

En principe, l'assiette de la contribution sociale généralisée est alignée sur celle des cotisations sociales... Sauf que, comme souvent dans ce domaine, les exceptions n'ont cessé de se multiplier. Synthèse commentée, à l'occasion des 15 ans de la CSG.

CSG : la simplicité n'est qu'apparente

Thibault Ngo Ky, juriste Alma Consulting Group, Responsable de la commission droit social, AFJE

L'année 2006 voit la CSG «fêter» ses 15 années de service. Critiquée, combattue, tolérée puis acceptée par beaucoup, son assiette de calcul se veut simple et d'une grande efficacité, les exonérations étant très rares (*Actes du colloque EN3S Alma Consulting Group du 19 décembre 2006, Quel avenir pour le financement de la protection sociale après 15 ans de CSG? Paris*).

Si la majorité des revenus, qu'ils soient d'activité ou de remplacement, devraient être soumis d'une manière identique aux cotisations sociales et à la CSG et à la CRDS, il existe toujours des catégories de salariés, voire des revenus dont les modalités de calcul des cotisations diffèrent avec celles de la CSG/CRDS.

Ces différentes règles viennent perturber le calcul des charges sociales, ce qui peut entraîner quelques difficultés...

1 LORSQUE L'ASSIETTE DE LA CSG ET DE LA CRDS EST IDENTIQUE À CELLE DES COTISATIONS

La définition de l'assiette des cotisations et donc de la CSG/CRDS doit être comprise dans son sens le plus large. En effet, peu importent la qualification, le caractère habituel ou occasionnel d'un avantage, en argent ou en nature, obtenu en contrepartie ou à l'occasion du travail, pour qu'il soit intégré dans l'assiette des cotisations. Ainsi, toutes les sommes versées aux salariés, sous une forme libératoire directe (espèces, chèques-vacances, pourboires, primes, gratifications, commissions, bons d'achat, etc.) dont l'exclusion de l'assiette n'est pas expressément prévue par un texte, doivent être soumises à cotisations et donc contributions.

► Complément de salaire aux indemnités journalières de sécurité sociale

Doivent être incluses dans l'assiette des cotisations et contributions les allocations complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale (soumises pour leur part uniquement aux contributions) destinées à maintenir, en tout ou partie, le salaire d'activité et versées en application du contrat de travail ou d'une convention collective. Ces revenus de remplacement peuvent être versés directement par l'employeur ou par un tiers comme une compagnie d'assurances.

À noter que, selon la Cour de cassation, la prime acquittée par l'employeur dans le cadre d'une assurance

souscrite pour garantir ce risque ne constitue pas une contribution au financement d'un régime de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés et ne doit pas être soumise à la CSG et à la CRDS (*Cass. 2^e civ., 23 nov. 2006, n° 04-30.208, Urssaf du Jura c/société Voluitique*).

► Sommes destinées à financer des allocations complémentaires versées par un tiers

Le mode de financement des allocations complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale servies par un tiers détermine la part de ces allocations à soumettre à cotisations (*Circ. Acoss n° 97-7, 17 janv. 1997*).

En cas de financement conjoint employeur-salarié, les allocations complémentaires sont incluses dans l'assiette des cotisations et des contributions au prorata de la seule contribution patronale. Lorsque le financement est uniquement à la charge de l'employeur, la totalité des allocations doit être soumise.

Par ailleurs, les allocations complémentaires d'invalidité et de décès versées directement par l'employeur sont considérées par la jurisprudence comme des avantages soumis à cotisations au titre des revenus d'activité, même lorsque le salarié est décédé! Car alloués, sinon en contrepartie, du moins à l'occasion du travail (*Cass. soc., 20 nov. 1985, n° 84-11.727, RNUR c/Urssaf de Seine-Mavritime; Cass. soc., 12 nov. 1995, n° 93-16.993, Urssaf de Paris c/Assurances UAP*).

► Indemnité de préavis lors de la rupture d'un contrat de travail

L'inobservation du délai congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice qui est soumise à cotisations et CSG/CRDS. La rupture du contrat de travail est alors fixée à l'expiration du délai-congé (*C. trav., art. L. 122-8*).

En cas de non-exécution du préavis, à la demande du salarié, l'indemnité due par ce dernier à son employeur en réparation du préjudice subi doit être déduite du salaire net à payer et non du salaire brut.

L'indemnité compensatrice versée à un salarié licencié pour inaptitude physique, à la suite d'un accident du travail, est assimilée par la loi à l'indemnité compensatrice de préavis et doit être incluse dans l'assiette des cotisations (*Cass. soc., 4 oct. 1990, n° 88-16.990, Urssaf de la Haute-Loire c/SARL Chauchat*). Cette indemnité compensatrice de préavis versée en application de

l'article L. 122-32-6 du Code du travail à un salarié licencié pour inaptitude physique doit être soumise à cotisations dans la mesure où elle est assujettie à l'impôt sur le revenu.

