

LES DIFFÉRENTS RÉGIMES DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

GÉNÉRALITÉS

Les entreprises ont à leur disposition un grand nombre de régimes de retraite par capitalisation, qui présentent des caractéristiques, contraintes et avantages fiscaux et sociaux différents.

Les régimes de retraite supplémentaires ont pour objectif de compléter les droits à retraite des régimes de base et complémentaires

Pour un salarié relevant du secteur privé : il s'agit du régime général géré par la CNAV et de l'AGIRC-ARRCO.

Ces retraites supplémentaires peuvent revêtir différentes formes ;

- des pensions de retraite servies sous forme de rente ou de capital ;
- d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Article L. 911-2 du Code de la Sécurité sociale

Des possibilités de rachat ne pouvaient intervenir que pour les contrats d'assurance de groupe et dans les seules éventualités prévues par l'article L. 132-23 du Code des assurances :

- si les contrats qui relèvent du régime de retraite complémentaire de la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique ainsi que de la « *complémentaire retraite des hospitaliers* » le prévoyaient, à la date de liquidation des droits individuels intervenant à partir de la date de cessation d'activité professionnelle de l'assuré, dans une limite de 20 % de la valeur des droits individuels résultant de ces contrats ;
- expiration des droits de l'assuré aux allocations d'assurance chômage prévues par le Code du travail en cas de perte involontaire d'emploi ou absence de contrat de travail ou de mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation pour un assuré qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre de conseil de surveillance, et qui n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ;
- cessation d'activité non salariée de l'assuré à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ou toute situation justifiant ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation, qui en effectue la demande avec l'accord de l'assuré ;
- invalidité de l'assuré correspondant à son classement dans la deuxième ou la troisième catégorie prévue par l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ;
- 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 de ces contrats paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Les apports de la loi « PACTE »

La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (L. no 2019-486, 22 mai 2019 dans son volet « épargne retraite » a pour objectif de favoriser le développement de la retraite supplémentaire.

Des règles communes ont été instituées aux différents plans d'épargne retraite à effet du 1^{er} janvier 2020.

Cette loi est complétée par l'ordonnance no 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire (JO 4 juill), l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite (JO 25 juil) et le décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite (JO 1^{er} août).

Les régimes à prestations définies (contrats dits « article 39 ») ont été modifiés par l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019.

Cette ordonnance prévoit notamment l'acquisition de droits certains et non conditionnés à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise. Un régime social particulier est prévu par un nouvel article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale.

Pour l'ensemble des régimes de retraite à l'exception des régimes à prestations définies, le Code monétaire et financier (C.mon.fin., articles L. 224-1 et suivants) est modifié. Des règles communes sont définies aux plans d'épargne retraite :

Les personnes physiques peuvent verser des sommes dans un plan d'épargne retraite. Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Les personnes physiques peuvent verser des sommes dans un plan d'épargne retraite. Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Le plan donne lieu à ouverture d'un compte-titres ou, pour les plans ouverts auprès d'une entreprise d'assurance, d'une mutuelle ou union, d'une institution de prévoyance ou union, à l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe dont l'exécution est liée à la cessation d'activité professionnelle ou, pour les plans ouverts auprès d'un organisme de retraite professionnelle supplémentaire, à l'adhésion à un contrat ayant pour objet la couverture d'engagements de retraite supplémentaire mentionnés à l'article L. 381-1 du code des assurances.

Le plan prévoit la possibilité pour le titulaire d'acquérir une rente viagère à l'échéance prévue, ainsi qu'une option de réversion de cette rente au profit d'un bénéficiaire en cas de décès du titulaire.

Remarque

Aux termes du I de l'article 9 du décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019, les dispositions des I et II de l'article 71 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2019.

- **Les plans peuvent être alimentés** par les personnes physiques par l'intermédiaire de versements volontaires du titulaire, de sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement, d'un compte épargne-temps ou des versements obligatoires du salarié ou de son employeur ;
- **Par défaut** Les fonds investis dans le plan d'épargne retraite font l'objet, d'une gestion pilotée ;
- Une information régulière et détaillée sur leurs droits (valeur des droits en cours de constitution et des modalités de leur transfert vers un autre plan d'épargne retraite) ;
- Les droits peuvent être transférés « vers tout autre plan d'épargne retraite ». Les frais d'encours à l'occasion d'un tel transfert sont plafonnés ;
- Le taux du forfait social est réduit à 16 % pour les versements de l'employeur à un plan d'épargne retraite si certaines modalités de gestion sont respectées ;
- L'allocation de l'épargne est gérée de façon pilotée et affectée à l'acquisition de parts de fonds comportant au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions (PEA) destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire.
- La sortie du plan d'épargne retraite peut être réalisée en rente ou en capital ;

PERCO

Les plans d'épargne pour la retraite collectif (« Perco ») ne peuvent plus être mis en place dans les entreprises.

