



# Nouveau Cadre SOCIAL & FISCAL

— Vivre Confiant —

LES RÉGIMES DE PRÉVOYANCE-SANTÉ ET DE RETRAITE D'ENTREPRISE



## Dispositions communes aux régimes de prévoyance-santé et de retraite

Les régimes de prévoyance-santé et de retraite sont soumis à des dispositions communes pour pouvoir bénéficier du cadre fiscal et social privilégié: ils doivent être mis en place selon une procédure déterminée, être collectifs, obligatoires et ne pas se substituer à un élément de rémunération.

L'objet de ce document est de vous informer sur les conditions à respecter pour que le régime d'entreprise puisse continuer à bénéficier

d'un cadre social et fiscal privilégié. Il constitue une synthèse des publications officielles dont les références sont mentionnées ci-dessous et ne se substitue pas aux recommandations de votre conseil juridique. En effet, nombre de dispositions nécessaires à l'éligibilité des régimes aux exonérations sociales et aux déductions fiscales ne relèvent pas du contrat d'assurance mais du régime mis en place au sein de l'entreprise.

### MODIFICATIONS DES RÈGLES D'EXONÉRATION SOCIALE ET DE DÉDUCTIBILITÉ FISCALE DES COTISATIONS

Les plafonds d'exonération sociale et de déductibilité fiscale des cotisations aux régimes complémentaires de prévoyance-santé et aux régimes supplémentaires de retraite sont désormais spécifiques et distincts. Les textes précisent dans quelle mesure:

- la part patronale de la cotisation est exonérée de charges sociales,
- et la totalité de la cotisation (parts

patronale et salariale) n'entre pas dans le revenu imposable des salariés concernés.

Il existe désormais 4 plafonds différents selon qu'il s'agit d'un régime de prévoyance-santé ou de retraite et que l'on s'attache à l'aspect social ou fiscal des cotisations (les montants et les dates d'application sont détaillés ci-après et illustrés à l'aide d'exemples).

Les régimes complémentaires de prévoyance-santé et les régimes supplémentaires de retraite doivent, en outre, respecter les conditions suivantes pour pouvoir bénéficier de l'exonération sociale et de la déductibilité fiscale de leurs cotisations :

### PROCÉDURE DE MISE EN PLACE DU RÉGIME D'ENTREPRISE

La mise en place du régime doit être effectuée en utilisant l'un des trois instruments juridiques prévus par la loi :

### 3 procédures de mise en place possibles

Le référendum approuvé à la majorité des intéressés



La convention ou l'accord collectif d'entreprise

La décision unilatérale du chef d'entreprise constatée par un écrit remis par celui-ci à chaque salarié concerné <sup>(1)</sup>

Si le formalisme exigé n'a pas été respecté, pour les régimes antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'administration sociale pourrait considérer ces derniers comme résultant d'un usage. Dans ce cas, l'employeur devrait remettre aux intéressés, avant le 1<sup>er</sup> juillet 2008, un écrit constatant l'existence du régime antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et ses caractéristiques (collectif, obligatoire...). La mise en conformité du régime selon les modalités requises doit être validée par le conseil juridique de l'entreprise.

### Principaux textes légaux de référence

- Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite Loi Evin - protection sociale complémentaire)
- Loi n° 94-678 du 8 août 1994 (protection sociale complémentaire)
- Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (dite Loi Fillon)
- Loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'Assurance Maladie (dite Loi Douste-Blazy)
- Loi de finances pour 2004 (déductibilité fiscale)
- Décret n°2005-435 du 9 mai 2005 (exonération sociale)
- Circulaire sociale DSS n° 5B.2005.396 du 25 août 2005
- Décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 (contrat responsable)
- Instruction fiscale 5F-15-05 n° 195 du 25 novembre 2005

Une participation effective de l'employeur au financement du régime est exigée.

<sup>(1)</sup> à charge pour l'employeur de conserver la preuve de cette remise

## CARACTÈRE COLLECTIF DU RÉGIME

**Le régime institué doit revêtir un caractère collectif**

	Exigé	Non autorisé
Bénéficiaires	Le régime doit bénéficier de façon générale et impersonnelle à l'ensemble du personnel salarié ou à une catégorie objective de salarié. Par exemple : tous les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise, les ingénieurs et les cadres.	Une catégorie de personnel limitée aux mandataires sociaux <sup>(1)</sup>  Un régime utilisant des critères relatifs à : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la durée du travail,</li> <li>▪ l'âge,</li> <li>▪ l'ancienneté du salarié <sup>(3)</sup>.</li> </ul>
Cotisation	La totalité de la cotisation doit être fixée à un taux uniforme à l'égard de tous les salariés appartenant à une même catégorie de salariés <sup>(2)</sup> .	Une cotisation variant en taux ou en montant au sein d'une même catégorie de salariés.

