RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Extrait du
Bulletin Officiel des Finances Publiques-Impôts

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

Identifiant juridique : BOI-RSA-BASE-30-10-20-20170621
Date de publication : 21/06/2017
Date de fin de publication : 17/02/2026

RSA - Base d'imposition des traitements, salaires et revenus assimilés - Charges déductibles - Cotisations dont la déduction est plafonnée

Positionnement du document dans le plan :

RSA - Revenus salariaux et assimiles
Base d'imposition des traitements,salaires et revenus assimiles
Titre 3 : Charges déductibles du revenu brut
Chapitre 1 : Cotisations à un régime de prévoyance retraite
Section 2 : Cotisations dont la déduction est plafonnée

Sommaire :

I. Régime de déduction des cotisations versées aux régimes de retraite supplémentaire
A. Conditions de déduction
1. Les salariés doivent être affiliés au régime à titre obligatoire
2. La pension doit être stipulée payable, au plus tôt, à l'âge normal de départ à la retraite
3. Les cotisations doivent comporter une participation effective de l'employeur
4. Les contrats passés avec un organisme d'assurances doivent revêtir la forme d'une assurance de groupe qui s'impose à l'ensemble du personnel ou à une catégorie objective donnée
5. Les cotisations doivent être fixées à un taux uniforme à l'égard de toutes les personnes appartenant à une même catégorie objective de personnel
6. Les cotisations doivent être afférentes à un régime exclusif de tout versement d'un capital
B. Limite de déduction des cotisations versées aux régimes de retraite supplémentaire
C. Précisions
1. Cotisations versées à titre facultatif aux régimes de retraite supplémentaire d'entreprise
2. Cotisations ou primes versées aux régimes de retraite supplémentaire gérés par des entités établies dans un Etat membre de l'Espace économique européen (EEE)
3. Situation des salariés « impatriés » (CGI, art. 155 B)
4. Situation des autres salariés qui viennent travailler en France
D. Situation des joueurs professionnels de football
II. Régime de déduction des cotisations versées aux régimes de prévoyance complémentaire
A. Rappel des conditions de déduction
1. Les régimes doivent répondre aux conditions exigées des régimes de retraite supplémentaire énumérées aux I-A-1 § 40 à 50 et I-A-3, 4 et 5 § 70 à 90
2. Les risques assurés doivent être les mêmes que dans les régimes de sécurité sociale de base (maladie, maternité, invalidité, incapacité de travail, décès) ainsi que la dépendance qui est assimilée à la prévoyance
3. Le régime doit être exclusif de tout versement d'un capital
4. Le régime doit respecter les conditions prévues à l'article L. 871-1 du CSS

B. Limite de déduction des cotisations versées aux régimes de prévoyance complémentaire
C. Situation des salariés « impatriés » (CGI, art. 83, 2°-0 ter)
III. Sort des cotisations excédentaires

1

Les dispositions des 1° quater à 2° ter de l'article 83 du code général des impôts (CGI) permettent :

- la déduction sous un plafond spécifique des cotisations versées aux régimes obligatoires et collectifs d'entreprise de retraite supplémentaire dits régimes « article 83 », y compris l'abondement éventuel de l'entreprise au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ;

- la déduction sous un autre plafond des cotisations versées à des régimes obligatoires et collectifs d'entreprise de prévoyance complémentaire, qui participent d'une logique différente de celle des régimes de retraite.

I. Régime de déduction des cotisations versées aux régimes de retraite supplémentaire

10

Ces cotisations sont déductibles d'une part sous réserve de remplir certaines conditions de fond, et, d'autre part, dans une limite spécifique prévue au 2° de l'article 83 du CGI.

A. Conditions de déduction

20

Pour entrer dans le champ d'application de ces dispositions, les cotisations aux régimes de retraite supplémentaire doivent notamment tendre à la constitution d'une véritable pension de retraite, c'est-à-dire d'un revenu conservant un lien avec les services passés.

30

Par ailleurs, l'ensemble des conditions suivantes doivent être satisfaites.

