IPS 2013 – Proposition 1	Institut de la Protection Sociale	Auteur : BC
	Proposition	Création : Oct-2013

Rédaction

Bruno CHRETIEN
Président de l'Institut de la Protection Sociale – Président de Factorielles

Rapporteur

Martine LACLAU LACROUTS
Expert-comptable et commissaire aux comptes, Cabinet EXCO

Sujet traité

Sécuriser les régimes collectifs d'entreprise

Pour bien comprendre

Mr Joubert, gérant d'une SARL, a mis en place le 1er janvier 2012, par décision unilatérale, un régime de :

- *Frais de Santé pour l'ensemble des salariés*
- *Prévoyance pour l'ensemble des cadres*
- *Retraite supplémentaire pour les cadres*

Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une politique de fidélisation des jeunes embauchés.

Il vient de recevoir un courrier de son assureur pour l'informer de vérifier si les contrats, signés le 1er janvier 2012, sont en conformité avec les dispositions issues du décret du 9 janvier 2012.

Il doit donc, avant le 31 décembre 2013, reprendre toutes les clauses des contrats et vérifier avec ses conseils, qu'elles respectent les précisions du décret.

A défaut, il convient de tout refaire :

- *Dénonciation des contrats en cours non conformes,*
- *Information des salariés (qui peut générer incompréhension et méfiance de ces derniers sur l'obligation de ces changements),*
- *Mise en place de nouveaux contrats.*

INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE – 40-42 Avenue Georges Pompidou – 69003 LYON
Association Loi 1901 déclarée à la Préfecture du Rhône sous le numéro n° W691079041
Tél. : 04 72 91 55 26 – E-mail : contact@institut-de-la-protection-sociale.fr
- http://institut-de-la-protection-sociale.com –

1 - Quel est le problème ?

1.1 – Le contexte

Afin d'assurer le développement de garanties de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire au profit des salariés, *la loi du 21 août 2003* a limité l'exemption de l'assiette des cotisations sociales dont bénéficie le financement patronal de ces garanties à celles qui revêtent un caractère collectif et obligatoire.

Le décret du 9 mai 2005 a fixé les limites et les modalités de mise en œuvre du régime social.

La circulaire du 30 janvier 2009 a détaillé les limites et les conditions de mise en place.

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2011 a ultérieurement précisé le caractère collectif auquel est conditionnée l'exemption, lorsque les garanties ne s'appliquent pas à tous les salariés de l'entreprise. La notion de catégorie est ainsi établie à partir de critères objectifs déterminés selon des modalités précisées par décret en conseil d'Etat. Le décret du 9 janvier 2012 et l'arrêté du 26 mars 2012 ont été pris en application de cette loi.

Dans cet environnement changeant et non sécurisé, l'employeur doit en permanence vérifier la conformité des contrats mis en place s'il veut éviter un redressement de l'URSSAF.

A défaut, il s'expose à un risque de contentieux important.

1.2 - Le problème posé

Les contributions patronales destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire sont exonérées de cotisations de sécurité sociale qu'à certaines conditions :

- Le régime doit être collectif et obligatoire,
- Il doit viser tous les salariés ou une ou plusieurs catégories de salariés définies à partir de « critères objectifs définies par décret (n°2012-25 du 9/01/2012)»,
- Il doit être mis en place selon une procédure déterminée.

INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE – 40-42 Avenue Georges Pompidou – 69003 LYON
Association Loi 1901 déclarée à la Préfecture du Rhône sous le numéro n° W691079041
Tél. : 04 72 91 55 26 – E-mail : contact@institut-de-la-protection-sociale.fr
- http://institut-de-la-protection-sociale.com –

A défaut, lors d'un contrôle de l'Urssaf, les cotisations versées au titre de ces contrats seront assujetties aux charges de sécurité sociale.

L'employeur devra alors s'acquitter de cotisations URSSAF sur des cotisations retraite et prévoyance.

