

# ASPECTS JURIDIQUES ET FISCAUX

## ☞ La mise en place du régime :

Le régime de Prévoyance ou de Frais de Santé peut être mis en place selon trois modes juridiques:

- ✍ une décision unilatérale de l'Employeur
- ✍ un accord d'entreprise
- ✍ un référendum

Les contrats en cours doivent être résiliés au moins trois mois avant l'échéance par lettre recommandée avec AR auprès des assureurs actuels .

Les garanties et les cotisations retenues doivent être conformes aux dispositions de la Convention Collective dont dépend l'Entreprise .

En outre, l'article 7 de la Convention Collective nationale des Cadres du 14 mars 1947 dispose que les employeurs doivent s'engager à verser, pour le collège cadre (article 4 et 4bis) une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la Tranche A des salaires et cette cotisation doit être affectée par priorité à la couverture du décès . A titre indicatif, la formule de prévoyance minimum proposée par la Mutuelle Générale de la Distribution permet de remplir cette obligation .

## ☞ Les obligations de l'Employeur

Quelle que soit la forme juridique choisie, le comité d'entreprise doit être impérativement informé et consulté à l'occasion de la mise en place des garanties complémentaires de salariés (art L 911-2 du Code de la Sécurité Sociale) .

L'employeur a en sa qualité de souscripteur, l'obligation de remettre aux salariés une notice d'information sur le contenu du contrat (article L 932-6 du Code de la Sécurité Sociale) .

## ☞ **Le régime fiscal des cotisations et des prestations**

### ☞ les cotisations :

Les cotisations de prévoyance et frais de santé payées par l'Entreprise pour ses salariés sont, au même titre que celles versées à la Sécurité Sociale, passées en charge d'exploitation et intégralement déduites de l'assiette de l'impôt sur les sociétés (article 39 du Code général des Impôts) .

Les cotisations de prévoyance et frais de santé versées aux organismes complémentaires sont déductibles du revenu net imposable à condition que le collègue des salariés garanti y adhère à titre obligatoire et dans la limite d'environ 40 579 F par an et par salarié (cotisation patronale + salariale) (article 83 du Code général des Impôts) .

### ☞ les prestations :

Les prestations versées à l'occasion du décès sous forme de capitaux ne donnent pas lieu à droits de succession .

Les indemnités journalières et les rentes d'invalidité servies par l'assureur sont soumises à l'impôt sur le revenu si le régime est obligatoire ; elles ne le sont pas si le régime est à adhésion facultative . Par ailleurs, les indemnités journalières et les rentes d'invalidité versées aux victimes d'un accident du travail ne bénéficient d'aucun avantage fiscal .

Les rentes de conjoint et les rentes education issues d'une garantie décès seront imposables si elles résultent d'un régime financé en tout ou partie par l'entreprise, et non imposables si elles résultent d'un régime financé exclusivement par le salarié .

Les remboursements de frais médicaux ne sont pas imposables quelle que soit la forme juridique du régime .

## ☞ **Le régime social des cotisations et des prestations**

### ☞ les cotisations :

Les cotisations versées par l'Employeur sont exonérées de charges sociales, quelle que soit la forme juridique du régime, dans la limite d'environ 32 125 F par salarié et par an (article L 242-1 du Code de la Sécurité Sociale).

En outre, depuis 1996, une taxe de 8 %, recouvrée par l'Urssaf est aujourd'hui due sur les cotisations versées annuellement par les employeurs ou par les organismes de représentation du personnel (comité d'entreprise) au titre des contrats collectifs complémentaires maladie et prévoyance. En revanche, ne sont pas assujetties, les cotisations versées par les employeurs en vue d'assumer leur obligation de maintenir le salaire en cas d'arrêt de travail par suite de maladie ou d'accident, lorsque cette obligation résulte d'un accord interprofessionnel ou d'entreprise. Par ailleurs, les entreprises de moins de 10 salariés ne sont pas concernées par cette taxe (ordonnance 96-51 du 24/01/96 et lettre ministérielle du 03/02/97).

### ☞ les prestations :

Les indemnités journalières versées avant rupture du contrat de travail sont assujetties aux charges sociales, au prorata de la contribution patronale au financement du régime. Après rupture du contrat de travail, il n'y a plus d'assujettissement aux charges sociales.

Les capitaux servis en cas de décès par l'assureur ne sont pas soumis aux charges sociales.

Les rentes viagères de conjoint ou d'éducation ne sont pas soumises aux cotisations sociales.

Les remboursements de frais médicaux ne sont pas soumis aux charges sociales.

### ☞ la CSG et la CRDS :

- tant que le contrat de travail reste en vigueur : la Contribution Sociale Généralisée (CSG), fixé à 7,50 % au 1<sup>er</sup> janvier 1998 dont 5,10 % fiscalement déductibles ainsi que la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), fixé à 0,50 % sont prélevées selon les mêmes principes que les salaires (après abattement de 5 %), sur les cotisations patronales aux régimes obligatoires ou facultatifs de prévoyance complémentaire. Elles le sont également sur toutes les prestations en espèce de prévoyance, dès lors qu'elles ont été financées en tout ou partie par l'Employeur. Seules sont exonérées les prestations servies dans les contrats facultatifs lorsque la cotisation est à la charge exclusive du salarié.
- lorsque le contrat de travail est rompu : la CSG, fixé à 6,20 % au 1<sup>er</sup> janvier 1998 dont 3,8 % fiscalement déductibles et la CRDS, fixé à 0,5 % sont prélevées directement sur les prestations en espèces de prévoyance quels que soient les bénéficiaires (salariés ; conjoints survivants ...) par l'Organisme qui en effectue le règlement.