Les plans mis en place avant le 1^{er} octobre 2020 pourront toutefois accueillir de nouveaux bénéficiaires.

Ordonnance n° 2019-766, 24 juillet 2019, article 8, II

Les contrats dits « article 83 » à cotisations définies

Les contrats souscrits dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2^o de l'article 83 du Code général des impôts ne pourront être mis en place que sous la forme d'un plan d'épargne retraite obligatoire (Pero), ou d'un ou d'un Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (Pereco) dans lequel des versements obligatoires sont institués.

Cependant les contrats mis en place avant le 1^{er} octobre 2020 pourront accueillir de nouveaux adhérents.

Ordonnance n° 2019-766, 24 juillet 2019, article 8, III

Les cas de débloquages anticipés :

- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ;
- invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du Code de la consommation ;
- expiration des droits à l'assurance chômage ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ;
- acquisition de la résidence principale (les droits correspondant aux versements obligatoires du salarié ou de l'employeur ne peuvent pas faire l'objet d'un rachat anticipé pour ce motif) ;

Autres contrats individuels

Les contrats mentionnés à l'article L. 144-1 du Code des assurances, les plans d'épargne retraite populaire (« Perp »), les contrats relevant du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du Code des assurances, la convention d'assurance de groupe dénommée « complémentaire retraite des hospitaliers » mentionnée à l'article L. 132-23 du Code des assurances ainsi que les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'Union mutualiste retraite ne pourront plus accueillir de nouvelles souscriptions ou adhésions (Ord. n° 2019-766, 24 juill. 2019, art. 8, I). Cette interdiction ne s'appliquera pas aux contrats et plans qui ont été mis en conformité avec certaines nouvelles dispositions du Code monétaire et financier (Ord. n° 2019-766, 24 juill. 2019, art. 8, I).

Selon une étude de la FFSA et du GEMA sur les contrats d'assurance retraite souscrits par des entreprises pour leurs salariés, les principaux types de contrats sont :

- les contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts (CGI) ;
- les contrats à cotisations définies (article 83 du CGI) ;
- les contrats en sursalaire (article 82 du CGI) ;
- les contrats d'indemnités de fin de carrière (IFC) ;
- les plans d'épargne retraite entreprise (PERE).

L'ÉPARGNE RETRAITE DES FRANÇAIS S'ÉLÈVE À 879,4 MILLIARDS D'EUROS EN 2018, EN HAUSSE DE PLUS DE 60 % EN 10 ANS

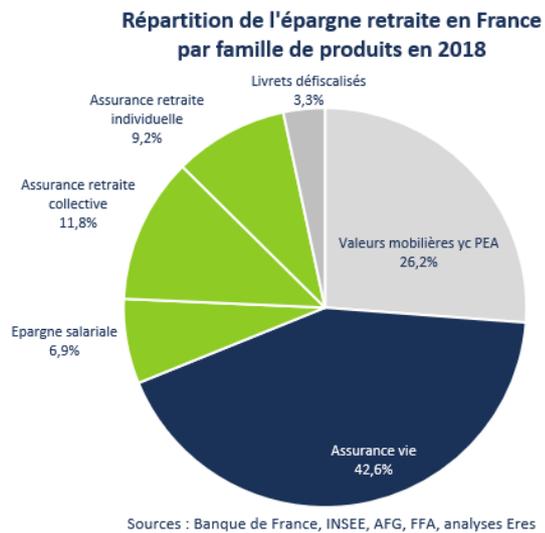
☞ Le nouveau *Plan d'épargne retraite (PER)*, créé par la *loi Pacte*, va révolutionner le paysage de l'épargne retraite en France. Avec cette réforme de l'épargne retraite supplémentaire, l'ambition portée par le Gouvernement (+100Mds € en 5 ans sur les produits dédiés à la retraite) devrait permettre à la France de rattraper une partie de son retard.

