nature. Les cotisations doivent être incluses dans son revenu fiscal. Pour l'entreprise, le financement entre dans ses frais généraux.

Le contrat comporte généralement une clause spéciale prévoyant que l'assuré conserve la propriété du contrat, en cas de départ de l'entreprise. Il se substitue alors à l'employeur dans le paiement des primes.

Les règles fiscales sont les mêmes que pour les contrats facultatifs dits «article 82».

## PLAN GROUPE EN ASSURANCE VIE

L'entreprise souscrit un régime collectif de retraite par capitalisation auquel chaque salarié est libre d'adhérer.

L'entreprise peut participer au financement d'un tel régime, mais sa cotisation est alors considérée comme un «sursalaire» pour le salarié, soumis à l'impôt sur le revenu (article 82 du Code Général des Impôts) et à cotisations sociales.

Ces régimes bénéficient du traitement fiscal de l'assurance-vie, soit :

- versements et retraits libres ;
- possibilité d'avances sur l'épargne ;
- prestations au choix du salarié sous forme de capital ou de rente ;
- produits financiers partiellement exonérés d'impôts à compter de la 9<sup>e</sup> année suivant la date d'ouverture du contrat ;
- prestations servies en capital, exonérées d'impôt sur le revenu ;
- prestations servies sous forme de rente partiellement exonérées d'impôt (régime fiscal des rentes acquises à titre onéreux), en fonction de l'âge du bénéficiaire au moment de l'entrée en jouissance de la rente :

Age d'entrée en jouissance	Taux d'exonération de la rente
Moins de 50 ans	30%
De 50 à 59 ans	50%
De 60 à 69 ans	60%
Plus de 70 ans	70%

La rente est soumise à la CSG et à la CRDS.

- la réduction d'impôt sur 25% des montants versés chaque année (dans la limite de 600 € + 150 € par enfant à charge), accordée dans des conditions très restrictives exclusivement sur les contrats à versements programmés souscrits avant le 15 septembre 1995, a été supprimée par la loi de Finances pour 2004 (loi n° 2003-1311 du 30 décembre 2003), sauf pour les contrats souscrits par un assuré atteint d'une infirmité ou au profit d'un enfant de l'assuré atteint d'une infirmité ;

- en cas de décès du souscripteur, l'épargne acquise est versée au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) dans le contrat, en exonération de droits de succession dans la limite de 152 500 € par héritier sous réserve que tous les versements aient été faits avant les 70 ans du souscripteur. Sinon, la portée de cette exonération est limitée aux premiers 30 500 € versés. Cette exonération vise, aussi bien, les primes que les intérêts et les produits des versements. Au-delà de cette franchise les capitaux font l'objet d'une taxation forfaitaire de 20%.

*Loi de Finances pour 1998*

Les salariés ne peuvent plus souscrire ce contrat d'assurance-vie dans le cadre du PEP (Plan d'Épargne Populaire), celui-ci ayant été supprimé au 25 septembre 2003.

L'avantage essentiel lié à ces régimes négociés dans le cadre fiscal de l'assurance-vie, réside dans le fait que les salariés bénéficient d'une tarification négociée par leur entreprise, plus intéressante que celle qu'ils auraient pu obtenir à titre individuel.

### FISCALITÉ DES PRODUITS FINANCIERS (EN CAS DE SORTIE EN CAPITAL) - HORS PEP

Rachat entre 0 et 4 ans	Rachat entre 4 et 8 ans	Rachat après 8 ans
Prélèvement libératoire (35%) + prélèvements sociaux (12,3%)	Prélèvement libératoire (15%) + prélèvements sociaux (12,3%)	Prélèvement libératoire (7,5%), après abattement de 4 600 € pour une personne seule et 9 200 € pour un couple + prélèvements sociaux (12,3%) sur la totalité
<b>ou</b>	<b>ou</b>	<b>ou</b>
Au choix de l'assuré, Impôts sur le revenu + prélèvements sociaux (12,3%)	Au choix de l'assuré, Impôts sur le revenu + prélèvements sociaux (12,3%)	Au choix de l'assuré, Impôts sur le revenu après abattement (identique à celui prévu plus haut) + prélèvements sociaux de 12,3% sur la totalité

Si la sortie du contrat résulte du licenciement, de la mise en retraite anticipée, d'une invalidité ou de la cessation d'une activité non salariée dans le cadre d'une liquidation judiciaire, l'imposition n'a pas lieu si l'un de ces événements touche le souscripteur ou son conjoint.

La durée prend en compte la date d'ouverture du contrat.