2 – La solution préconisée

Face aux difficultés des régimes obligatoires de retraite ou de couverture sociale, simplifions les modalités de mise en place des contrats « supplémentaires ou/et complémentaires » décidées par les TPE et PME.

La grande majorité de nos entreprises ne dispose pas d'un DRH pour vérifier ces points techniques et éviter un redressement de cotisations sociales.

Il est donc urgent de simplifier pour l'employeur et pour le salarié ces modalités de mise en place de contrats :

✓ **en supprimant l'aspect « sanction » du cadre légal :**

« A l'issue d'une période transitoire allant jusqu'au 31.12.2013, les entreprises devront avoir mis, les régimes mis en place avant le 12.01.2012, en conformité avec les nouveaux critères issus du décret, si elles veulent conserver les exonérations sociales et fiscales qui y sont attachées. » La circulaire du 25.09.2013 a reporté la fin de cette période transitoire de 6 mois.

Il n'est pas pertinent de changer la règle du jeu « en cours de match ». Les entreprises qui ont instauré un régime d'entreprise à une certaine date ne doivent pas avoir à le modifier pour conserver des avantages sociaux et fiscaux qui leur étaient acquis.

✓ **en sécurisant cette mise en place :**

En août 2003, la volonté du législateur était d'encourager le développement de garanties de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire en sécurisant les entreprises. Pour autant, les textes successifs, entraînent une complexité et une remise en cause permanente des dispositifs mis en place par les entreprises.

Le principe à préconiser est simple : la conformité d'un accord d'entreprise aux conditions de déductibilité sociales et fiscales ne doit pas être mise en cause par une loi ou un décret ultérieur.

INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE – 40-42 Avenue Georges Pompidou – 69003 LYON
Association Loi 1901 déclarée à la Préfecture du Rhône sous le numéro n° W691079041
Tél. : 04 72 91 55 26 – E-mail : contact@institut-de-la-protection-sociale.fr
- http://institut-de-la-protection-sociale.com –

Le législateur pourrait s'inspirer d'un dispositif existant qui fonctionne bien : celui de la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale :

- Rédaction d'un accord de mise en place du dispositif (intéressement,…).
- Dépôt de cet accord à la Direccte.
- Contrôle de la conformité de l'accord par l'autorité administrative dans un délai de 4 mois à compter du dépôt.
- Validation définitive des contrats et de la procédure de mise en place.

Dans le cas des régimes d'entreprise, on pourrait également confier ce travail de validation préalable aux Urssaf.

Pour une simplification et une sécurisation de ces contrats :

L'extension de ce dispositif aux régimes d'entreprise apportera des avantages incontestables :

Après ce délai de 4 mois :

- l'employeur ne subira plus de remise en cause des exonérations fiscales et sociales par l'Urssaf,
- les salariés ne risqueront plus les conséquences d'une requalification du régime d'entreprise.

Résumé de la proposition

La sécurisation des régimes d'entreprise est essentielle.
Une solution simple consisterait à procéder de la manière suivante :

A – Etendre la procédure existante pour les dispositifs d'épargne salariale :

- Rédaction d'un accord de mise en place du dispositif
- Dépôt de cet accord à la Direccte ou à l'Urssaf
- Contrôle de la conformité de l'accord par l'autorité administrative dans un délai de 4 mois à compter du dépôt.
- Validation définitive des contrats et de la procédure de mise en place.

B - Il n'est pas pertinent de changer la règle du jeu « en cours de match ». Les entreprises qui ont instauré un régime d'entreprise à une certaine date ne doivent pas avoir à le modifier pour conserver des avantages sociaux et fiscaux qui leur étaient acquis.

INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE – 40-42 Avenue Georges Pompidou – 69003 LYON
Association Loi 1901 déclarée à la Préfecture du Rhône sous le numéro n° W691079041
Tél. : 04 72 91 55 26 – E-mail : contact@institut-de-la-protection-sociale.fr
- http://institut-de-la-protection-sociale.com –