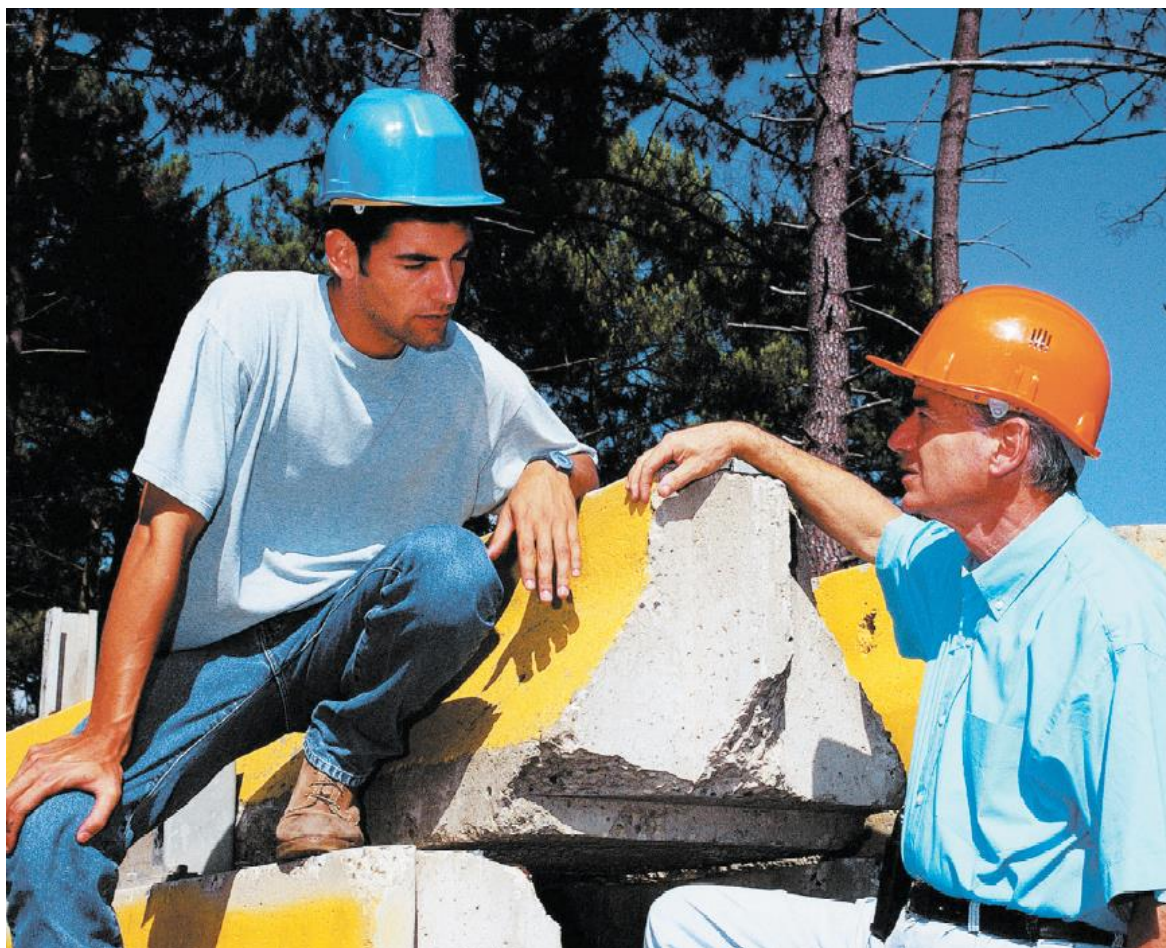


NOTICE FISCALE**RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE****PER Entreprises****(Relevant de l'article 83 du CGI)**

Cette notice est destinée à informer l'entreprise adhérente des principales dispositions fiscales et sociales en vigueur au 1^{er} janvier 2017, sous réserve de l'évolution de la législation au jour de l'événement. Elle n'a qu'une valeur d'information et ne constitue pas un document contractuel. En cas de doute ou d'évolution de la loi, de la doctrine ou de la jurisprudence, il est conseillé à l'entreprise de se tourner vers l'administration fiscale.