1. Les salariés doivent être affiliés au régime à titre obligatoire

40

Le 2° de l'article 83 du CGI autorise la déduction des cotisations ou primes versées aux régimes de retraite supplémentaire mis en place dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (CSS) auxquels le salarié est affilié **à titre obligatoire**.

50

Le caractère obligatoire du régime n'est toutefois pas remis en cause lorsque (CSS, art. R. 242-1-6) :

- les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale de l'employeur et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;

- le dispositif prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, des cas de dispense au profit :

- des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'un durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties,

- des salariés et apprentis titulaires d'un contrat d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle par ailleurs,

- des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garantie les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Remarque : Pour plus de précisions sur les exceptions au caractère obligatoire des régimes de retraite supplémentaire (et de prévoyance complémentaire), il est possible de se référer à la fiche n° 6 de la circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 relative aux modalités d'assujettissements aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire dans sa rédaction issue de la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013.

2. La pension doit être stipulée payable, au plus tôt, à l'âge normal de départ à la retraite

60

C'est-à-dire à l'âge à partir duquel le salarié intéressé peut bénéficier de la pension vieillesse d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse, de base ou complémentaire, ou à l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du CSS.

A cet égard, il est précisé que les régimes de retraite adossés à un contrat d'assurance comportant une clause d'anticipation permettant au bénéficiaire de percevoir avant l'âge normal de départ à la retraite une partie de l'épargne acquise n'ouvrent pas droit à la déduction des cotisations.

Il est admis que la pension soit stipulée réversible sur la tête du conjoint survivant ou des enfants à charge ou, le cas échéant, d'un bénéficiaire désigné (il est rappelé que les pensions servies sont toujours imposables selon les règles des pensions et retraites, quelle que soit la qualité du bénéficiaire).

65

Cas particulier des annuités de pension garanties.

Certains contrats offrent à la souscription des adhérents une garantie optionnelle dite d'« annuités garanties » par laquelle l'assureur garantit aux intéressés une durée minimale de service de la rente (cinq, dix ou quinze ans le plus souvent). Ainsi, en cas de décès de l'adhérent et, le cas échéant, du réservataire à l'intérieur de cette période garantie, le solde des annuités est versé à un bénéficiaire désigné par l'adhérent au jour de la liquidation de ses droits viagers. L'insertion d'une telle garantie, non expressément prévue par la loi, est toutefois autorisée sous réserve :

- d’une part, que le nombre d’annuités garanties n’excède pas l’espérance de vie de l’adhérent à l’âge auquel il liquide ses droits viagers, déterminée selon les tables de génération prévues à l’article A. 132-18 du code des assurances (C. assur.) et diminuée de cinq ans ;

- d’autre part, que les bénéficiaires des annuités garanties soient définitivement et irrévocablement désignés par l’adhérent au jour de la liquidation de ses droits viagers.

3. Les cotisations doivent comporter une participation effective de l'employeur

70

Cette participation peut en représenter au minimum une part significative, au maximum la totalité. A cet égard, la seule prise en charge par l’employeur des frais de mise en place et de gestion du régime ne constitue pas de sa part une participation significative à son financement.

Remarque : Le niveau requis de la participation de l'employeur peut notamment être apprécié par rapport aux règles de financement du régime d'assurance-maladie de la sécurité sociale. Une participation d'un niveau inférieur peut toutefois être envisagée, si le taux est conforme aux usages et accords collectifs en vigueur dans la profession et la branche d'activité concernée.

4. Les contrats passés avec un organisme d’assurances doivent revêtir la forme d'une assurance de groupe qui s'impose à l'ensemble du personnel ou à une catégorie objective donnée

80

Pour l'application du 2° de l'article 83 du CGI, comme du 1° quater du même article, les contrats d'assurance de groupe s'entendent de ceux que les entreprises elles-mêmes ont souscrit et dont le bénéfice est accordé à l'ensemble du personnel salarié ou à certaines catégories objectives de salariés, peu important que les bénéficiaires soient des cadres dirigeants ou de direction (CE, arrêt du 8 juillet 2005, n° 259251).