## CHARGES SOCIALES SUR COTISATIONS

Seules les contributions des employeurs aux régimes auxquels l'adhésion du salarié est obligatoire bénéficient désormais de l'exclusion d'assiette.

Sont donc désormais 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.

*Lettre circulaire n° 2005-130 du 13 septembre 2005*

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 prévoit (article 113-IV) que les contributions des employeurs à ces régimes, ci ceux-ci avaient été mis en place avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004, restent exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les limites prévues par l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, jusqu'au 30 juin 2008 seulement.

Par lettre ministérielle du 13 février 2008, le terme de cette période transitoire cesse au 31 décembre 2008. Cette décision a été commentée par lettre circulaire de l'ACOSS n° 008-028 du 6 mars 2008.

L'ACOSS rappelle enfin que "cette mesure ne bénéficie qu'aux contributions patronales éligibles au régime transitoire, soit celles instituées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005, qui n'ont pas fait l'objet de modifications de nature à leur faire perdre le bénéfice du régime transitoire conformément aux précisions apportées par la circulaire ministérielle DSS/5B/2005/396 du 25 août 2005.."

Dans ce cadre, les cotisations patronales sont exonérées de cotisations patronales pour une fraction n'excédant pas la plus élevée de ces deux valeurs :

- 5% du plafond de sécurité sociale, soit (**1 767,60 € pour 2011**) ;
- 5% de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale déduction faite de la part des contributions des employeurs au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance soumises à cotisation de sécurité sociale, la rémunération calculée étant limitée à 5 fois le montant du plafond.

*Article D. 242-1 du Code de la sécurité sociale*

Pour les nouveaux contrats, les cotisations patronales sont soumises à cotisations sociales au 1<sup>er</sup> €.

# FISCALITÉ DES COTISATIONS

---

*pour l'entreprise*

## GÉNÉRALITES

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<sup>er</sup> 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).

# 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 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 et L. 9 bis du Code des pensions civiles et militaires de retraite, les cotisations versées aux régimes de retraite complémentaire mentionnés au chapitre Ier du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale, ainsi que 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.



# RÉGIME SOCIAL DES COTISATIONS

---

## GÉNÉRALITÉS

### 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.

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<sup>er</sup> 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 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, lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du présent code... »*

## 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 **1 767,60 € en 2011 (35 352 x 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 **8 838 € en 2011 (35 352 x 5% x 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 ;
- 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 **5 656,32 €** en **2011** (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 31/03/2005 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'une régime supplémentaire de retraite et bénéficient des exonérations de cotisations dans les conditions visées à l'article L. 242-1 alinéa 6 et 7.

### **Exemples**

*L'assiette des cotisations de sécurité sociale retenue pour un salarié qui quitte son employeur le 30 juin 2011 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 **17 676 €** (**2 946 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 2011 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 COMMUNES AUX RÉGIMES DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE ET DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

La circulaire du n° 2009-027 du 16 février 2009 fait le point sur les modalités d'application des 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 25.08.2005, n° DSS/5B/2006-330 du 21.07.06, n° DSS/5B/2006-36 du 21.01.2006).

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*

### Conditions cumulatives

- les prestations de retraite ou de prévoyance complémentaire doivent être versées par l'un des organismes suivants : institutions de prévoyance, mutuelles, entreprises d'assurance, institutions de retraite supplémentaire, institutions de gestion de retraite supplémentaire ;
- 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) ;
- les garanties doivent bénéficier à une ou des catégories objectives de salariés. Cette notion doit être définie en référence au Code du travail, à la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres, aux usages ou accords collectifs. Ainsi constituent des catégories objectives de salariés, les ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, les cadres dirigeants, les cadres dits «intégrés à un horaire collectif». Pour que les mandataires sociaux puissent bénéficier d'un système de garanties entrant dans le champ des présentes dispositions, il faut que les garanties soient ouvertes à l'ensemble du personnel.

Le régime doit avoir vocation à s'appliquer de manière générale. Peu importe, en pratique, s'il ne bénéficie qu'à un nombre restreint de personnes.

### *Exemple*

*Un contrat ouvert à la catégorie cadres. Or l'entreprise ne comprend qu'un cadre. Le caractère collectif du régime ne sera pas remis en cause.*

*Le caractère collectif implique que la contribution de l'employeur soit fixée à un taux ou à un montant uniforme selon les mêmes modalités à l'égard de tous les salariés appartenant à une même catégorie objective de personnel. Le respect du taux uniforme ne s'applique pas aux sommes issues d'un compte épargne temps qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur. Le respect de ce principe n'interdit pas aux salariés de moduler les taux de couverture des différents risques à l'intérieur de leur cotisation de prévoyance obligatoire.*

■ l'exclusion d'assiette ne s'applique désormais qu'aux seules couvertures collectives. Sont donc désormais assujetties à cotisations, en tant que complément de salaire, les contributions de l'employeur destinées à financer un régime individuel de retraite ou de prévoyance.