RÉFÉRENCE DES PRINCIPAUX TEXTES

FISCALITÉ

- **Article 83 du Code général des impôts** relatif à la déductibilité des cotisations d'assurance du revenu imposable des salariés.
- **Instruction fiscale du 05.12.85 (BOI)** commentant les modifications apportées par l'article 17 de la loi n°85-695 du 11.07.85.
- **Instruction fiscale du 19.11.90 (BOI)** commentant les modifications apportées par l'article 95 de la loi n°89-935 du 29.12.89.
- **Article 39 du Code général des impôts** relatif à la déductibilité des charges du bénéfice imposable.
- **Instruction fiscale du 05.04.85 (BOI)** précisant la déductibilité des provisions pour charge de retraite et des primes.
- **Article 885 F** du Code général des impôts relatif aux cotisations versées et à l'ISF.
- **Loi de finances rectificative n°2011-900 du 29 juillet 2011** relative à l'imposition des rentes versées sous formes d'arrérage unique.

CHARGES SOCIALES

- **Articles L. 242-1 et D. 242-1 du Code de la Sécurité sociale** relatifs au traitement des contributions patronales de retraite et de prévoyance complémentaires.
- **Articles L. 241-2 et D. 242-8 du Code de la Sécurité sociale** relatifs aux cotisations d'assurance maladie sur les retraites.
- **Loi n° 90 - 1168 du 29.12.90 (article 128)** précisant que la contribution sociale généralisée (CSG), est due sur les pensions de retraite.
- **Article L. 136-2 du Code de la Sécurité sociale** précisant que la contribution sociale généralisée (CSG) est due sur tous les avantages en nature ou en argent accordés en sus des salaires et sur les pensions de retraite.
- **Article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24.01.96** précisant que la contribution au remboursement de la dette sociale est due sur les avantages précités et sur les pensions de retraite.
- **Article 113 de la loi n° 2003-775 du 21.08.2003** portant réforme des retraites, dite «loi Fillon».
- **Décret n° 2005-435 du 9.05.2005** précisant le régime social des contributions patronales finançant des prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.
- **Circulaire sociale (n° DSS/ 5B/2009/32) du 30 janvier 2009** relative au régime social des contributions patronales aux régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.
- **Décret n°2012-25 du 09.01.2012, JO du 11-01-2012** relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.
- **Loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative (Article 33)** portant majoration du forfait social.
- **Loi de financement de la Sécurité sociale n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 (Article 17)** créant la contribution de solidarité autonomie.
- **Circulaire sociale (n° DSS/SD5B/2013/344) du 25 septembre 2013** relative au régime social des contributions patronales aux régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.
- **Loi de financement de la Sécurité sociale n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 (Article 7)** modifiant les seuils d'assujettissement à la contribution sociale généralisée (CSG) sur les revenus de remplacement.
- **Loi de financement de la Sécurité sociale n° 2015-1702 du 21 décembre 2015** modifiant les seuils d'assujettissement à la contribution sociale généralisée (CSG) sur les revenus de remplacement.
- **Loi de financement de la Sécurité sociale n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 (Article 20)** modifiant les seuils d'assujettissement à la contribution sociale généralisée (CSG) sur les revenus de remplacement.

POUR L'ENTREPRISE

Les cotisations versées à l'assureur entraînent une réduction définitive et incontestable de l'actif de l'entreprise. Elles sont donc considérées comme des charges intégralement déductibles du calcul de l'impôt sur les sociétés (article 39 du CGI – Instruction du 5 avril 1985).

POUR LE SALARIÉ

- **Les cotisations obligatoires** (part salariale + part patronale) versées aux régimes de retraite supplémentaire à adhésion obligatoire sont exonérées d'impôt sur le revenu, si elles ne dépassent pas 8 % de la rémunération annuelle brute de l'année en cours (rémunération retenue dans la limite de 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) de l'année en cours.