Il est admis que les catégories objectives de personnels puissent être définies par référence aux critères mentionnés à l'article R. 242-1-1 du CSS et à l'article R. 242-1-2 du CSS. Si tous les salariés d'une même catégorie ne sont pas adhérents du contrat, la déduction des cotisations n'est admise que si les personnels couverts correspondent à une ou plusieurs catégories objectives au sens des dispositions de ces mêmes articles.

Il convient par ailleurs de noter que bien que les mandataires sociaux ne constituent pas en tant que tels une catégorie de personnel, ils sont cependant susceptibles de bénéficier des dispositions du 2° de l'article 83 du CGI, comme de celles du 1° quater du même article (cf. II § 200 et suiv.), dès lors qu’ils peuvent être inclus dans une catégorie plus large, comme celle des cadres dirigeants.

Remarque : Pour des exemples de catégories de personnel pouvant être retenues, il est possible de se référer à la fiche n° 5 de la circulaire n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 relative aux modalités d'assujettissements aux cotisations et contribution de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire et complémentaire dans sa rédaction issue de la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013.

L'entreprise notifie à l'assureur, au fur et à mesure des mouvements de personnel, les renseignements concernant les salariés qui ont été embauchés ou qui ont cessé leurs fonctions. Les salariés sont pour leur part adhérents ou membres participants.

Une entreprise ne comportant qu'un nombre très limité de salariés ou même un seul, appartenant à une catégorie donnée, définie de manière générale et impersonnelle selon des critères non restrictifs, a la possibilité d'adhérer à un contrat d'assurance de groupe. En pareil cas, le contrat peut se présenter sous la forme d'un contrat collectif obligatoire ouvert à plusieurs entreprises. Le groupe ainsi constitué doit répondre aux exigences de la réglementation particulière à ce type d'assurance.

5. Les cotisations doivent être fixées à un taux uniforme à l'égard de toutes les personnes appartenant à une même catégorie objective de personnel

90

Ces dispositions n'interdisent pas une modulation du taux de cotisation par tranche de rémunération, c'est- à-dire par fraction de rémunération égale au plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L. 241-3 du CSS.

Bien entendu, les sommes issues d'un compte épargne-temps, qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, versées par les bénéficiaires en application d'une convention ou d'un accord collectif à un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire en application de l'article L. 3152-1 du code du travail (C. trav.) sont sans incidence sur l'application de la règle du taux uniforme.

6. Les cotisations doivent être afférentes à un régime exclusif de tout versement d'un capital

100

La condition citée au **I-A-5 § 90** doit être satisfaite, même s'il s'agit d'une option entre cette formule et le versement d'arrérages, au moment du départ à la retraite.

Ces contrats ne sont pas rachetables, hors les cinq cas prévus aux troisième à septième alinéas de l' article L. 132-23 du code des assurances et de l'article L. 223-22 du code de la mutualité :

- expiration des droits de l'assuré aux allocations d'assurance chômage accordées consécutivement à une perte involontaire d'emploi, ou le fait pour un assuré qui a exercé ses 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 de l'assuré à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application des dispositions du livre VI du code de commerce (C. com., art. L. 610-1 et suiv.) ou toute situation justifiant ce 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, qui en effectue la demande avec l'accord de l'assuré ;

- invalidité de l'assuré correspondant à son classement dans les deuxième ou troisième catégories prévues à l'article L. 341-4 du CSS ;

- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

- situation de surendettement de l'assuré définie à l'article L. 711-1 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.

Hormis ces cas, ainsi que celui du rachat des rentes lorsque les quittances d'arrérages ne dépassent pas 40 euros (C. assur., art. A. 160-2), les contrats ne peuvent pas prévoir de faculté de rachat, même partiel.

110

Aussi, le fait que des contrats prévoient le versement de rentes dites « variables » ou « par paliers » ayant pour effet soit de liquider une fraction significative des droits viagers sur une très courte période, soit au contraire d'en différer la liquidation à une date très tardive, en sorte qu'il pourrait s'analyser en une sortie partielle en capital, serait susceptible de remettre en cause la déductibilité des cotisations.