► **Prise en charge par l'employeur des cotisations salariales à une association**

La prise en charge par l'employeur de tout ou partie d'une dépense qui incombe normalement au salarié constitue un complément de salaire soumis à cotisations et contributions (*Lettre circ. Acoss n° 2005-047, 25 févr. 2005*).

La prise en charge par l'employeur des frais engagés par ses salariés en raison de leur adhésion volontaire à des associations ou clubs sportifs, groupements ou clubs privés ne constitue pas des frais professionnels, mais un supplément de rémunération, même si l'entreprise en retire un avantage indirect, comme de nouveaux contrats (*Cass. soc., 13 janv. 1994, n° 92-12.920, Société fiduciaire de France c/Urssaf de Montpellier; Cass. soc., 24 mars 1994, n° 91-16.533, Fidal c/Urssaf de Lille Drass; Cass. 2^e civ., 27 janv. 2004, n° 02-30.452, Sté KPMG Fiduciaire de France c/Urssaf d'Ille-et-Vilaine*).

► **Gratifications, primes et indemnités**

Les gratifications, primes, indemnités et autres avantages en argent versés en complément ou en remplacement du salaire sont soumis à cotisations puisqu'ils sont alloués, sinon en contrepartie, au moins à l'occasion du travail (*J.-M. Delosme, Lettre des cotisations sociales 2006, n° 18*).

Seules sont exclues de l'assiette les indemnités exonérées par des dispositions particulières, ainsi que celles qui présentent le caractère de remboursement de frais professionnels ou de dommages et intérêts.

L'appellation donnée à une prime, indemnité, gratification ou remboursement n'est nullement déterminante. Sont incluses dans l'assiette des cotisations et des contributions :

- primes d'assiduité, de bilan de fin d'année, de vacances, primes de sécurité récompensant des meilleurs résultats obtenus dans la lutte contre les accidents du travail;
- primes de responsabilité ou de caisse servies à des salariés pouvant être rendus responsables de déficits de caisse, de manquements de stock ou d'outillage. Elles doivent être incluses dans l'assiette des cotisations, sauf pour la part correspondant à la charge réellement supportée par le salarié (remboursements directs à l'employeur ou montant de la prime d'assurance pour la couverture du risque encouru).

Il en est de même de toutes les méthodes employées dans les entreprises afin de motiver les salariés ou de récompenser une performance commerciale. Il est possible de citer :

- loteries et concours (*Cass. soc., 12 nov. 2002, n° 00-22.450, Sté Mercedes-Benz c/Urssaf de Paris et autres*);
- primes de suggestions et boîtes à idées (*Cass. soc., 12 oct. 1995, n° 93-14.001, Urssaf du Havre c/RNUR*);

- gratifications « *bold up* » (*Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, Société générale c/Urssaf de Toulouse*);
- rémunération des comptes bancaires à vue au profit du personnel en activité ou retraité d'un établissement bancaire: cela constitue un avantage en espèces consenti aux bénéficiaires en raison de leur appartenance à l'entreprise (*Cass. soc., 12 juill. 1995, n° 93-12.775, Urssaf du Havre c/SA Crédit fécampois*).

► **Chèques-vacances**

Le financement des chèques-vacances répond à un régime différent en fonction de la participation éventuelle de l'employeur.

Lorsque le comité d'entreprise intervient au titre de sa mission en matière d'aide aux vacances (*L. n° 99-584, 12 juill. 1999, art. 7, JO 13 juill.*), c'est-à-dire que les critères d'attribution sont fixés librement et sans intervention de l'employeur, la participation du comité d'entreprise ne revêt alors pas le caractère d'une rémunération et est donc exonérée de toutes cotisations et contributions (*Lettre circ. Acoss n° 84-59, 31 oct. 1984*). Il convient de noter que la solution est différente si le comité intervient en complément de l'employeur.

Ainsi, si la participation provient de l'employeur, elle doit être analysée comme un complément de salaire et doit donc être soumise au paiement des cotisations et contributions sociales, la participation des comités d'entreprise suivant alors le même sort.

Signalons enfin que le dispositif des chèques-vacances a été étendu dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise.

Dès lors que les critères sont conformes à ceux édictés par la réglementation (salariés bénéficiaires, conditions de ressources), la participation est exonérée de charges, mais la contribution sociale généralisée, la contribution au remboursement de la dette sociale et le versement transport restent dus.

► **Primes versées à l'occasion de la remise de la médaille du travail officielle**

Une tolérance ministérielle a mis en place une exonération de charges qui est limitée aux gratifications attribuées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail (*Lettre circ. Acoss n° 2000-103, 22 nov. 2000*). Cette dernière fait l'objet de textes particuliers (*D. n° 84-591, 4 juill. 1984, JO 12 juill., modif. par D. n° 86-401, 12 mars 1986, JO 14 mars, et par D. n° 2000-1015, 17 oct. 2000, JO 19 oct.*) et s'inscrit dans le cadre juridique défini par l'administration fiscale dans une instruction du 6 juillet 1981.