En novembre 2021, le marché des PER commercialisés par les sociétés d'assurance a enregistré 161 000 assurés supplémentaires et 1 401 M€ de versements.

En décembre 2021 il y a eu 139 000 nouvelles souscriptions et 1 892 millions d'euros de cotisations nouvelles (soit un versement moyen de 13 612 € par souscripteur) auxquelles il faut ajouter pour le seul mois de décembre 2021 les transferts d'anciens contrats d'épargne retraite vers un PER : en décembre 2021, 18 000 nouveaux assurés pour 404 millions d'euros (soit un transfert moyen de 22 444 €).

Fin décembre, 2,6 millions de Français ont souscrit un PER auprès d'une société d'assurance pour un encours de 29,6 milliards d'euros.

À fin 2021, les PER (d'assureurs et de banquiers) devraient représenter environ 60 milliards d'euros.



En 2020, 16,4 milliards d'euros de cotisations ont été, selon le rapport annuel de la direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES), le service des statistiques du ministère de la Santé et des Solidarités collectées dans le cadre de contrats de retraite supplémentaire.

Par rapport à 2019, ces cotisations ont progressé de 20 % malgré la crise sanitaire. Cette forte augmentation s'explique par le succès du Plan d'Épargne Retraite qui est commercialisé depuis le 1^{er} octobre 2019. Le montant des prestations versées au titre de contrats de retraite supplémentaire au profit des retraités a légèrement augmenté en 2020 et s'est élevé à 7,0 milliards d'euros.

La part des cotisations versées par les régimes supplémentaires de retraite par rapport à l'ensemble des cotisations acquittées atteint 5,1 % en 2020, tandis que les prestations servies se stabilisent à 2,1 % de l'ensemble des prestations de retraite versées, soit nettement moins que la moyenne constatée au sein des pays de l'OCDE, autour de 15 %.

La baisse du poids relatif des cotisations en 2018 et 2019 est liée à la mise en place de la retenue à la source pour l'impôt sur le revenu.

Données DREES

BÉNÉFICIAIRES EN CAS DE VIE

Le bénéficiaire de la pension de retraite est le salarié assuré.

Les régimes de retraite supplémentaire peuvent être mis en place pour tous les salariés ou seulement pour une catégorie d'entre eux.

D'une façon générale, l'engagement de l'entreprise doit être «général et impersonnel», et non pas pris au bénéfice d'une personne spécifique.

CATÉGORIES DE SALARIÉS

L'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale exige que les régimes de retraite supplémentaire soit obligatoire et collectif pour ouvrir droit à l'exonération de cotisations de Sécurité sociale des contributions patronales les finançant.

S'agissant du caractère collectif, l'article L. 242-1, al. 6 du Code de la Sécurité sociale modifié par l'article 17 de la loi du 20 décembre 2010 précise que les garanties doivent bénéficier à titre collectif à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux. Dans ce dernier cas, les salariés doivent appartenir à une catégorie établie à partir de critères objectifs déterminés par décret.

Le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, définit ces critères objectifs et, plus largement, les conditions dans lesquelles un régime de protection complémentaire peut être considéré comme collectif et obligatoire.

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire (régimes de prévoyance et de retraite supplémentaire) est exclu de l'assiette des cotisations et contributions sociales sous réserve que ces régimes présentent un caractère collectif.

Pour être collectives, les garanties de protection sociale complémentaire (PSC) doivent bénéficier à l'ensemble des salariés ou du moins à une partie d'entre eux sous réserve qu'ils appartiennent à une ou plusieurs catégories objectives de salariés définies par la réglementation.

Le critère 1 : l'appartenance aux catégories cadres et non cadres

Du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024, les actes de droit du travail instaurant des garanties collectives conclus avant le 1^{er} janvier 2022 peuvent continuer d'utiliser les références aux articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947 relative à la prévoyance des cadres pour définir les cadres et les non-cadres, sans remise en cause du garantir le caractère collectif des garanties mises en place, à la condition que les stipulations portant sur le champ des bénéficiaires ne soient pas modifiées pendant cette période.

Les entreprises créées postérieurement à l'entrée en vigueur du décret du 30 juillet 2021 peuvent également bénéficier de cette tolérance si la branche professionnelle dont elles relèvent ne s'est pas encore conformée au décret. Ainsi, pendant la période de tolérance, il est admis que constituent une catégorie objective les salariés cadres suivants :

- les cadres au sens de l'article 4 de la convention AGIRC du 14 mars 1947 ;
- l'ensemble constitué par les personnels ci-dessus et les assimilés cadres au sens de l'article 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947.

