

Participation des employeurs et comités d'entreprise aux cotisations de mutuelles

Quelles sont les incidences de la loi de réforme des retraites (loi Fillon en 2003) et de la loi de réforme de la Sécurité Sociale (en 2004) sur les participations des employeurs et des comités d'entreprises aux cotisations de complémentaire santé ?

Début 2003, la situation était la suivante (contrat obligatoire ou facultatif) :

- La participation des employeurs était légalement exonérée des cotisations sociales dans la limite d'un plafond (règle des 85 % et 19 %).
- La participation des comités d'entreprise faisait l'objet d'une position de l'ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale) recommandant l'exonération des cotisations sociales.

La loi Fillon, puis la loi de réforme de la Sécurité Sociale, ont modifié ce paysage. Les principes de neutralité sociale et fiscale sont redéfinis dans le domaine de la protection sociale collective complémentaire.

Plus que jamais il faudra faire la différence entre un contrat collectif **obligatoire** et un contrat collectif **facultatif**.

Quelles sont maintenant les nouvelles données depuis le 13 août 2004 ?

Le volet social

Le nouvel article L 242-1 du code de la sécurité sociale du 21 août 2003 stipule (résumé) : « sont exclues de l'assiette des cotisations les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance, lorsqu'elles revêtent un **caractère collectif et obligatoire**. Avec une mesure de tempérament pour les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance (contrat facultatif), instituées avant l'entrée en vigueur de

la présente loi (21 août 2003) et qui étaient avant cette date en tout ou partie exclues de l'assiette des cotisations. Elles demeurent exclues de l'assiette des cotisations dans les mêmes limites et ce jusqu'au **30 juin 2008**. »

Notre commentaire :

- **Le contrat collectif obligatoire** est toujours exonéré des charges sociales, en respectant toujours les limites d'une règle de plafonnement (analogue à la règle des 85% et 19%) mais qui sera nouvelle, n'a pas été à ce jour publiée, mais dont on sait seulement qu'elle sera d'effet **rétro-actif**.

- Pour **le contrat facultatif**, nous avons 2 possibilités :

a) Avant le 21 août 2003, il est exonéré des charges sociales jusqu'au 30 juin 2008, avec en perspective la mise en conformité du contrat avant cette date. C'est-à-dire passage en contrat obligatoire ou maintien du contrat facultatif avec charges sociales, où encore abandon de la participation employeur et/ou comité d'entreprise.

b) Après le 21 août 2003 : le contrat mis en place est soumis aux charges sociales.



Le volet fiscal

Les participations de l'employeur seront admises comme des charges déductibles de l'impôt sur les sociétés que le contrat soit obligatoire ou facultatif.

Cependant il est à noter que les contributions des employeurs aux "contrats non responsables"* ne seront pas admises comme des charges déductibles de l'impôt sur les sociétés, ceci à partir du 1er janvier 2006.

* Les contrats de la mutuelle GRM sont d'ores et déjà des contrats responsables qui ne remboursent pas l'euro forfaitaire et le ticket modérateur majoré en cas de non respect du protocole du médecin traitant. Evitant la majoration des charges : cotisations URSSAF, non déductibilité, taxe d'assurance.

J.C. SCALOGNA
Directeur Entreprises à Mutuelle GRM

NB : Quel que soit le cas de figure, il ne faut pas oublier la taxe de 8% sur le montant des participations employeur et comité d'entreprise (+ de 9 salariés).