La couverture présente un caractère collectif dès lors qu'elle bénéficie de façon générale et impersonnelle à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou à une ou plusieurs catégories objectives de salariés et salariés assimilés.

Par catégories de salariés, il convient d'entendre notamment celles qui sont retenues pour l'application du droit du travail : ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

■ les garanties ne peuvent pas reposer sur des critères relatifs à la durée du travail, à la nature du contrat, à l'âge ou à l'ancienneté ;

■ la contribution employeur doit être fixée à un taux ou à un montant uniforme à l'égard de tous les salariés appartenant à une catégorie objective de personnel. Elle peut être modulée en fonction de la composition familiale. Le respect de taux ou de montant uniforme de la contribution patronale n'interdit pas aux salariés, si cela est prévu dans l'acte mettant en place le système de garanties, de surcotiser à titre personnel au-delà du niveau collectif prévu afin d'augmenter les garanties des différents risques ;

■ seules les contributions des employeurs aux régimes auxquels l'adhésion du salarié est obligatoire bénéficient désormais de l'exclusion d'assiette. 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 désormais 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.

Il en résulte que, compte tenu des modalités de fonctionnement et des attributions du comité d'entreprise, les participations du comité d'entreprise au financement de couvertures de prévoyance proposées aux salariés auprès d'une mutuelle n'ouvrent plus droit à l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (ces garanties ne revêtent pas de caractère obligatoire et ne sont pas mises en place dans le cadre d'une procédure prévue par l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale).

En revanche, en présence d'une couverture collective obligatoire de prévoyance à laquelle le comité d'entreprise contribue, la participation du comité d'entreprise est assimilée à une contribution de l'employeur exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les conditions posées par l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Ainsi, pour apprécier le dépassement de la limite d'exclusion, il convient de cumuler la participation du comité d'entreprise et celle de l'employeur.

- 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 2009 dont le premier versement de contribution patronale intervient le 15 juin 2009, 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 2008 et le 15 juin 2009.

*☞ La possibilité de mettre en place des systèmes de garanties de retraite supplémentaire par accords d'établissement permet, en cas de fusion d'entreprise, de maintenir des systèmes distincts selon les établissements de l'entreprise résultant de la fusion.*

## 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 le nouvel 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 de 60 ans ;
- 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 aux cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie, expiration des droits aux allocations d'assurance chômage en cas de licenciement, cessation d'activité non salariée suite à la liquidation judiciaire en application des articles L. 622-1 à L. 623-33 du Code de commerce et quittance d'arrérage ne dépassant pas 72 €.

Hormis ces cas, ainsi que celui du rachat des rentes lorsque les quittances d'arrérage ne dépassent pas le montant prévu à l'article A. 160-2 du Code des assurances, les contrats ne peuvent 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<sup>er</sup> 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.

## BÉNÉFICIAIRES

Les contrats doivent être souscrits pour une ou plusieurs catégories objectives de salariés. La contribution de l'employeur doit être fixée à un taux uniforme pour chacune de ces catégories.

## CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT

### Rente viagère

Les contrats ouvrant droit à l'exonération plafonnée sont ceux qui ont pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels payables à l'assuré au plus tôt à compter de la date de liquidation de sa pension 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 (âge minimum requis pour faire liquider la pension de vieillesse du régime général de sécurité sociale).

Ces droits se traduisent soit par l'acquisition d'une rente viagère différée, soit par la constitution d'une épargne qui sera obligatoirement convertie en rente viagère, soit dans le cadre d'une opération régie par l'article L. 441-1 du Code des assurances, par l'article L. 932-24 du Code de la sécurité sociale ou par l'article L. 222-1 du Code de la mutualité.

Les contrats peuvent prévoir des garanties complémentaires en cas de décès de l'adhérent avant ou après la date de mise en service de la rente viagère, ainsi qu'en cas d'invalidité ou d'incapacité (décret, article 1<sup>er</sup>). Sont visés ainsi les droits de réversion au conjoint survivant, les pensions d'orphelins, etc.

Entrent également dans le champ des opérations de retraite bénéficiant du dispositif d'exonération plafonnée les régimes de retraite à prestations définies, institués avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et n'entrant pas dans le champ d'application de l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, à condition qu'ils n'acceptent plus de nouveaux adhérents à compter du 30 juin 2008.

