



## **DEDUCTIBILITE FISCALE ET SOCIALE DES COTISATIONS DE RETRAITE ET PREVOYANCE**

### **Rappel de la loi :**

La loi Fillon n° 2003-775 du 21 Août 2003 portant réforme des retraites a modifié le régime social des contributions patronales affectées au financement des régimes de retraite et de prévoyance. Cette loi a été finalisée par un décret en date du 09 Mai 2005.

Il en découle également des modifications en matière de déductibilité fiscale des cotisations.

Ces différents textes sont en principe applicables depuis le 25 Septembre 2003 mais, dans la majorité des cas, un régime dérogatoire se terminant en 2008 en matière sociale et en matière fiscale a permis de ne rien modifier dès l'année 2003.

**Le régime dérogatoire a expiré au 31 Décembre 2008 et seules les nouvelles règles issues de la loi Fillon sont désormais applicables.**

## **1- Dispositions sociales : seuils applicables**

La part patronale des cotisations sociales de retraite et de prévoyance n'est pas un élément de rémunération et n'a donc pas à être incluse dans la base des cotisations. Toutefois, des règles spécifiques s'appliquent à la retraite d'une part et à la prévoyance d'autre part.

### **Retraite complémentaire**

Les cotisations patronales destinées au financement des retraites complémentaires obligatoires relevant des régimes ARRCO et AGIRC sont exclues sans limite des bases de cotisations. Sont visées les cotisations de retraite des cadres et des non-cadres, d'AGFF et de CET.

### **Retraite supplémentaire et prévoyance**

Les contributions patronales de retraite supplémentaire (ne dépendant pas des institutions ARRCO et AGIRC) et de prévoyance complémentaire sont exclues de la base des cotisations sociales dans les limites suivantes :

- pour la retraite supplémentaire, dans la limite la plus favorable, soit de 5% du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (1 731,00 euros en 2010), soit de 5% de la rémunération retenue dans la limite de 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.
- pour la prévoyance complémentaire, dans la limite d'un montant égal à la somme de 6% du plafond annuel de la sécurité sociale et de 1,5% de la rémunération, sans que le total obtenu n'excède 12% du montant du plafond annuel de sécurité sociale (4 154,40 euros en 2010).

Lors des calculs, la part excédentaire, si elle existe, doit figurer sur le bulletin de salaire et être intégrée dans l'assiette des cotisations.

Les calculs exposés ci-dessus s'appliquent lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- les prestations sont versées par des caisses de prévoyance, mutuelle ou des caisses de retraite supplémentaire.
- la couverture doit avoir été mise en place par convention, accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur signifiée par écrit à chaque intéressé.
- la couverture doit être collective (ensemble du personnel ou catégorie entière de salariés).
- l'adhésion des salariés à ces régimes doit être obligatoire.

En ce qui concerne la prévoyance, les contrats bénéficient du régime d'exonération à condition que ceux-ci ne prévoient pas la prise en charge de la participation forfaitaire de 1 € pour la sécurité sociale et qu'ils respectent le cahier des charges des « contrats responsables » (parcours de soins, actes de prévention et minima de remboursement).

Dans le cadre du nouveau régime, les excédents constatés sont soumis à toutes les cotisations dé plafonnées ainsi qu'aux cotisations plafonnées selon la situation de chaque salarié au regard du plafond de sécurité sociale. Ils ne sont pas soumis à la CSG et à la CRDS.

## **2- Dispositions fiscales : seuils applicables**

### **Retraite obligatoire de base et complémentaire**

Sont intégralement déductibles les cotisations suivantes :

- les cotisations versées au titre des régimes de base en retraite et en prévoyance.
- les cotisations versées au titre des régimes de retraite complémentaire rendues obligatoires par la loi et relevant des institutions ARRCO et AGIRC.

### **Retraite supplémentaire**

Les cotisations aux régimes de retraite supplémentaire sont déductibles dans la limite, incluant les versements de l'employeur, de 8% de la rémunération annuelle brute retenue à concurrence de 8 fois le plafond annuel de

sécurité sociale (22 156,80 euros en 2010). Cette limite doit, le cas échéant, être diminuée des versements réalisés par l'employeur dans le cadre d'un PERCO.

### **Prévoyance**

Les cotisations de prévoyance sont déductibles dans la limite, incluant les versements de l'employeur, égale à la somme de 7% du plafond annuel de sécurité sociale et de 3% de la rémunération annuelle brute, sans que le total obtenu n'excède 3% de 8 fois le plafond annuel de sécurité sociale (8 308,80 euros en 2010).