L'ensemble constitué des personnels mentionnés aux articles 4 et 4 bis susmentionnés, ainsi que les salariés mentionnés au §2 de l'article 36 de l'annexe I de la convention AGIRC du 14 mars 1947 qui pouvaient être affiliés à l'AGIRC ; L'ensemble des salariés anciennement affiliés à l'AGIRC.

Constituent également une catégorie objective les salariés non-cadres suivants :

- l'ensemble des salariés anciennement non affiliés à l'AGIRC ;
- les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, à l'exception de ceux mentionnés au §2 de l'article 36 de l'annexe I et ceux de l'article 4 bis ;
- les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4 bis ;
- les ouvriers, employés, techniciens et agents de maitrise. Lorsqu'il est fait mention de catégorie de « cadres » ou de « non cadres » sans autre précision (et notamment sans référence à la convention AGIRC), il est admis qu'il s'agit, respectivement, des ingénieurs, des cadres ainsi que des dirigeants affiliés au régime général et de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.

A compter du 1^{er} janvier 2025, les actes instaurant les garanties dans l'entreprise devront être conformes avec les dispositions du décret du 30 juillet 2021.

Précision du BOSS.gouv

Le critère 2 : les seuils de rémunération

Un seuil de rémunération égal au plafond mentionné à l'article L. 241-3 ou à deux, trois, quatre ou huit fois ce plafond, sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède huit fois ce plafond.

Le critère 3 : classifications professionnelles

La place dans les classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés au livre deuxième de la deuxième partie du code du travail.

Le critère 4 : les seuils de rémunération : niveau de responsabilité

Le niveau de responsabilité, le type de fonctions ou le degré d'autonomie ou l'ancienneté dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions ou les accords mentionnés au 3° ;

Le critère 5 : l'appartenance à une catégorie spécifique

L'appartenance au champ d'application d'un régime légalement ou réglementairement obligatoire assurant la couverture du risque concerné, ou bien l'appartenance à certaines catégories spécifiques de salariés définies par les stipulations d'une convention collective, d'un accord de branche ou d'un accord national interprofessionnel caractérisant des conditions d'emploi ou des activités particulières, ainsi que, l'appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession ;

Ces catégories ne peuvent en aucun cas être définies en fonction du temps de travail, de la nature du contrat, de l'âge ou, sous réserve du 4° et du dernier alinéa de l'article R. 242-1-2, de l'ancienneté des salariés.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2022 mais les entreprises déjà pourvues de régimes de PSC ouvrant droit au régime social de faveur auront jusqu'au 31 décembre 2024 pour se mettre en conformité.

Si l'entreprise décide de modifier le champ des bénéficiaires des garanties initialement prévu dans l'accord collectif ou référendaire ou la décision unilatérale instituant le régime, elle devra respecter les nouvelles dispositions réglementaires lors de cette modification sous peine d'une remise en cause du régime social de faveur. En revanche, si elle modifie d'autres points (ex. : nature ou niveau des garanties, niveau des cotisations), la période transitoire devrait continuer de courir.

Article R. 242-1-1 du Code de la Sécurité sociale modifié par décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 - article 1

Sont considérées comme couvrant l'ensemble des salariés placés dans une situation identique au regard des garanties mises en place :

- 1° Les prestations de retraite supplémentaire bénéficiant à des catégories établies à partir des critères mentionnés aux 1° à 3° de l'article R. 242-1-1 ;
- 2° Les prestations destinées à couvrir le risque de décès prévues par les dispositions de l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- 3° Les prestations destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, lorsque ce dernier est associé à au moins un des trois risques précédents, ou la perte de revenus en cas de maternité, bénéficiant à des catégories établies à partir des critères mentionnés aux 1° et 2° du même article ainsi que, sous réserve que l'ensemble des salariés de l'entreprise soient couverts, au 3° de l'article R. 242-1-1 ;
- 4° Les prestations destinées à couvrir des frais de santé, qui bénéficient à des catégories établies à partir des critères mentionnés aux 1° et 2° du même article, sous réserve que l'ensemble des salariés de l'entreprise soient couverts.

Dans tous les autres cas où les garanties ne couvrent pas l'ensemble des salariés de l'entreprise, l'employeur devra être en mesure de justifier que la ou les catégories établies à partir des critères objectifs mentionnés à l'article R. 242-1-1 permettent de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées.