### PAS DE CLAUSE DE RACHAT

Pour ouvrir droit au dispositif d'exonération plafonnée, les contrats ne peuvent faire l'objet de rachats même partiels, sauf dans les cas prévus aux troisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 132-23 du Code des assurances et de l'article L. 223-22 du Code de la mutualité.

### Transferts

Le contrat doit prévoir, au bénéfice du participant qui n'est plus tenu d'y adhérer, une faculté de transfert vers un autre contrat respectant les règles définies en application du septième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou vers un plan d'épargne retraite populaire défini à l'article 108 de la loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

La notice d'information mentionnée aux articles L. 140-4 du Code des assurances, L. 221-6 du Code de la mutualité et L. 932-6 du Code de la sécurité sociale précise cette faculté et en détaille les modalités d'exercice.



## 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 après abattement d'assiette de 3%, 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.

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<sup>er</sup> 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 de 2% 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<sup>er</sup> janvier 2010 le forfait social est de 4%. Ce forfait passe à 6% au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## 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<sup>er</sup> juillet 1993.

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

Au 1<sup>er</sup> 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 11/10/2007 (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<sup>er</sup> 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 : 97% (cotisations)
- sur les revenus de remplacement  
et les revenus du patrimoine : 100% (pensions)

Les contributions patronales finançant des prestations complémentaires de retraite entrent donc dans le champ d'application de la CSG et de la CRDS pour l'intégralité de leur montant, alors même qu'elles pourraient être exonérées de charges sociales, en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale, dans la limite globale de 85% d'un plafond annuel de Sécurité Sociale.

Les cotisations aux régimes complémentaires obligatoires de retraite ne sont assujetties à la CSG que pour la part excédentaire, lorsque l'ensemble des contributions de l'employeur aux régimes complémentaires de retraite et de prévoyance excède, en francs, 85% d'un plafond annuel de sécurité sociale.

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%, passe à 4% pour les sommes versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et à 6% au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

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 sommes perçues par les dirigeants d'entreprises au titre de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale, y sont soumises dans les mêmes conditions que les salariés, de même que les jetons de présence et sommes perçues au titre de l'exercice de leur mandat par les administrateurs et les membres des conseils de surveillance des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme.

En revanche, ne sont pas soumis au forfait social :

- les contributions des employeurs destinées à financer des prestations de prévoyance complémentaire ;
- l'avantage résultant de l'attribution d'actions gratuites ou d'options de souscription ou d'achat d'actions ;
- la fraction des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataire social, exclue de l'assiette des cotisations et soumise à CSG ;
- la participation de l'employeur au financement des chèques vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés.

## TARIFICATION ET GESTION

---

### *du contrat d'assurance*

Le contrat de retraite a pour objet de verser une rente, le plus souvent viagère. Le capital constitutif nécessaire au versement de celle-ci dépend :

- de l'estimation de la probabilité de vie du rentier à la date de versement de chaque arrérage ;
- de la probabilité de vie de son conjoint en cas de réversion ;
- du taux d'intérêt (qualifié de taux technique) pris en compte dans le calcul ;
- des frais de gestion du contrat et de la marge de l'assureur.

L'assureur doit, en effet, constituer des provisions de gestion suffisantes, pour lui permettre de faire face au versement des prestations de retraite, qui peuvent s'étaler sur une longue période, alors même que le contrat pourrait avoir été rompu avec l'entreprise.

Il est à noter que ces provisions peuvent faire l'objet d'un « fonds dédié » à la couverture du régime qui présente alors les caractéristiques suivantes : l'émetteur du contrat est une entité non liée à l'entreprise, les sommes provenant du contrat ne peuvent être utilisées que pour payer les avantages ou financer ceux-ci, et les créanciers de l'entreprise ne peuvent avoir accès aux sommes provenant du contrat, même en cas de cessation des paiements, et ces sommes ne peuvent revenir à l'entreprise que dans les deux cas : la restitution a pour but d'ajuster les actifs à un niveau permettant de faire face à l'intégralité de la dette résultant du régime, ou lorsqu'elle correspond à des avantages qui ont déjà été payés aux bénéficiaires

Le capital constitutif de la rente sera déterminé par le calcul actuariel. Il représente le montant de la prime d'assurance à payer par l'entreprise.