Le plafond de déduction des cotisations obligatoires :

8 % de la rémunération annuelle brute du salarié (limitée à 8 PASS)

Ce plafond de déduction doit être diminué le cas échéant :

- de l'abondement de l'employeur au PERCO (dans la limite de 16 % du PASS de l'année en cours),
- des sommes issues d'un compte épargne temps utilisées par le salarié en application d'une convention collective pour financer un contrat de retraite PER Entreprises (dans la limite de **10 jours par an** si ces sommes proviennent de jours de repos ou de congés placés sur le compte épargne temps par le salarié),
- des sommes versées par le salarié, en l'absence de compte épargne temps dans l'entreprise, qui correspondent à des jours de repos non pris et/ou à des jours de congé annuel excédant 24 jours ouvrables, dans la limite de **10 jours par an**.

N.B. Les cotisations versées au titre du régime de base de la Sécurité sociale et au titre des régimes complémentaires de retraite à adhésion légalement obligatoire (AGIRC, ARRCO, ...) ne sont pas concernées par ce plafond. Elles sont intégralement déductibles.

En cas de dépassement

Si le plafond de déduction est dépassé :

- la part patronale des cotisations excédentaires constitue un complément de rémunération imposable qui doit être ajoutée à la rémunération annuelle brute du salarié ;
- la part salariale des cotisations excédentaires n'est pas déductible de la rémunération annuelle brute du salarié.

La ventilation des cotisations excédentaires s'effectue au prorata du montant des cotisations versées respectivement par l'employeur et par le salarié.

N.B. Les cotisations excédentaires sont considérées comme des compléments de salaires. Elles sont donc soumises à la taxe sur les salaires, à la taxe d'apprentissage et aux participations au développement de la formation professionnelle continue et à l'effort de construction.

- **Les cotisations individuelles et facultatives versées par le salarié** à ces mêmes régimes sont déductibles de son revenu net global dans les mêmes conditions que les versements effectués sur un PERP (PREFON et assimilés), dans la limite d'un **plafond global**. La loi a fixé un **plafond global de déduction** pour les cotisations versées sur les contrats de retraite PERP, PREFON ainsi que pour les versements individuels facultatifs sur les contrats de retraite collectifs PER Entreprises relevant de l'article 83 * du CGI. Ce plafond est calculé pour chaque membre d'un même foyer fiscal.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, ce plafond de déduction peut être mutualisé sur demande expresse pour les couples mariés ou partenaires de PACS soumis à imposition commune. Ainsi, lorsque chaque conjoint ou partenaire de PACS est titulaire d'un PERP, si l'un d'entre eux n'utilise pas la totalité de son plafond de déduction, l'autre conjoint peut en demandant expressément la mutualisation du plafond d'épargne retraite cotiser à hauteur de son plafond de déduction, plus la part du plafond non utilisée par son conjoint. Ce plafond est égal à :

10% des revenus nets d'activité professionnelle du salarié de l'année précédente (limités à 8 PASS* de l'année précédente)

OU

10% du PASS* de l'année précédente, s'il est plus favorable au salarié

Ce plafond de déduction doit être diminué, le cas échéant, des cotisations obligatoires (part salariale et patronale) mentionnées ci-dessus, versées au titre de l'année précédente.

Le cas échéant, il convient de déduire également les cotisations versées sur le contrat « Madelin » (à l'exclusion de la fraction de 15 % du bénéficiaire imposable comprise entre un et huit PASS de l'année précédente) et l'abondement de votre employeur au PERCO (limité à 16% du PASS) versé l'année précédente.

■ POUR L'ENTREPRISE

Aucune incidence fiscale.

■ POUR LE SALARIÉ

Les prestations entrent dans la catégorie des pensions de retraite, au même titre que celles servies par les régimes obligatoires. Elles suivent le régime fiscal des « rentes viagères à titre gratuit » et sont imposables, après l'abattement légal de 10%. En cas de décès, si le bénéficiaire est désigné, le capital est exonéré de droits de succession.

En cas d'arrage unique (montant trimestriel de rente inférieur à 120 euros), le montant de prestation de retraite versé peut, sur demande expresse du bénéficiaire auprès de l'administration fiscale, être imposé au taux de 7,5 % après application d'un abattement forfaitaire de 10 %.

CHARGES SOCIALES RELATIVES AUX COTISATIONS

- Les cotisations versées par l'employeur sont **exonérées de charges de Sécurité sociale**, si elles ne dépassent pas le plus élevé des deux montants suivants :
 - 5 % du PASS de l'année en cours ;
 - 5 % de la rémunération annuelle brute (une fois déduite la part des cotisations patronales aux régimes de retraite supplémentaires en sursalaire et de prévoyance complémentaire soumise aux cotisations de Sécurité sociale). Cette rémunération est retenue dans la limite de 5 PASS de l'année en cours.