Le fait de prévoir que l'accès aux garanties est réservé aux salariés de plus de douze mois d'ancienneté pour les prestations de retraite supplémentaire et les prestations destinées à couvrir des risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, et aux salariés de plus de six mois d'ancienneté pour les autres prestations, ne remet pas en cause le caractère collectif de ces garanties.

Article R. 242-1-2 modifié par décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 - article 1

Les critères interdits liés au temps de travail, à la nature du contrat, à l'âge ou à l'ancienneté du salarié

Les catégories ne peuvent en aucun cas être définies en fonction du temps de travail, de la nature du contrat, de l'âge ou de l'ancienneté des salariés (article R. 242-1-1, dernier alinéa). Cette règle ne trouve à s'appliquer que dans le cas de l'utilisation du critère n° 5.

Cette règle ne fait pas obstacle à l'utilisation du critère n° 5 lorsqu'il s'avère que la catégorie ainsi instituée ne regroupe en pratique que des salariés en contrat de travail à durée déterminée, dès lors que la catégorie elle-même est définie à raison des usages constants, généraux et fixes et non de la nature juridique du contrat.

Cette règle ne fait pas non plus obstacle, pour l'ensemble des critères possibles, à ce que :

- l'accès aux garanties (obligation de cotiser et accès aux prestations) soit réservé aux salariés ayant plus de douze mois d'ancienneté pour les prestations de retraite supplémentaire et les prestations destinées à couvrir des risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès (ainsi que pour les garanties dépendance), et aux salariés de plus de six mois d'ancienneté pour les autres prestations (article R. 242-1-2, dernier alinéa) ;
- le versement des prestations soit réservé à compter d'un âge minimal du salarié ou de ses ayants-droit lorsque ce critère est en rapport direct avec l'objet même de la garantie. Sont ici visées, par exemple, les garanties de retraite supplémentaire qui conditionnent leur versement au fait que le salarié ait atteint l'âge légal de la retraite ou encore les garanties prévoyant le versement d'une rente au conjoint survivant lorsque ce dernier atteint l'âge minimal ouvrant droit au versement d'une pension de réversion dans le régime général.

Enfin, à titre de tolérance, il sera admis que l'accès à un dispositif de retraite supplémentaire puisse être limité en deçà d'un certain âge dans le cas particulier où ce dispositif remplace un régime préexistant en cours de fermeture. Sont ici visés, notamment, les cas de création d'un régime de retraite à cotisations définies faisant suite à la fermeture d'un régime à prestations définies. Il doit alors être démontré que la couverture de certains salariés proches de la retraite n'est pas avantageuse pour eux en termes de droits supplémentaires. Il incombe à l'employeur de produire des éléments de preuve détaillés permettant de justifier l'exclusion des salariés concernés.

De même, l'introduction d'un critère tiré de la date d'embauche du salarié pourra être admise lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre de la fermeture d'un système de garanties retraite préexistant ayant pour objet de permettre à l'employeur de se conformer aux conditions légales et réglementaires d'exclusion d'assiette. Lorsque l'employeur est en mesure d'établir se trouver dans ce cas de figure, le système préexistant étant maintenu au profit des personnes embauchées avant sa date de fermeture, le nouveau peut, sans remise en cause du caractère collectif, être réservé aux seules personnes embauchées à compter de la date de sa mise en place. Les contributions versées par l'employeur pour le financement de ces deux systèmes de garanties peuvent donner lieu au bénéfice de l'exclusion d'assiette.

Circulaire n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013

MANDATAIRES SOCIAUX

Sont des mandataires sociaux :

- le Président Directeur Général et le Directeur Général dans les Sociétés Anonymes (SA) à Conseil d'Administration ;
- les membres du Directoire et le Président du Directoire, dans les Sociétés Anonymes (SA) à Conseil de Surveillance et Directoire ;
- le gérant, dans les Sociétés à Responsabilité Limitée (SARL).

☞ Les mandataires sociaux ne constituent pas, en tant que tels, une catégorie objective de personnel. Il en résulte qu'un système de garanties ne peut être ouvert aux seuls mandataires sociaux, sauf à remettre en cause son caractère collectif. Pour qu'un mandataire social, relevant du régime général en application des dispositions de l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale, puisse bénéficier d'un système de garanties entrant dans le champ des présentes dispositions, il faut que les garanties soit ouvertes à l'ensemble du personnel, ou qu'elles bénéficient à une catégorie objective à laquelle appartient le mandataire.