Les calculs exposés ci-dessus s'appliquent lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- la couverture doit avoir été mise en place par convention, accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur signifiée par écrit à chaque intéressé.
- la couverture doit être collective (ensemble du personnel ou catégorie entière de salariés).
- l'adhésion des salariés à ces régimes doit être obligatoire.

Les contrats finançant des garanties portant sur l'indemnisation de la maladie, de la maternité ou de l'accident bénéficient du régime d'exonération à condition que ceux-ci ne prévoient pas la prise en charge de la participation forfaitaire de 1 € pour la sécurité sociale et qu'ils respectent le cahier des charges des « contrats responsables » (parcours de soins, actes de prévention et minima de remboursement).

Les excédents constatés doivent être traités de la façon suivante sur le bulletin de salaire :

- la part patronale des cotisations excédentaires constitue un complément de salaire qui doit être ajouté à la rémunération imposable du salarié.
- la part salariale des cotisations excédentaires constitue une somme non déductible de la rémunération imposable.

## **3- Conditions d'exonération sociale des contributions de retraite et prévoyance**

Les régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire qui ne respectent pas les conditions suivantes n'ouvrent pas droit à l'exonération de cotisations sociales dans la limite des seuils évoqués ci-dessus :

- Les prestations doivent être versées par un organisme habilité, c'est-à-dire une institution de prévoyance ou de retraite supplémentaire régie par le Code de la Sécurité Sociale.
- Le régime de retraite ou de prévoyance doit avoir été mis en place selon une convention ou un accord collectif, la ratification à la majorité des intéressés d'un accord proposé par le chef d'entreprise ou une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis à chaque intéressé.
- S'il s'agit d'un accord d'entreprise, le système est considéré comme collectif s'il bénéficie à l'ensemble des salariés ou à une ou plusieurs catégories objectives de salariés de l'entreprise, tous établissements confondus et avec des conditions identiques dans chacun des établissements.

### **Synthèse des conditions d'exonération sociale**

Mise en place du régime : accord collectif, référendum ou décision unilatérale.

Organismes prestataires : institutions de prévoyance, mutuelles, assurances, de retraite supplémentaire.

Caractère collectif : une ou plusieurs catégories objectives de salariés, contribution patronale uniforme, condition d'ancienneté limitée à un an.

Caractère obligatoire : adhésion obligatoire des salariés, cas de dispense d'affiliation, adhésion obligatoire ou facultative des ayant-droits.

## **4- Conditions d'exonération fiscale des contributions de retraite et prévoyance**

Les régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire qui ne respectent pas les conditions suivantes n'ouvrent pas droit à l'exonération fiscale dans la limite des seuils évoqués ci-dessus :

- Les cotisations doivent comporter une part patronale significative, voire la totalité. La seule prise en charge par l'employeur des frais de mise en place et de gestion ne constitue pas une participation significative.
- Les salariés qui demandent à être dispensés d'affiliation doivent le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture souscrite par ailleurs.
- Le caractère collectif n'est pas remis en cause par le refus d'anciens salariés de bénéficier de la portabilité de la prévoyance.

### **Précisions sur les conditions d'exonération fiscale**

Ayant-droits : Le caractère obligatoire est reconnu si le contrat prévoit uniformément que l'affiliation des ayant-droits est soit obligatoire soit facultative pour l'ensemble des bénéficiaires du régime.

Contribution patronale : Si la couverture des ayant-droits est facultative, la contribution patronale versée à leur bénéfice est intégralement soumise à cotisations. Si la couverture des ayant-droits est obligatoire, la contribution patronale est exonérée dans les mêmes limites que celles appliquées aux salariés.

## **5- Conditions spécifiques d'exonération pour la prévoyance**

### **Prestations**

Les contributions patronales doivent financer des prestations complémentaires à celles servies par les régimes de base de sécurité sociale à affiliation légalement obligatoire destinées à couvrir les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle.

Sont ainsi visés les capitaux décès, les rentes, les remboursements de frais de santé, les indemnités journalières complémentaires, les prestations dépendance au profit du salarié ou de son conjoint, les allocations forfaitaires d'hospitalisation, les garanties d'assistance.

Lorsqu'une prestation n'entre pas dans le champ de la prévoyance complémentaire, la contribution patronale qui la finance est soumise à cotisations et il revient à l'organisme assureur de fournir à l'employeur les éléments permettant de distinguer la part de cotisation finançant cette prestation.