Les contrats peuvent prévoir des garanties complémentaires en cas de décès de l'adhérent avant (contre-assurance décès, qui le cas échéant peut valablement consister en la contrepartie de la provision mathématique) ou après la date de mise en service de la rente viagère (réversion notamment), ainsi qu'en cas d'invalidité ou d'incapacité.

B. Limite de déduction des cotisations versées aux régimes de retraite supplémentaire

120

Conformément aux dispositions du deuxième alinéa du 2° de l'article 83 du CGI, la limite de déduction des cotisations et primes versées, y compris les versements de l'employeur, aux régimes obligatoires de retraite supplémentaire s'établit à 8 % de la rémunération annuelle brute retenue à concurrence de huit fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur l'année du versement des cotisations.

125

La rémunération annuelle brute s'entend de la rémunération annuelle déclarée par l'employeur qui procède au versement des cotisations pour être soumise à l'impôt sur le revenu établi au nom de l'intéressé avant déduction de la part salariale des cotisations sociales, notamment celles mentionnées aux 1°, 1° quater, 2° et 2° bis de l'article 83 du CGI, et de la part de contribution sociale généralisée qui est déductible en application du I de l'article 154 quinquies du CGI.

Elle comprend donc notamment les cotisations versées aux régimes de prévoyance complémentaire à la charge de l'employeur qui ne sont pas déductibles sur le fondement du 1° quater de l'article 83 du CGI.

130

Conformément aux dispositions du troisième alinéa du 2° de l'article 83 du CGI, la limite de déduction définie au **I-B § 120** est réduite, le cas échéant :

- des versements de l'employeur au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) défini de l'article L. 3334-1 du code du travail à l'article L. 3334-16 du code du travail. Il est rappelé que ces versements sont exonérés d'impôt sur le revenu en application du a du 18° de l'article 81 du CGI.

Ainsi, dans le cas où l'abondement de l'employeur au PERCO (dont le montant est plafonné à 8 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du CSS en application de l'article L. 3332-11 du code du travail) est supérieur au plafond de déduction dont bénéficie le salarié compte tenu du montant de sa rémunération, la possibilité de déduction au titre des cotisations « article 83 » est utilisée en totalité mais, pour autant, la fraction excédentaire correspondante de l'abondement de l'employeur ne constitue pas un complément de rémunération imposable ;

- à compter de l'imposition des revenus de 2010, des versements du salarié au PERCO effectués dans les conditions prévues à l'article L. 3152-4 du code du travail et à l'article L. 3334-8 du code du travail et exonérés d'impôt sur le revenu en application du b du 18° de l'article 81 du CGI. En pratique, il s'agit des sommes correspondant, en l'absence de compte-épargne temps dans l'entreprise et dans la limite de 10 jours par an, à des jours de repos non pris ou, dans la limite de 10 jours par an, à des droits inscrits sur un compte-épargne temps. Comme pour les abondements de l'employeur au PERCO, dans le cas où le montant de ces versements est supérieur au plafond de déduction dont bénéficie le salarié compte tenu de sa rémunération, la possibilité de déduction au titre des cotisations « article 83 » est utilisée en totalité mais, pour autant, la fraction excédentaire correspondante aux versements du salarié au PERCO ne constitue pas un complément de rémunération imposable.

C. Précisions

1. Cotisations versées à titre facultatif aux régimes de retraite supplémentaire d'entreprise

140

Les régimes de retraite supplémentaire d'entreprise peuvent prévoir la possibilité pour les salariés de verser des cotisations supplémentaires à titre facultatif.

Ces cotisations sont déductibles du revenu global au titre de l'article 163 quatervicies du CGI.

Pour plus de précisions, il convient de se reporter au BOI-IR-BASE-20-50.

150

Toutefois, certaines sommes versées à titre facultatif sur un tel régime sont déductibles des revenus professionnels dans la limite du plafond prévu au 2° de l'article 83 du CGI.