ACCORD DE BRANCHE

Ce type d'accord est signé dans le cadre d'une branche d'activité et, le plus souvent, intégré dans la convention collective.

C'est aux partenaires sociaux qu'il appartient de fixer, dans un accord de branche spécifique appelé « accord de méthode », qui doit être étendu, les règles de majorité qui seront applicables dans les négociations des accords de branche. À défaut d'accord de méthode étendu, un droit d'opposition s'applique.

Pour être valables, les accords de branches doivent être signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentant la majorité des salariés de la branche.

La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 du Code du travail ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants.

Article L. 2232-6 du Code du travail

AVEC L'ACCORD DE MÉTHODE

Pour être valables, les accords de branche doivent être signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentant la majorité des salariés de la branche. Pour la définition de cette majorité, qui doit figurer dans l'accord de méthode, les partenaires sociaux ont le choix entre :

- se référer aux résultats des dernières élections au comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel dans les entreprises de la branche ; l'accord de méthode précisera alors le mode de décompte des résultats des élections ;
- organiser périodiquement une consultation des salariés concernés afin de déterminer quels sont les syndicats représentatifs au niveau de la branche. Pourront participer à cette consultation tous les salariés ayant 16 ans accomplis, une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise sauf les majeurs sous tutelle et ceux auxquels les tribunaux ont interdit le droit de vote et d'élection. L'accord de méthode doit définir la périodicité et les modalités de la consultation.

CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD DE MÉTHODE

L'accord de méthode, pour être considéré comme valide, ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition de la part de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Sont prises en compte toutes les organisations syndicales représentatives, c'est-à-dire celles rattachées à l'une des cinq confédérations représentatives au niveau interprofessionnel et celles représentatives de fait et acceptées comme telles par les autres partenaires ou ayant fait l'objet d'une reconnaissance de représentativité sur la base d'une enquête par le ministre chargé du travail. La majorité est constituée de la moitié des organisations plus une. Ainsi, avec 8 organisations, la majorité est de 5, avec 7 elle est de 4.

Enfin, l'accord de méthode doit faire l'objet d'une mesure d'extension.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 du Code du travail.

SANS ACCORD DE MÉTHODE

Si les partenaires sociaux ne négocient pas d'accord de méthode ou si celui-ci n'est pas étendu, la validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la part de la majorité, en nombre, des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Ainsi, par exemple, un accord négocié avec 7 organisations et signé par trois d'entre elles seulement sera considéré comme valide, s'il n'a pas fait l'objet d'une opposition de la part des quatre autres organisations syndicales.

L'accord doit résulter d'une négociation organisée dans les conditions prévues par la loi, à défaut de quoi il peut être jugé non opposable aux salariés.

L'accord ne peut être invoqué que s'il a donné lieu aux mesures de publicité prévues par la loi :

- dépôt au Greffe des Prud'hommes ;
- dépôt à l'Inspection du Travail ;
- dépôt à la DREETS ;
- affichage au sein de l'entreprise.

CLAUSE DE RECOMMANDATION DE L'ORGANISME ASSUREUR

Article L. 912-1 modifié par LOI n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 - article 14 (V)

Les accords professionnels ou interprofessionnels peuvent, prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale.

Dans ce cas, les accords peuvent organiser la couverture des risques concernés en recommandant un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques ou une ou plusieurs institutions mentionnées à l'article L. 370-1 du Code des assurances, sous réserve du respect des conditions définies au II du présent article.

Le ou les organismes ou institutions adressent annuellement au ministre chargé de la Sécurité sociale un rapport sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre, dont le contenu est précisé par décret. La recommandation doit être précédée d'une procédure de mise en concurrence des organismes ou institutions concernés, dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Le ou les organismes ou institutions ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord. Ils sont tenus d'appliquer un tarif unique et d'offrir des garanties identiques pour toutes les entreprises et pour tous les salariés concernés. Les accords comportent une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité, qui ne peut excéder cinq ans, les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées. La procédure prévue au premier alinéa du II est applicable à ce réexamen.