<sup>(1)</sup> Les mandataires sociaux assimilés à des salariés ou titulaires d'un contrat de travail peuvent bénéficier du régime à condition d'être inclus dans une catégorie objective de personnel plus large et de faire approuver par les organes compétents l'avantage qui leur est consenti.

<sup>(2)</sup> Cette obligation porte aussi sur la part patronale, qu'elle soit exprimée en taux ou en montant, pour pouvoir bénéficier de l'exonération sociale. Toutefois, en matière sociale et uniquement pour les régimes complémentaires de santé, la part patronale peut être modulée en fonction de la composition familiale des salariés.

**Cette possibilité n'est pas mentionnée dans les textes fiscaux.**

<sup>(3)</sup> Une condition d'ancienneté dans l'entreprise, d'au maximum 12 mois, peut toutefois être prévue.

## CARACTÈRE OBLIGATOIRE DU RÉGIME

L'adhésion est obligatoire pour tous les salariés auxquels le régime est ouvert. Si le salarié et son conjoint relèvent du même régime d'entreprise, tous deux doivent cotiser au risque de remettre en cause le caractère obligatoire du régime.

Toutefois, lorsque le régime de prévoyance-santé est mis en place par **décision unilatérale du chef d'entreprise** et qu'il prévoit une part salariale de cotisation, son caractère obligatoire n'est pas remis en cause par le refus de cotiser des salariés présents dans l'entreprise au moment de la mise en place du régime.



Sous réserve que le régime le prévoit, l'adhésion peut être facultative pour :

- les salariés sous contrat à durée déterminée ;
- les travailleurs saisonniers ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (employeurs multiples) ;
- en prévoyance-santé, les salariés bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire obligatoire au moment de la mise en place du régime, même si le régime contient des dispositions spécifiques et des adaptations de garanties en faveur de ces salariés.

Le bénéfice de cette dernière dérogation suppose que le salarié en fasse la demande et la renouvelle chaque année.

## PRINCIPE DE NON-SUBSTITUTION À UN ÉLÉMENT DE RÉMUNÉRATION

La contribution de l'employeur, versée pour la première fois moins de douze mois après le dernier versement d'un élément de rémunération en tout ou partie supprimé, doit être

réintégrée dans l'assiette de cotisation de Sécurité sociale. Ce principe s'applique aux régimes créés après le 31 décembre 2004 et uniquement pour bénéficier de l'exonération sociale.

# Dispositions spécifiques aux régimes de prévoyance-santé

Pour bénéficier du cadre social et fiscal privilégié, dont les plafonds sont précisés ci-dessous, les régimes de prévoyance-santé doivent, par ailleurs, remplir des conditions supplémentaires.

Ces régimes doivent garantir des prestations complémentaires à celles de la Sécurité sociale pour les risques décès, incapacité de travail, invalidité, frais de santé et/ou maternité.

## Plafonds d'exonération sociale et de déduction fiscale

Exonération sociale (depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2005)	Déductibilité fiscale (depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2004)
<p>La part patronale des cotisations, prévoyance plus santé, est exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale pour un montant n'excédant pas la somme de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 6 % du montant du plafond de la Sécurité sociale*</li> <li>▪ et de 1,5 % de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale</li> </ul> <p>Le total ainsi obtenu ne peut pas dépasser 12 % du montant du plafond de la Sécurité sociale*.</p> <p>* 31 068 € pour 2006</p>	<p>Les cotisations totales prévoyance plus santé, c'est-à-dire part patronale plus part salariale, n'entrent pas dans le revenu imposable du salarié pour un montant n'excédant pas la somme de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 7 % du plafond annuel de la Sécurité sociale*</li> <li>▪ et de 3 % de la rémunération annuelle brute</li> </ul> <p>Le total ainsi obtenu ne peut pas dépasser 3 % de 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale*.</p>

Salaire annuel

### Exemples de limites (plafond 2006) :

20 000 €	2 164 euros/an	2 775 euros/an
30 000 €	2 314 euros/an	3 075 euros/an
50 000 €	2 614 euros/an	3 675 euros/an

## CONTRATS SANTÉ RESPONSABLES

En santé, pour que l'exonération sociale et la déductibilité fiscale des cotisations soient accordées, le contrat mis en œuvre en application du régime doit, en plus, être « responsable ».

Sauf situation très particulière, et ainsi que nous l'avons indiqué aux entreprises concernées fin 2005, les contrats AXA respectent, depuis le début de l'année 2006, les conditions pour bénéficier de ce « label » qui sont mentionnées à droite ci-contre.

### Interdictions de garantie

- La participation forfaitaire, actuellement fixée à 1 euro, appliquée par la Sécurité sociale pour les consultations et les actes de biologie et de radiologie des assurés de 18 ans et plus.
- En cas de non respect du parcours de soins ou de refus de donner accès au dossier médical personnel (mise en œuvre de ce dernier prévu pour le 1<sup>er</sup> juillet 2007):
  - les pénalités appliquées par la Sécurité sociale;
  - la majoration de la participation de l'assuré (cas des dépassements d'honoraires des spécialistes) à hauteur de 8 euros en général (chiffre à fin mai 2006).

