

CONTRAT OBLIGATOIRE : Les avantages fiscaux et sociaux



Pour l'employeur...
un instrument de management

Valorisant : il témoigne de l'intérêt porté à la dimension sociale.

Motivant : il améliore la rémunération globale des salariés.

Source d'économies : moins coûteux qu'une augmentation de salaire, le contrat collectif obligatoire offre aussi des avantages fiscaux au bénéfice des salariés et de l'entreprise.

Pour le salarié...
un avantage social motivant et apprécié

Couverture santé performante à moindre coût : la couverture santé de groupe garantit des prestations performantes à des tarifs généralement plus avantageux que les contrats souscrits à titre individuel.

Pas de sélection médicale ni de sélection par l'âge.

Des cotisations uniformes et sans notion de tranche d'âge.

Avantages fiscaux : articles 39 et 83 du Code Général des Impôts (CGI)

1. Pour l'employeur, des cotisations déductibles de l'impôt sur les sociétés

L'article 39-1 du CGI stipule que les cotisations de l'employeur contribuant au financement de la protection sociale complémentaire de ses salariés sont considérées comme une charge de l'entreprise, et à ce titre, sont déductibles de l'assiette servant au calcul de l'impôt sur les sociétés.

2. Pour le salarié, des cotisations déductibles de l'impôt sur le revenu

L'article 83 du CGI indique que, sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) :

- ▶ Les cotisations salariales destinées à financer une couverture de prévoyance ou de frais de santé complémentaire collective et obligatoire
- ▶ Les cotisations patronales destinées à financer une couverture de prévoyance complémentaire collective et obligatoire.

A noter : La loi de finances 2014 rend imposable les contributions patronales au financement des garanties complémentaires « frais de santé », dès le 1^{er} euro (Elles étaient auparavant exclues, dans certaines limites, du revenu imposable du salarié.). Elles sont ainsi désormais ajoutées à la rémunération prise en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu (IR).

Ces contributions sont exonérées d'impôt sur le revenu sous certaines conditions et **dans la limite d'un nouveau seuil annuel d'exonération** d'un montant égal :

5% du PASS* Soit 1 961€ en 2017	+	2% de la rémunération annuelle brute	=	Le montant total déductible ne peut excéder 2% de 8 PASS* Soit 6 276€ en 2017
---	---	---	---	---

Avantages sociaux : art. L242-1 alinéa 5 à 8 du Code de la Sécurité Sociale

Les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de prévoyance complémentaires sont exonérées de charges sociales (sauf CSG et CRDS) dans la limite de :

6% du PASS*
Soit 2 354€ en 2017



1.5% de la rémunération
annuelle brute



**Le montant total déductible
ne peut excéder 12% du PASS***
Soit 4 707€ en 2017

(1) PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale -> 39 228 € en 2017.

(2) Non comprise la part des contributions patronales à la retraite et la prévoyance non exonérées de cotisations sociales.



Les conditions pour bénéficier de ces avantages fiscaux et sociaux

- ▶ **Le régime doit revêtir un caractère collectif et obligatoire** : il doit ainsi bénéficier à l'ensemble des salariés, ou à une ou plusieurs catégories objectives de salariés (Ex : non cadres, agents de maîtrise, cadres...) et s'imposer à chaque salarié concerné.

Il existe cependant certains cas de dispenses d'affiliation pouvant être prévus dans l'acte juridique du régime (Voir tableau page suivante).

- ▶ Selon la loi du 13 août 2004 portant réforme de l'Assurance maladie, **le contrat doit être « responsable »**, c'est-à-dire respecter un certain nombre d'obligations et d'interdictions en matière de prise en charge.

Pour plus de détails, consultez la fiche pratique Ociane. « Le CONTRAT RESPONSABLE & le PARCOURS DE SOINS ».

- ▶ **La participation de l'employeur est obligatoire et doit être fixée à un taux ou un montant uniforme** pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie objective.
- ▶ **Les prestations doivent être versées par un organisme habilité** : mutuelle, institution de prévoyance, ou société d'assurance.
- ▶ La couverture doit avoir été mise en place par **convention ou accord collectif**, par ratification à la majorité des salariés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise (**Référendum**), ou par **décision unilatérale de l'employeur** constatée dans un écrit remis à chaque salarié.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, rien n'empêche un employeur de passer par le référendum ou l'accord d'entreprise mais en cas d'échec, il sera obligé de mettre en place le régime par voie de DUE (article L.911-7 du Code de la Sécurité sociale).

Textes en vigueur : Décret du 9 janvier 2012 modifié par les décrets du 8 juillet 2014 et du 30 décembre 2015 - Article 2 de la loi EVIN n°89-1009 du 31 décembre 1989 - Décret du 18 novembre 2014 (Contrat responsable)

Les cas de dispense

Cas de dispense	Type de dispense		À fournir à l'employeur : déclaration de dispense + attestation ci-dessous (justificatifs à fournir uniquement en cas de contrôle)
	Plein droit	Dans acte	
Les salariés et apprentis en CDD ou contrat de mission de plus de 12 mois, justifiant une couverture individuelle pour le même type de garantie.		X	Attestation de la mutuelle spécifiant les bénéficiaires, les dates de couverture de la garantie et le niveau de garantie.
Les salariés et apprentis en CDD ou contrat de mission de moins de 12 mois.		X	-
Les salariés à temps partiel et apprentis, dès lors que la cotisation imposée est au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.		X	-
Les salariés en CDD ou contrat de mission dont la durée du contrat santé collectif obligatoire est inférieure à 3 mois , justifiant une couverture individuelle pour le même type de garantie.	X		Attestation de la mutuelle spécifiant les bénéficiaires, les dates de couverture de la garantie et le niveau de garantie.
Les salariés, déjà en activité dans l'entreprise au moment de la mise en place du régime, à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur. L'entrée volontaire dans le régime met fin à cette dispense.	X <i>si participation salariale</i>	X <i>si financement total patronal</i>	-
Les salariés bénéficiant par ailleurs, en tant qu'ayant droit ou via un autre employeur, d'une couverture santé collective obligatoire. Ce cas de dispense peut être invoqué à tout moment.	X		(Certificat de l'employeur indiquant le caractère obligatoire pour les ayants droit, spécifiant les noms des ayants droit, les dates de couverture de la garantie. A renouveler à échéance)
Les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou de l'ACS. Cette dispense est valable jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel ou de l'aide.	X		(Attestation CMU/ACS. A renouveler à échéance)
Les salariés couverts à titre individuel au moment de la mise en place du régime (ou de leur embauche si elle est postérieure). Cette dispense est valable jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel.	X		(Attestation de la mutuelle spécifiant les bénéficiaires, les dates de couverture de la garantie)
Les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, d'un des dispositifs spécifiques suivants : contrat Loi Madelin, régime local Alsace-Moselle, mutuelle des agents de l'Etat ou des collectivités territoriales, régime complémentaire des industries électriques et gazières.	X		(Attestation de la mutuelle spécifiant les bénéficiaires, les dates de couverture de la garantie)

Plein droit : dispense à l'initiative du salarié invocable même si ce cas n'est pas prévu dans l'acte instituant le régime - Dans acte : dispense possible au choix du salarié et uniquement si prévue dans l'acte instituant le régime

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire, lors d'un contrôle, la demande de dispense des salariés concernés, ce qui suppose un suivi administratif strict, mais vivement recommandé par ailleurs, afin d'éviter une mise en cause de responsabilité.