Ce plafond de déduction doit être diminué, le cas échéant :

- de l'abondement de l'employeur au PERCO (dans la limite de 16 % du PASS de l'année en cours) ;
- des sommes (provenant d'un abondement de l'employeur) issues d'un compte épargne temps et utilisées par le salarié en application d'une convention collective pour financer un contrat de retraite « article 83 ».

En cas de dépassement, les cotisations excédentaires supportent les charges sociales dé plafonnées.

- Les cotisations sont assujetties à la **CSG et à la CRDS** sur 100 % de la part patronale.
- Les cotisations patronales supportent également une contribution dite « **forfait social** » au **taux de 20 %** sur 100 % de la part patronale qui est exonérée de charges de sécurité sociale dans la limite du plafond précité. Cette contribution est entièrement à la charge de l'entreprise.
- Les cotisations patronales sont assujetties à la **taxe sur les salaires**.

CHARGES SOCIALES RELATIVES AUX PRESTATIONS

Pendant la phase de constitution, les produits financiers sont exonérés des prélèvements sociaux.

En phase de restitution, les prestations entrent dans la catégorie des pensions de retraite et sont assujetties à la CSG, CRDS, CASA et cotisation sociale maladie.

Pour les rentes versées à compter du 1^{er} janvier 2017, les conditions d'assujettissement et le taux de ces contributions sont fonction du **revenu fiscal de référence** (RFR) du rentier de l'année N-2.

Seuils de revenu fiscal de référence*	Contributions applicables aux rentes de retraite versées en 2017
RFR ≤ 10 996 € pour une personne seule majoré de 2 936 € pour chaque demi-part supplémentaire	Exonération de : CSG - CRDS - CASA** - Cotisation sociale maladie
RFR > 10 996 € pour une personne seule (majoré de 2 936 € pour chaque demi-part supplémentaire) et < 14 375 € pour une personne seule (majoré de 3 838 € pour chaque demi-part supplémentaire)	Assujettissement CSG au taux réduit : - CSG au taux réduit de 3,8 % - CRDS au taux de 0,50 % - CASA** : exonération - Cotisation sociale maladie au taux de 1 %
RFR ≥ 14 375 € pour une personne seule majoré de 3 838 € pour chaque demi-part supplémentaire	Assujettissement CSG taux plein : - CSG au taux plein de 6,6 % - CRDS au taux de 0,5 % - CASA** au taux de 0,30 % - Cotisation sociale maladie au taux de 1 %

La CSG est entièrement déductible du revenu imposable.

La CSG est déductible du revenu imposable à hauteur de 4,2 %.

* Ces seuils sont applicables pour la CSG due au titre de l'année 2017. Ils sont revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année.

** CASA : Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie.

Ces différentes contributions sont prélevées par SMAvie BTP.

EXONÉRATION DE LA TAXE SPÉCIALE SUR LES CONVENTIONS D'ASSURANCE

BATIRETRAITE ENTREPRISE Privilège et **BATIRETRAITE ENTREPRISE Multisupport** sont des contrats d'assurance sur la vie ; à ce titre, ils ne sont pas soumis à la taxe spéciale sur les conventions d'assurance.

CADRE JURIDIQUE ET CHAMP D'APPLICATION

Les contrats mentionnés dans cette notice fiscale entrent de plein droit dans le champ d'application de l'article 83 du CGI s'ils remplissent les conditions suivantes :

- Il s'agit des contrats groupe à adhésion obligatoire dont la mise en place peut résulter de la loi, d'une convention collective, d'un accord ou d'une convention d'entreprise, ou d'une décision unilatérale de l'employeur (dans ce dernier cas, les contrats doivent concerner la totalité du personnel de l'entreprise).
- La prestation est payable uniquement en rente et à l'âge normal de la retraite.
- L'employeur participe obligatoirement au financement de ces régimes.
- Ces contrats bénéficient soit à tous les salariés de l'entreprise, soit tous les salariés appartenant à une catégorie de personnel objectivement définie.
- Le taux de cotisation doit être uniforme pour tous les participants ou les participants de la même catégorie de personnel.