Les accords mentionnés au I peuvent prévoir que certaines des prestations nécessitant la prise en compte d'éléments relatifs à la situation des salariés ou sans lien direct avec le contrat de travail les liant à leur employeur sont financées et gérées de façon mutualisée, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, pour l'ensemble des entreprises entrant dans leur champ d'application.

TAXES ET PARTICIPATIONS ASSISES SUR LES SALAIRES

La taxe sur les salaires est assise sur toutes les sommes payées à titre de traitements, salaires, indemnités, y compris la part des avantages en nature, avant déduction des cotisations salariales aux régimes de base et aux régimes supplémentaires de retraite.

Leur montant est évalué selon les règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du Code de la Sécurité sociale ou pour les employeurs de salariés visés aux articles L. 722-20 et L. 751-1 du Code rural, au titre IV du livre VII dudit code.

Article 231 du Code général des impôts

Depuis le 1^{er} janvier 2002, il y a unicité, sauf stipulations contraires prévues par le législateur, entre l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et celle de la taxe sur les salaires. Cette référence à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale conduit à inclure dans l'assiette de la taxe sur les salaires toutes les sommes considérées comme des rémunérations au sens de la réglementation sociale, sauf exonérations maintenues par la loi fiscale.

La taxe sur les salaires a fait l'objet de l'Instruction fiscale n° 155 du 12 septembre 2002.

Depuis le 1^{er} janvier 1996, l'assiette de la taxe d'apprentissage, de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue et à l'effort de construction sont alignées sur celles des cotisations sociales.

Articles 105 à 107 - Loi n° 95-116 du 4 février 1995 - JO du 5 février

Les cotisations patronales aux régimes de Sécurité sociale sont légalement exclues de la base de calcul de la taxe sur les salaires.

En matière de retraite supplémentaire, l'administration fiscale transpose à la taxe sur les salaires les dispositions légalement prévues en matière d'impôt sur le revenu.

Elle permet la déductibilité des cotisations patronales de l'assiette de calcul de la taxe sur les salaires, dans les limites prévues par l'article 83-2° du Code général des impôts, relatif à la détermination de la rémunération imposable des salariés bénéficiaires de ces cotisations.

Ainsi, lorsque des excédents de cotisations, déterminés en appliquant les limites prévues par l'article 83-2° du Code général des impôts, sont imposés entre les mains des salariés au titre de complément de salaire, ces excédents doivent également être réintégrés dans l'assiette de calcul de la taxe sur les salaires.

Ils sont également réintégrés dans l'assiette de calcul de toutes les participations assises sur les salaires :

- taxe d'apprentissage ;
- participation de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue et à l'effort de construction ("1 % logement").

Conformément aux dispositions du 2 bis de l'article 231 du Code général des impôts, le barème de la taxe sur les salaires due au titre des rémunérations brutes individuelles annuelles versées en **2022** s'établit comme suit :

Taux en fonction du salaire brut pour chaque salarié		
Type de taux	Taux global	Salaire brut versé en 2021 (taxe payable en 2022)
Taux normal	4,25 %	Jusqu'à 8 020 €
1 ^{er} taux majoré	8,50 %	Entre 8 020 € et 16 013 €
2 ^e taux majoré	13,60 %	Supérieur à 16 013 €

CSG – CRDS ET FORFAIT SOCIAL

GÉNÉRALITÉS

Sur les contributions

Les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire sont toujours assujetties à CSG et à CRDS, tout au long de l'année, peu important qu'il s'agisse d'un régime remplissant les conditions d'exonération de cotisations de Sécurité sociale ou d'un régime «non exonéré» (dans ce dernier cas, elles sont soumises à CSG et à CRDS en tant que complément de salaire).

Pour éviter tout double assujettissement, un éventuel excédent de cotisations de retraite et de prévoyance à réintégrer dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale ne doit donc jamais être réintégré dans la base CSG/CRDS.

En revanche, sont toujours exonérées de CSG et de CRDS les contributions patronales qui financent :

- les régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires (AGIRC-ARRCO, IRCANTEC...);
- des régimes de retraite à prestations définies liant l'ouverture des droits à l'achèvement par le bénéficiaire de sa carrière dans l'entreprise et dont le financement n'est pas individualisé salarié par salarié, qui sont désormais soumis à une contribution spécifique.

Forfait social

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 publiée au journal officiel du 18 décembre 2008) instaure une nouvelle contribution patronale de 2 % appelée "forfait social" à la charge des entreprises à partir du 1^{er} janvier 2009.