Il s'agit :

- des sommes correspondant à un abondement en temps ou en argent de l'employeur au compte-épargne temps (C. trav., art. L. 3152-4, al. 2) ;

- dans la limite de dix jours par an, des sommes correspondant à des droits inscrits sur un compte épargne-temps ne correspondant pas à un abondement de l'employeur audit compte épargne (C. trav., art. L. 3152-4, al. 4 à 6)

- dans la limite de dix jours par an, des sommes correspondant, en l'absence de compte-épargne temps, à des jours de repos non pris (C. trav., art. L. 3334-8).

2. Cotisations ou primes versées aux régimes de retraite supplémentaire gérés par des entités établies dans un Etat membre de l'Espace économique européen (EEE)

160

Les cotisations ou primes versées à des régimes de retraite supplémentaire gérés par des entités répondant aux conditions fixées par la directive 2003/41/CE du Parlement Européen et du Conseil du 3 juin 2003 concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle (IRP), qui sont établies dans un État membre de l'Union européenne ou dans un État non-membre de cette Union partie à l'accord sur l'Espace économique européen ayant conclu avec la France une convention fiscale contenant une clause d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude ou l'évasion fiscale, sont déductibles dans les mêmes conditions et limites que celles versées à des régimes de retraite supplémentaire gérés par de telles entités établies en France, exposées du I-A au I-C-1 § 20 à 150.

3. Situation des salariés « impatriés » (CGI, art. 155 B)

170

Le régime spécial d'imposition des salariés et mandataires sociaux appelés par une entreprise établie à l'étranger à exercer temporairement leur activité auprès d'une entreprise établie en France et les conditions de déduction des cotisations aux régimes de retraite supplémentaire auxquels les intéressés étaient affiliés ès qualités avant leur arrivée en France sont précisées au BOI-RSA-GEO-40.

4. Situation des autres salariés qui viennent travailler en France

180

Les autres salariés venant exercer leur activité professionnelle en France peuvent déduire de leur rémunération imposable, dans les conditions et limites définies du I-A au I-C-1 § 20 à 150, et sans préjudice, le cas échéant, des stipulations des conventions internationales, les cotisations qu'ils continuent de verser aux régimes de retraite supplémentaire répondant aux conditions définies par la directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, auxquels ils étaient affiliés, avant leur arrivée en France, dans un État membre de l'Union européenne ou dans un État non-membre de cette Union partie à l'accord sur l'Espace économique européen ayant conclu avec la France une convention fiscale contenant une clause d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude ou l'évasion fiscale.

D. Situation des joueurs professionnels de football

190

Les cotisations versées, depuis le 1er janvier 1993, à titre obligatoire au régime de prévoyance des joueurs professionnels de football institué par la charte du football professionnel, sont déductibles dans la limite visée au I-B § 120 et suivants.

II. Régime de déduction des cotisations versées aux régimes de prévoyance complémentaire

A. Rappel des conditions de déduction

200

Le 1° quater de l'article 83 du CGI autorise la déduction, sous plafond :

- des cotisations ou primes à la charge des salariés ;

- de la part des cotisations à la charge des employeurs et, le cas échéant, du comité d'entreprise, correspondant à des garanties autres que celles portant sur le remboursement et l'indemnisation de frais de santé. Il s'agit, en pratique, des cotisations versées au titre des garanties incapacité, invalidité, décès et dépendance,

versées aux régimes de prévoyance complémentaire mis en place dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du CSS auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

> **Remarque :** Les cotisations à la charge de l'employeur et, le cas échéant, du comité d'entreprise qui correspondent à des garanties portant sur le remboursement ou l'indemnisation de frais de santé (maladie, maternité ou accident) constituent des compléments de rémunération qui sont compris dans la rémunération imposable du salarié (BOI-RSA-CHAMP-20-30-50).

La déduction est admise si les conditions suivantes sont remplies.

1. Les régimes doivent répondre aux conditions exigées des régimes de retraite supplémentaire énumérées aux I-A-1 § 40 à 50 et I-A-3, 4 et 5 § 70 à 90

210

A cet égard, il est précisé que le caractère obligatoire du régime n'est pas remis en cause, outre dans les cas mentionnés au I-A-1 § 40 à 50, lorsque l'acte instituant le régime prévoit des cas de dispense au profit (CSS, art. R. 242-1-6, 3°) :

- des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du CSS ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du CSS et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure, la dispense ne pouvant jouer que jusqu'à l'expiration du contrat individuel ;

- à condition de le justifier chaque année, des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

220

Par ailleurs, il est admis que le caractère obligatoire du régime n'est pas remis en cause lorsque celui-ci prévoit, pendant douze mois au maximum, le maintien temporaire du bénéfice des garanties au profit des salariés dont le contrat de travail est rompu conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du CSS.