### **Contrats « frais de santé » responsables**

Pour ouvrir droit aux exonérations, les contributions patronales doivent financer des garanties portant sur le remboursement ou l'indemnisation de frais de soins occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Certaines dépenses doivent être prises en charge et d'autres dépenses, au contraire, doivent être exclues des garanties du contrat « frais de santé » :

- Couverture des prestations liées au médecin traitant à un certain niveau de prise en charge.
- Prise en charge d'au moins deux prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique et figurant sur une liste fixée par arrêté.
- Non prise en charge du forfait de 1 euro.
- Non prise en charge de la majoration pour non désignation d'un médecin traitant « référent » ou consultation d'un autre médecin traitant.
- Non prise en charge des dépassements d'honoraires sur le tarif des actes et consultations d'un médecin spécialiste consulté sans prescription préalable du médecin « référent ».
- Non prise en charge des franchises médicales.

## **6- Conditions spécifiques d'exonération pour la retraite supplémentaire**

### **Prestations au regard du régime social**

Les contributions patronales doivent financer des prestations de retraite complétant celles servies par les régimes d'assurance vieillesse obligatoires de base et les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC.

Les contrats doivent avoir pour objet l'acquisition d'un droit (rente viagère ou épargne convertissable en rente) payable à compter de la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire de base ou complémentaire ou à l'âge de 60 ans.

Les contrats ne doivent pas prévoir de faculté de rachat sauf pour quelques rares cas (expiration des droits chômage, invalidité, etc...).

**Prestations au regard du régime fiscal**

Les cotisations doivent permettre la constitution d'une véritable pension de retraite, c'est-à-dire d'un revenu conservant un lien avec les services passés.

La contribution patronale doit représenter une part significative, voire la totalité.

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

Les cotisations doivent être fixées à un taux uniforme.

Limites de déduction fiscale et d'exonération sociale des cotisations versées par l'employeur et les salariés aux régimes de prévoyance complémentaire	
Assiette fiscale : part employeur + part salariée	Assiette sociale : part employeur
<p style="text-align: center;"><b>Ancienne règle</b></p> <p>A l'intérieur du plafond global de déduction (19 % de 8 PASS) :</p> <p style="text-align: center;"><b>3 % de 8 PASS</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Ancienne règle</b></p> <p>A l'intérieur du plafond global de déduction (85% du PASS) :</p> <p style="text-align: center;"><b>19 % du PASS</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Nouvelle règle</b></p> <p style="text-align: center;"><b>7 % du PASS + 3 % de la rémunération annuelle brute</b></p> <p>Le total obtenu ne doit pas excéder 3 % de 8 PASS.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Nouvelle règle</b></p> <p style="text-align: center;"><b>6 % du PASS + 1,5 % de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale</b></p> <p>Le total obtenu ne doit pas excéder 12 % du PASS.</p>

Limites de déduction fiscale et d'exonération sociale des cotisations versées par l'employeur et les salariés aux régimes de retraite supplémentaire	
Assiette fiscale part employeur + part salariée	Assiette sociale part employeur
<p style="text-align: center;"><b>Ancienne règle</b></p> <p>Plafond global de déduction (retraite de base + régimes légalement obligatoires de retraite complémentaire + retraite supplémentaire) :</p> <p style="text-align: center;"><b>19 % de 8 PASS</b></p> <p>(dont 3% au titre de la prévoyance)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Ancienne règle</b></p> <p>Plafond global de déduction (régimes légalement obligatoires de retraite complémentaire + retraite supplémentaire) :</p> <p style="text-align: center;"><b>85% du PASS</b></p> <p>(dont 19% au titre de la prévoyance)</p>
<p style="text-align: center;"><b>Nouvelle règle</b></p> <p style="text-align: center;"><b>8 % de la rémunération annuelle brute limitée à 8 PASS.</b></p> <p>La limite est diminuée le cas échéant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'abondement de l'entreprise au PERCO</li> <li>- des sommes issues d'un compte épargne temps correspondant à un abondement en temps ou en argent de l'employeur.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Nouvelle règle</b></p> <p style="text-align: center;"><b>La fraction la plus élevée entre :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>5% du PASS</b></li> <li>- <b>5% de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale dans la limite de 5 PASS.</b></li> </ul> <p>La limite est diminuée par l'abondement de l'employeur à un PERCO (à hauteur de son montant exclu de l'assiette de cotisations de sécurité sociale soit 16%).</p>