La réglementation applicable aux divers organismes assureurs (compagnies d'assurance, institutions de prévoyance, caisses autonomes mutualistes des mutuelles) prévoit que la tarification est établie au minimum en fonction des deux éléments suivants :

- un taux d'intérêt technique pour les rentes dont le niveau maximum est fixé par arrêté ministériel ;
- des tables, agréées par le Ministère des Affaires Sociales, permettant d'apprécier le risque de mortalité.

Les organismes assureurs peuvent, par ailleurs, offrir pour la gestion du fonds collectif (donc durant la phase d'épargne), un taux d'intérêt minimum garanti pour la rémunération de cette épargne.

Ensuite, les frais sont ajoutés dans le calcul de la cotisation nécessaire.

Les entreprises sont incitées à une gestion externe de leurs régimes de retraite à prestations définies créés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 (gestion externe obligatoire depuis cette date) du fait d'une contribution sociale plus faible en cas de paiement d'une prime d'assurance (12% au lieu de 24%).



## TRANSFERT DES PROVISIONS

---

### *en cas de changement d'assureur*

Lorsqu'une entreprise change de contrat d'assurance, se pose souvent la question du transfert des provisions existantes au titre du régime de retraite, aussi bien dans le fonds collectif en ce qui concerne les salariés, que dans le fonds de service des rentes en ce qui concerne les rentiers.

Outre les modalités juridiques qui supposent une modification du régime de retraite si le nom de l'organisme assureur y est cité et, en tout état de cause, une information individuelle des salariés, les modalités juridiques et techniques du transfert varient selon le type de fonds et le type de contrat.

### FONDS DE SERVICE DES RENTES

La relation est bipartite entre l'organisme assureur et le rentier ; l'entreprise n'a pas à intervenir.

Dès lors, le transfert des provisions de rente chez le nouvel assureur ne peut avoir lieu qu'avec l'accord individuel de tous les bénéficiaires de prestations : rentiers et bénéficiaires d'une pension de réversion.

### FONDS COLLECTIF

Que ce soit dans le cadre d'un régime à prestations ou cotisations définies, le transfert global du fonds collectif n'est possible que s'il est prévu dans le contrat d'assurance.

Dans le cas d'un régime à prestations définies, l'entreprise peut demander le transfert du fonds collectif à l'échéance du contrat.

Dans le cas d'un régime à cotisations définies, le transfert du fonds collectif peut être demandé par l'autorité ayant mis en place le contrat :

- soit l'entreprise si le régime a été mis en place par décision unilatérale ;
- soit les salariés dans le cadre d'une nouvelle consultation si le régime a été mis en place par référendum ;
- soit les partenaires sociaux dans le cadre d'une nouvelle négociation, si le régime a été mis en place par accord collectif.

Sont transférés vers l'assureur l'ensemble des provisions et réserves affectées au service des retraites ajusté des différents mouvements de valorisation à la date effective de transfert.

Lors du transfert, est communiquée à l'assureur la répartition de ces provisions et des réserves en fonction des engagements de retraite.

Sur la base d'une expertise actuarielle les provisions et réserves transférées sont le cas échéant ajustées à la hausse (notamment par des dotations complémentaires), ou à la baisse, (excédents de provisions constituées pour couvrir les capitaux constitutifs des prestations dues aux bénéficiaires).

## **TRANSFERT DES PROVISIONS INDIVIDUELLES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT À COTISATIONS DÉFINIES**

La demande de transfert individuel ne peut être acceptée que dans les conditions prévues par la loi n° 92-665 du 16 juillet 1992, lorsque le salarié a quitté l'entreprise et qu'il demande le transfert de sa provision dans un contrat de même nature existant dans la nouvelle entreprise dans laquelle il a été embauché.

En dehors de ce cas, la loi interdit strictement tout transfert qui serait assimilable à un rachat d'épargne par le salarié et qui dénaturerait le contrat d'assurance en une somme de contrats individuels d'assurance vie avec un régime fiscal et social différents.

### **CONTRAT DE GROUPE D'ASSURANCE VIE «NON RACHETABLE»**

Dans le cadre d'un contrat groupe d'assurance vie "non rachetable" (bloqué jusqu'à la retraite mais permettant une sortie en capital), le transfert global de l'ensemble des provisions mathématiques individuelles du contrat est possible, mais aucune réglementation spécifique ne s'appliquant, on ne peut que citer les différentes solutions envisagées par la doctrine :

- transfert global du portefeuille après accord de la Commission de Contrôle des Assurances ou toute autre autorité de contrôle des organismes assureurs ;
- somme de transferts individuels autorisés par chaque salarié concerné ;
- accord collectif de transfert négocié dans l'entreprise et information individuelle de chaque salarié concerné.