Cette contribution est assise sur les rémunérations ou gains exclus de l'assiette des cotisations de Sécurités sociales et assujetties à la CSG. Elle est due par l'employeur sur les contributions des employeurs destinées à financer des prestations de retraite supplémentaire à l'exception de celles visées à l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, les sommes versées au titre de la participation et du supplément de réserve spéciale de participation, au titre de l'intéressement, du supplément d'intéressement et de l'intéressement de projet, l'abondement de l'employeur aux plans d'épargne et la prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1500 € prévue par la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail.

Sont exclues du forfait social, l'attribution de stock-options ou d'actions gratuites déjà soumise à la contribution patronale spécifique de 10 %, les contributions des employeurs au financement des prestations de prévoyance déjà assujetties à une contribution de 8 %, la fraction des indemnités exclue de l'assiette des cotisations versées dans certains cas de rupture du contrat de travail ou de cessation forcée du mandat social, les contributions des employeurs aux chèques vacances (avantage prévu à l'article L. 411-9 du Code du tourisme), et les divers titres de paiement (titre-restaurant, chèque emploi-service universel préfinancé. Cette contribution patronale est recouvrée par l'URSSAF et doit être déclarée par l'entreprise.

L'article 16 de la loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2010, double son montant : pour les sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2010 le forfait social est de 4 %. Ce forfait passe à 6 % au 1^{er} janvier 2011.

Depuis le 1^{er} août 2012

Le forfait social au taux de 20 % est dû sur les contributions des employeurs destinées à financer des prestations de **retraite supplémentaire** (à l'exclusion des retraites chapeau déjà assujetties par ailleurs à une cotisation spécifique).

Taux et mode de recouvrement du forfait social

Les règles applicables en matière de recouvrement, de contrôle et de contentieux sont celles en vigueur dans le régime général de sécurité sociale (ou dans le régime agricole pour les employeurs qui en relèvent) pour les cotisations à la charge des employeurs assises sur les rémunérations de leurs salariés et assimilés.

Cette contribution doit être déclarée par l'entreprise, aux mêmes dates que la CSG portant sur les mêmes éléments.

Mis en place par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009, le forfait social, initialement à 2 %, est passé à 4 % pour les sommes versées depuis le 1^{er} janvier 2010, 6 % au 1^{er} janvier 2011 et à 8 % au 1^{er} janvier 2012.

Le taux du forfait social est porté à 20 % à compter du 1^{er} août 2012.

Il permet de faire contribuer au financement de la protection sociale des éléments de rémunération accessoires aux salaires : contributions des employeurs aux régimes de retraite supplémentaire, participation, abondements des employeurs aux plans d'épargne entreprise et au plan d'épargne pour la retraite collective (PEE, PEI, PERCO).

Les contributions des employeurs aux régimes de retraite supplémentaire, à l'exception des contributions finançant des régimes de retraite à prestations définies qui sont soumises à une contribution spécifique, prévue à l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, sont assujetties au forfait social.

Forfait social 16 % « PER »

Le taux du forfait social est fixé à 16 % pour les versements par l'employeur des sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise ou de l'intéressement ou de versements unilatéraux des entreprises, ainsi que des droits inscrits au compte épargne-temps ou, en l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise et dans des limites fixées par décret, des sommes correspondant à des jours de repos non pris, s'agissant des plans d'épargne retraite d'entreprise, de versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, s'agissant des plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

Lorsque le plan d'épargne retraite d'entreprise prévoit que l'allocation de l'épargne est affectée, selon des modalités fixées par décret, à l'acquisition de parts de fonds comportant au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire.

Loi PACTE - article 71 L. 137-16 du Code de la Sécurité sociale

CSG-CRDS SUR LES REVENUS D'ACTIVITÉS

En ce qui concerne les revenus d'activités, l'élargissement de l'assiette de la contribution porte sur trois catégories de revenus salariaux pour leur part qui n'entre pas déjà dans l'assiette des cotisations et de la CSG au titre de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, à savoir :

- les contributions patronales destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire ;
- les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite et toutes les autres sommes versées à l'occasion de la rupture ou de la modification du contrat de travail ;
- les allocations visées à l'article 15 de la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille.

L'assiette de la CSG sur les revenus d'activité est désormais strictement identique à celle de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) sur la même catégorie de revenus. Il convient donc pour les entreprises d'appliquer l'assiette de la CRDS à la CSG.