MODALITÉS DE MISE EN PLACE

Le régime de retraite supplémentaire doit être mis en place selon l'un des procédures visées à l'article L.911-1 du Code de la Sécurité sociale, en fonction de la structure de l'entreprise.

Modes de mise en place du régime en fonction de l'effectif de la société

	Convention d'entreprise	Référendum	Décision unilatérale
Absence de représentants du personnel	NON	OUI	OUI
Délégués du personnel (11 salariés < Effectif < 50 salariés)	OUI	OUI	OUI
Délégués syndicaux (Effectif > 50 salariés)	OUI	OUI	OUI

Remarque :

-  La décision unilatérale est utilisée en l'absence de représentants du personnel et lorsque le collège assuré ne comporte qu'un seul salarié (ex : collège cadres ; l'entreprise ne comportant qu'un seul cadre).
-  En l'absence de représentants du personnel, si le collège comporte plusieurs salariés, il est préférable de procéder à la mise en place du régime par voie de référendum et non par voie de décision unilatérale.

	A quel niveau ?	Quels acteurs ?	Quels salariés concernés ?	Quels avantages ?	Quelles obligations à respecter ?	Quelles pièces à produire en cas de contrôle URSSAF (uniquement pour les contrats « Article 83 ») ?
Accord collectif	<p>En principe, négociation au niveau de l'entreprise tous établissements confondus.</p> <p>Possibilité de mettre en œuvre un accord par établissement ou de conserver des systèmes distincts par établissement en cas de fusion.</p>	<p>Employeur et organisations syndicales représentatives.</p> <p>Consultation du CE.</p>	<p>Tous ou une « catégorie objective ».</p> <p>Par exemple, possibilité de définir cette catégorie par référence à la CCN de 1947 (art.4, 4 bis ou art. 36)</p>	<p>Élément clé du dialogue social dans l'entreprise.</p> <p>Possibilité de mettre en place un accord de groupe favorisant une mutualisation des risques plus forte.</p>	<p>En l'absence d'accord de branche ou d'entreprise sur la couverture santé, question à porter à l'ordre du jour de la négociation annuelle obligatoire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Une copie de l'accord ■ Et le récépissé de dépôt à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. ■ Une copie du procès-verbal de la décision du conseil d'administration de l'entreprise (pour les mandataires sociaux assimilés aux salariés en application de l'article L.311-3 du Code de la Sécurité sociale).
Référendum	<p>Au niveau de l'entreprise.</p>	<p>Projet proposé unilatéralement par l'employeur après consultation du CE.</p>	<p>Tous ou une « catégorie objective ».</p>	<p>Expression directe des salariés.</p> <p>Conditions de majorité présentant une certaine souplesse.</p>	<p>Nécessité d'engager des actions de communication auprès des salariés et des anciens salariés pour expliquer les choix (niveau de garanties ...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Une copie du projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, ■ Et le procès-verbal de ratification, ■ En cas de dispenses d'affiliation, justificatifs des couvertures obligatoires à produire chaque année. ■ Une copie du procès-verbal de la décision du conseil d'administration de l'entreprise (pour les mandataires sociaux assimilés aux salariés en application de l'article L.311-3 du Code de la Sécurité sociale).
Décision unilatérale	<p>Au niveau de l'entreprise.</p>	<p>Initiative de l'employeur. Consultation du CE.</p>	<p>Tous ou une « catégorie objective ne comportant qu'un seul salarié ».</p> <p>Quelle que soit la quote part de financement employeur-salarié, possibilité pour les salariés présents dans l'entreprise avant la mise en place, de refuser de s'affilier sans remettre en cause le caractère obligatoire si la décision unilatérale le prévoit.</p>	<p>Relative souplesse pour les petites entreprises.</p>	<p>Remise d'un écrit à chaque salarié.</p> <p>Notification de la dénonciation avec un délai de prévenance suffisant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Une copie de l'écrit remis au salarié actant la décision unilatérale avec preuves de la démarche (envoi recommandé avec AR, remise en main propre acté dans la liste d'émargement...). ■ Justificatif écrit du refus du salarié de participer financièrement (lors de la mise en place). ■ Une copie du procès-verbal de la décision du conseil d'administration de l'entreprise (pour les mandataires sociaux assimilés aux salariés en application de l'article L.311-3 du Code de la Sécurité sociale).