Ainsi, dès lors que le maintien de la couverture complémentaire correspond à la poursuite du contrat obligatoire et collectif dont bénéficiaient les salariés avant la rupture de leur contrat de travail, il est

admis que les cotisations versées dans le cadre du maintien des droits à couverture complémentaire santé et prévoyance des anciens salariés au chômage prévu par l'article L. 911-8 du CSS restent déductibles du revenu imposable sur la base et dans les conditions du 1° quater de l'article 83 du CGI .

Les plafonds s'apprécient selon les modalités de droit commun, c'est à dire en prenant en compte la rémunération annuelle brute du salarié l'année de paiement des cotisations par le salarié ou par l'employeur à l'organisme de prévoyance.

Les cotisations versées aux régimes de prévoyance complémentaire qui excèdent les plafonds de déduction, ainsi que celles qui correspondent au maintien de la couverture pendant une durée supérieure à 12 mois, ne peuvent pas être admises en déduction sur le fondement du 1° quater de l'article 83 du CGI. La part patronale doit être réintégrée dans la rémunération imposable et la part salariale n'est pas déductible des revenus soumis à l'impôt sur le revenu.

230

Enfin, le respect de l'uniformité du taux de cotisation pour toutes les personnes appartenant à une même catégorie objective de personnel n'interdit pas aux salariés de choisir, à l'intérieur de la cotisation de prévoyance obligatoire, de moduler le taux de couverture et, par suite, les garanties relatives aux différents risques autorisés.

2. Les risques assurés doivent être les mêmes que dans les régimes de sécurité sociale de base (maladie, maternité, invalidité, incapacité de travail, décès) ainsi que la dépendance qui est assimilée à la prévoyance

240

Toutefois, les prestations accordées peuvent revêtir des formes différentes (par exemple, pension d'orphelin, rente éducation, etc.).

3. Le régime doit être exclusif de tout versement d'un capital

250

Sauf pour ce qui concerne la couverture du risque décès ou en cas d'invalidité absolue et définitive ou perte totale et irréversible d'autonomie correspondant au 3° de l'article L. 341-4 du CSS.

4. Le régime doit respecter les conditions prévues à l'article L. 871-1 du CSS

260

L'article L. 871-1 du CSS prévoit que les régimes de prévoyance complémentaire mis en place dans les entreprises :

- ne doivent pas prévoir la prise en charge (même partielle) de la participation forfaitaire et de la franchise, respectivement prévus au II et au III de l'article L. 322-2 du CSS ;

- ne peuvent prévoir la prise en charge (totale ou partielle) de certaines majorations de participation ou dépassements d'honoraires (CSS, art. R. 871-1) ;

- peuvent prévoir la prise en charge totale ou partielle de certaines prestations ou dépassements d'honoraires définies à l'article R. 871-2 du CSS.

B. Limite de déduction des cotisations versées aux régimes de prévoyance complémentaire

270

Les cotisations ou primes versées, y compris la participation de l'employeur et, le cas échéant, du comité d'entreprise, ne correspondant pas à la garantie des frais de santé, aux régimes obligatoires et collectifs de prévoyance complémentaire sont déductibles dans une limite spécifique annuelle mentionnée au quatrième alinéa du 1° quater de l'article 83 du CGI, égale à la somme des deux éléments suivants :

- 5 % du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (PASS) ;

- et 2 % de la rémunération annuelle brute telle que définie au I-B § 125,

sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 2 % de huit fois le montant annuel du plafond précité.

Remarque : Ce plafond s'applique aux cotisations versées à compter du 1er janvier 2013.

