

## 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<sup>er</sup> 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 1 902€ en 2015



2% de la rémunération  
annuelle brute



**Le montant total déductible ne peut excéder 2% de 8 PASS\***  
Soit 6 086€ en 2015

## 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 2 282€ en 2015



**1.5% de la rémunération  
annuelle brute**



**Le montant total déductible  
ne peut excéder 12% du PASS\***  
Soit 4 565€ en 2015

(1) PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale -> 38 040 € en 2015.

(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 :

- Les salariés et apprentis en Contrat à Durée Déterminée de 12 mois et plus justifiant d'une couverture individuelle pour le même type de garantie. *Cette situation doit être justifiée annuellement.*
- Les salariés et apprentis en CCD de moins de 12 mois. *Cette situation doit être justifiée annuellement.*
- Les salariés à temps très partiel et apprentis, dès lors que l'adhésion au système de garantie leur imposerait une cotisation au moins égale à 10% de leur rémunération brute.
- Les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C prévue à l'article L. 861-3 du code de la Sécurité sociale) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS prévue à l'article L. 863-1 du code de la Sécurité sociale), jusqu'à l'extinction de leurs droits.
- Les salariés couverts par une couverture frais de santé individuelle, au moment de la mise en place du régime ou de leur embauche si elle est postérieure, jusqu'à l'échéance de leur contrat uniquement.
- Les salariés bénéficiant à titre d'assuré principal ou d'ayants droit d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire (Arrêté du 26 mars 2012), au moment de la mise en place du régime ou de leur embauche si elle est postérieure. *Cette situation doit être justifiée annuellement.*
- Les salariés, présents dans l'entreprise au moment de la mise en place du régime, **à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur** (Article 11 de la loi EVIN n°89-1009 du 31 décembre 1989).

***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.***

- ▶ 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.
- ▶ **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.

Source : Décret du 9 janvier 2012 modifié par décret du 8 juillet 2014.