QUESTIONS - RÉPONSES

Un accord d'entreprise est-il nécessaire ?

Un accord entre l'employeur et les salariés est nécessaire au regard de l'instruction fiscale du 12 septembre 2012. Il permet de définir la ou les catégories de salariés concernés, ainsi que le taux et l'assiette des cotisations à appliquer.

Si l'un des assurés du collège est titulaire d'un mandat social, une copie du procès-verbal de l'organe des instances statutaires de la société est nécessaire pour la mise en place du régime de retraite « Article 83 » : une copie du procès-verbal de la décision du conseil d'administration de l'entreprise (pour les mandataires sociaux assimilés aux salariés en application de l'article L.311-3 du Code de la Sécurité sociale).

Qui signe l'accord d'entreprise ?

Pour l'entreprise : c'est l'employeur ou son représentant (ex : Directeur des Ressources Humaines).
Pour les salariés : les délégués syndicaux, à défaut les délégués du personnel.

A défaut de représentants des salariés, il est recommandé de mettre en place le régime de retraite supplémentaire par référendum ou le cas échéant, par décision unilatérale si le collège ne comporte qu'un seul salarié.

Pour plus de précisions sur les modalités de mise en place d'un régime de retraite supplémentaire, se reporter à la note d'information relative aux régimes « Article 83 » (GV0863).

Qui sont les salariés concernés ?

Pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales, le régime de retraite supplémentaire (PER Entreprises) doit bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou à une ou plusieurs catégories de salariés objectivement définies. Le décret du 09/01/2012 modifié par celui du 8/07/2014 définit les critères permettant de constituer de telles catégories, qui peuvent également être combinés entre eux.

Attention les décrets du 09/01/2012 et du 8/07/2014, et la circulaire sociale du 12/08/2015 précisant les catégories objectives à utiliser par les entreprises, ne permettent pas de définir comme catégorie « les cadres dirigeants au sens du Code du Travail ». Les cadres dirigeants ne peuvent constituer une catégorie objective que dans le cas où une convention collective de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel définit cette catégorie. Dans ce cas, il convient de faire référence à la convention collective de branche pour définir la catégorie : « cadres dirigeants au sens de la convention collective de branche... » (sous réserve que cette catégorie existe bien dans cette convention collective de branche).

Qu'est-ce qu'une catégorie de personnel objectivement définie ?

Les décrets du 9/01/2012 et du 8/07/2014, et la circulaire 12/08/2015 définissent les conditions que doivent remplir les régimes de retraite supplémentaire « Article 83 » pour bénéficier de l'exonération de charges sociales prévue à l'article L 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Les critères permettant de définir objectivement une catégorie de salariés sont listés dans les décrets précités.

Pour être collectif, un régime doit couvrir l'ensemble des salariés, ou une ou plusieurs catégories de salariés établies sur la base de 3 critères : l'appartenance aux catégories Cadres et Non Cadres définies dans la Convention Nationale AGIRC du 14 mars 1947, les tranches de rémunération fixées pour le calcul des cotisations aux régimes ARRCO et AGIRC (à l'exclusion de la tranche D) et l'appartenance aux catégories professionnelles de 1^{er} niveau définies dans la Convention collective de branche.

Le régime doit également s'appliquer de manière générale et impersonnelle. Le respect des dispositions réglementaires ne fait pas obstacle à une requalification des garanties s'il s'avérait que les catégories mises en place ont en fait eu pour objectif d'accorder un avantage personnel.

En plus des 3 critères précités, le décret du 9/01/2012 liste des critères particuliers. Par exemple, est considérée comme objective, la catégorie de personnel définie en fonction de l'ancienneté qui n'excède pas 12 mois dans l'entreprise.

Ne sont pas admises, les catégories définies en fonction du temps de travail, de la nature du contrat, à l'âge ou à l'ancienneté des salariés (excepté la tolérance des 12 mois d'ancienneté).