C. Situation des salariés « impatriés » (CGI, art. 83, 2°-0 ter)

280

En application du 2°-0 ter de l'article 83 du CGI, les cotisations que les salarié « impatriés » continuent de verser aux régimes de prévoyance complémentaire auxquels ils étaient affiliés ès qualités dans un autre État avant leur prise de fonctions en France sont déductibles du montant imposable de leurs traitements et salaires, dans la limite prévue au 1° quater de l'article 83 du CGI.

Ce principe de déduction concerne les salariés « impatriés », c'est- à-dire ceux visés au I de l'article 155 B du CGI.

Pour plus de précisions sur ces dispositions, il convient de se reporter au BOI-RSA-GEO-40.

III. Sort des cotisations excédentaires

290

Lorsque les cotisations versées aux régimes de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire excèdent les plafonds de déduction, définis respectivement aux 2° et 1° quater de l' article 83 du CGI, l'excédent de cotisations afférent au régime concerné est ajouté à la rémunération.

300

En pratique :

- la part patronale des cotisations excédentaires constitue un complément de rémunération imposable qui doit être ajouté à la rémunération brute du salarié ;

- la part salariale des cotisations excédentaires n'est pas déductible de la rémunération brute de l'intéressé.

La ventilation de l'excédent s'effectue au prorata du montant des cotisations supportées respectivement par l'employeur et par le salarié.

Exemple 1 :

Soit un salarié qui perçoit une rémunération annuelle brute de 40 000 € et qui cotise à un régime de retraite dit « article 83 » au taux de 4 %. Son employeur complète ce versement par une cotisation au taux de 6 %.

Le plafond de déduction s'élève à 3 200 € (40 000 € x 8 %).

Les cotisations salariales et patronales versées au régime de retraite supplémentaire s'élèvent respectivement à 1 600 € et 2 400 €, soit au total : 4 000 € et un excédent de 800 €. La part salariale de cet excédent est égale à : 800 € x 0,40 = 320 €, et la part patronale à : 800 € x 0,60 = 480 €.

La somme de 320 € n'est pas déductible de la rémunération brute et celle de 480 € doit être ajoutée à la rémunération brute du salarié.

Le plafond de déduction des cotisations n'est pas modifié du fait de cette augmentation de la rémunération imposable.

Exemple 2 :

Soit un salarié qui cotise à un régime de prévoyance complémentaire d'entreprise obligatoire et collectif.

Il perçoit une rémunération annuelle brute (cf. I-B § 125) de 100 000 € dont 1 500 € sous forme de cotisations de son employeur à sa complémentaire d'entreprise qui sont comprises, en l'espèce, dans sa rémunération brute dès lors qu'elles couvrent des garanties relatives au remboursement ou à l'indemnisation de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Ce salarié cotise à sa complémentaire d'entreprise à hauteur de 3 000 € par an. Son employeur complète ce versement par une cotisation de 3 000 € qui comprend, outre les 1 500 € précités pris en compte dans sa rémunération brute, 1 500 € versés au titre de garanties autres que celles portant sur le remboursement ou l'indemnisation de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Le plafond de déduction de ce salarié s'élève, pour N (en prenant un PASS à 37 548 €), au plus faible des deux montants suivants :

- (37 548 x 5 %) + (100 000 x 2 %) = 3 877 € ;

- (37 548 € x 8 x 2 %) = 6 008 €.

La limitation du plafond à hauteur de 2 % de 8 fois le PASS ne trouve donc pas à s'appliquer ici.

Les cotisations salariales et patronales déductibles, sous condition de plafond, en application du 1° quater de l'article 83 du CGI s'élèvent respectivement à 3 000 € et 1 500 €, soit au total : 4 500 €, d'où un excédent de 623 € (4 500 - 3 877 = 623). La part salariale de cet excédent est égale à : 623 € x (3 000 / 4 500) = 415 € et la part patronale à : 623 € x (1 500 / 4 500) = 208 €.

La somme de 415 € n’est pas déductible de la rémunération brute et celle de 208 € doit être ajoutée à la rémunération brute du salarié.

Le plafond de déduction des cotisations n’est pas modifié du fait de cette augmentation de la rémunération imposable.