### Obligations de garantie

- Au moins 30 % de la base de remboursement des consultations du médecin traitant <sup>(1)</sup>.
- Au moins 30 % de la base de remboursement des médicaments à vignette blanche prescrits par le médecin traitant <sup>(1)</sup>.
- Au moins 35 % du tarif de la Sécurité sociale pour les frais d'analyses ou de laboratoires prescrits par le médecin traitant <sup>(1)</sup>.

Ces taux intègrent le dispositif local pour les contrats complémentaires au régime de Sécurité sociale en vigueur en Alsace-Moselle.

- 100 % de la différence entre la base de remboursement et le remboursement de la Sécurité sociale, pour au moins deux prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique (disposition qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2006).

<sup>(1)</sup> ou le médecin correspondant vers lequel le patient aura été orienté par le médecin traitant.

## CONTRATS SANTÉ : CONDITION D'EXONÉRATION DE LA TAXE SPÉCIALE

L'exonération de la taxe spéciale de 7 % sur les contrats d'assurance santé est maintenue à condition que le contrat ne conditionne pas l'adhésion du salarié à son état de santé et soit « responsable ».

## FORME DES PRESTATIONS

Pour pouvoir bénéficier de la déductibilité fiscale, le régime doit être exclusif de tout versement d'un capital, sauf pour la couverture du risque décès ou en cas d'invalidité absolue et définitive (ou perte totale et irréversible d'autonomie).

# Dispositions spécifiques aux régimes de retraite supplémentaire

Les régimes de retraite supplémentaires bénéficient aussi du cadre social et fiscal privilégié, avec des plafonds d'exonération sociale et de déductibilité fiscale dédiés.

Seuls sont concernés les régimes qui prévoient une cotisation individuelle par salarié appelés « à cotisations définies » (article 83, PERE). Sous conditions, le dispositif est applicable à certains régimes dits « à prestations définies ».

## Plafonds d'exonération sociale et de déduction fiscale

Exonération sociale (depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2005)	Déductibilité fiscale (depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2004)
<p>La part patronale de la cotisation de retraite supplémentaire est exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale pour un montant n'excédant pas la plus élevée des deux valeurs suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 5 % du montant du plafond de la Sécurité sociale*</li> <li>▪ 5 % de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale</li> </ul> <p>Le montant ainsi obtenu est limité à 25 % du plafond de la Sécurité sociale*. Ce résultat est diminué du montant versé par l'entreprise au titre de l'abondement au PERCO.</p> <p>* 31 068 € pour 2006</p>	<p>La cotisation totale, c'est-à-dire part patronale plus part salariale, n'entre pas dans le revenu imposable du salarié pour un montant n'excédant pas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 8 % de la rémunération annuelle brute retenue à concurrence de 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale*.</li> </ul> <p>Le résultat est diminué du montant versé par l'entreprise au titre de l'abondement au PERCO.</p>

Salaire annuel

### Exemples de limites (plafond 2006) :

30 000 €	1 553 euros/an	2 400 euros/an
50 000 €	2 500 euros/an	4 000 euros/an
90 000 €	4 500 euros/an	7 200 euros/an

Les Versements Individuels et Facultatifs (VIFs) effectués au titre d'un Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise (PERE) bénéficient d'un autre plafond de déduction fiscale pour le salarié (fiscalité commune avec celle du PERP).

## DROIT AU TRANSFERT INDIVIDUEL

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, la notice d'information remise au salarié doit faire mention du droit au transfert individuel et de ses modalités.

# Dispositions transitoires

Les textes prévoient les conditions dans lesquelles certains régimes déjà en vigueur peuvent continuer à bénéficier temporairement des anciens dispositifs d'exonération sociale et de déductibilité fiscale.

## EXONÉRATION SOCIALE

Si elles sont plus favorables, les anciennes conditions et limites restent applicables jusqu'au 30 juin 2008 au plus tard. Elles sont cependant réservées aux régimes mis en place dans l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005, à condition entre autres qu'ils n'aient pas subi depuis de modifications autres que celles admises par les textes (par exemple la mise en conformité « responsable » est autorisée).

## DÉDUCTIBILITÉ FISCALE

Les dispositions transitoires permettent pour les régimes existants au 25 septembre 2003, sous certaines conditions et au plus tard jusqu'à l'imposition des revenus de 2008, de déduire les cotisations de prévoyance-santé complémentaire et de retraite supplémentaire conformément aux règles en vigueur.

Avec l'aide de son conseil juridique, l'entreprise examine dans quelle mesure son régime peut bénéficier de ces mesures transitoires. Si c'est le cas, le choix entre les anciennes et les nouvelles règles est fait par l'employeur, salarié par salarié, année par année, et de façon uniforme entre la prévoyance-santé et la retraite, mais de façon indépendante entre l'exonération sociale et la déductibilité fiscale.