Les 3 critères retenus permettant de définir une catégorie objective de personnel

1. l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres,
2. les tranches de rémunérations fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires de retraite issus de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947,
3. l'appartenance aux catégories et classifications professionnelles de 1^{er} niveau définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels.

La révocation d'un dirigeant de société est-elle un événement donnant droit à percevoir l'épargne retraite constituée ?

L'article L. 132-23 du Code des assurances prévoit six événements permettant d'exercer la faculté de rachat :

- l'expiration, depuis moins de 2 ans, des droits aux allocations d'assurance chômage de l'assuré prévues par le Code du travail en cas de perte d'emploi involontaire ;
- la reconnaissance, depuis moins de 2 ans, d'une invalidité de deuxième ou troisième catégorie au sens de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale ;
- la révocation ou le non renouvellement d'un mandat social de l'assuré depuis plus de 2 ans à la date de la demande, à condition de ne pas avoir liquidé sa retraite dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse et de ne pas avoir été salarié ou mandataire depuis la fin du mandat précité ;
- la cessation d'activité non salariée de l'assuré suite à un jugement de liquidation judiciaire depuis moins de 2 ans en application ou toute situation justifiant le rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation telle que visée à l'article L. 611-4 du Code de commerce. Le président du tribunal de commerce effectue la demande de rachat avec l'accord de l'assuré ;
- le décès du conjoint ou du partenaire de PACS de l'assuré depuis moins de 2 ans ;
- la situation de surendettement de l'assuré définie à l'article L. 330-1 du Code de la consommation sur demande adressée à l'assureur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits individuels résultant du contrat paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'assuré.

Cette rédaction est très précise et ne permet pas une interprétation visant à assimiler purement et simplement la révocation d'un mandataire social à l'expiration des droits de l'assuré aux allocations d'assurance chômage. Dans les situations précitées, le capital versé est exonéré d'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux.

Est-il possible d'effectuer des « versement exceptionnels » ?

Ces versements sont appelés des « rachats de cotisations ». Oui, ils sont possibles aux mêmes conditions que les cotisations courantes (uniformité du taux, totalité de la catégorie concernée et application des limites définies à l'article 83 du CGI). On veillera à ce que ces versements ne soient pas récurrents et correspondent réellement à un rachat au titre d'années non cotisées.

Les cotisations versées entrent-elles dans l'assiette de calcul de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) ?

Les cotisations n'entrent pas dans l'assiette de calcul de l'ISF, dès lors que l'assuré est âgé de moins de 70 ans.

La prestation entre-t-elle dans l'assiette de calcul de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) ?

La loi exonère la valeur de capitalisation des rentes viagères constituées dans le cadre d'une activité professionnelle, moyennant le versement de primes périodiques et régulièrement échelonnées pendant une durée d'au moins 15 ans et dont l'entrée en jouissance est subordonnée à la cessation de l'activité professionnelle. Toutefois, la condition de durée (15 ans) n'est pas requise lorsque la raison qui a mis fin au contrat est un licenciement, la mise à la retraite anticipée ou le décès avec réversion de la rente sur la tête du conjoint ou des enfants.

Les primes d'intéressement sont-elles considérées comme des éléments de salaire ?

En principe, les sommes versées aux salariés dans le cadre de l'intéressement n'ont pas le caractère d'élément du salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale (non assujettissement aux cotisations patronales et salariales de sécurité sociale, de retraites complémentaires et d'assurance chômage ; exonération de la taxe sur les salaires), et il n'est pas possible de transformer en intéressement un élément du salaire.

Toutefois, les modalités de calcul de l'intéressement n'étant pas réglementées peuvent varier d'une entreprise à une autre. Dans certains cas, des primes qualifiées d'intéressement n'ont pas le caractère collectif qui doit être celui de l'intéressement et ne sont en réalité que des compléments de salaire.

Par ailleurs, le montant global de l'intéressement ne doit pas dépasser 10 % des salaires ou 15 % dans certaines conditions.

SMAvie BTP

Société mutuelle d'assurance sur la vie du bâtiment et des travaux publics
Société d'assurance mutuelle à cotisations fixes
Entreprise régie par le Code des assurances - RCS PARIS 775 684 772
114 avenue Emile Zola - 75739 PARIS Cedex 15

www.smavie.fr