L'exonération de charges est limitée aux gratifications versées au titre de la médaille du travail « officielle » dans la limite du salaire mensuel de base du bénéficiaire (les diverses primes ou indemnités en sont exclues), le montant devant s'apprécier globalement, compte tenu de la participation accordée par l'employeur et par le comité d'entreprise. ●●●

●●● En revanche, les allocations d'un montant supérieur, forfaitaires ou hiérarchisées, doivent être intégrées dans l'assiette sous déduction de la limite définie ci-dessus.

► Intérêts de retard versés dans le cadre de rappel de rémunérations

Les intérêts de retard versés dans le cadre de rappels de rémunérations présentent la nature de dommages et intérêts dans la mesure où ils constituent des intérêts moratoires au sens de l'article 1153-1 du Code civil. À ce titre, ils sont exonérés de cotisations sociales ainsi que de CSG/CRDS.

2 SALARIÉS SOUMIS AU PAIEMENT DES COTISATIONS SOCIALES MAIS EXONÉRÉS DE CSG ET DE CRDS

Si le principe repose sur une unicité d'assiette, il n'en demeure pas moins que ce principe n'est pas pleinement effectif. Il existe un certain nombre de règles spécifiques où des cotisations sont uniquement dues et d'autres situations où seules la CSG et la CRDS doivent être calculées.

Depuis le 5 mai 2001 et en application de l'ordonnance n° 2001-377 du 2 mai 2001, sont assujetties à la CSG et à la CRDS les personnes à la fois considérées comme domiciliées fiscalement en France pour l'établissement de l'impôt sur le revenu et à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.

Cette règle cumulative trouve ses limites dès lors que les personnes concernées ne sont pas fiscalement domiciliées en France. Elles ne sont pas alors assujetties à la CSG et à la CRDS, mais elles demeurent seulement redevables de la cotisation d'assurance maladie à leur charge.

Relèvent notamment de cette « exonération » de CSG les travailleurs détachés de France vers l'étranger qui ne sont pas domiciliés fiscalement en France, mais qui, en vertu du détachement de droit interne ou de droit international, restent à la charge d'un régime obligatoire français d'assurance maladie. Bénéficient de cette réglementation les agents d'ambassades et consulats installés en France qui ne sont pas domiciliés fiscalement en France en raison de leur statut, mais qui sont à la charge d'un régime obligatoire français d'assurance maladie, les agents de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif exerçant leurs fonctions ou chargés de mission hors de France, les agents des organisations internationales situées en France qui ne sont pas affiliés au régime propre de protection sociale de l'organisation internationale et qui, du fait de leur immunité, sont exemptés d'impôt en France, les titulaires de revenus de remplacement d'origine française qui résident sur le territoire d'un autre État que la France,

mais qui restent à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie (*Lettre circ. Acoss n° 2001-911, 2 août 2001*).

3 CSG SUR LES REVENUS SALARIAUX : LES FRAIS SONT INCLUS

En principe, l'assiette de la CSG est alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale, mais il existe des cas où cette règle ne trouve pas à s'appliquer.

Ainsi, il existe une déduction représentative des frais professionnels (en plus des frais professionnels prévus à l'arrêté du 20 décembre 2002) fixée à 3 % qui doit être opérée systématiquement sur le montant brut de tous les revenus d'activité d'origine salariale soumis au précompte de la CSG. Contrairement aux modalités en vigueur pour le calcul des cotisations en cas de déduction supplémentaire, cette réduction « pour frais » échappe aux règles de l'assiette minimale et ne se cumule avec la réglementation relative aux frais professionnels (*Arr. 20 déc. 2002, JO 27 déc.*).

Par ailleurs, les déductions supplémentaires pour frais professionnels accordées aux catégories professionnelles mentionnées à l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts ne peuvent être opérées sur l'assiette de la CSG, celle-ci demeurant donc limitée à 97 % du revenu.

4 INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION, ABONDEMENT

Les sommes attribuées aux salariés en vertu d'un accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération et ne doivent donc pas faire l'objet de l'intégration dans l'assiette des cotisations sociales (*C. trav., art. L. 441-4 et s.*), mais doivent faire l'objet du précompte de la CSG et de la CRDS (*CSS, art. L. 136-2, § II-1°*); l'abattement au titre des frais professionnels doit être pratiqué et ce calcul doit être effectué au moment de l'attribution des primes, qu'elles soient ou non immédiatement disponibles.

Il en est de même des sommes réparties au titre de la réserve spéciale de participation (*CSS, art. L. 136-2, § II-2°*) et de l'abondement versé par l'entreprise au plan d'épargne entreprise. La prise en charge des frais de gestion du plan d'épargne entreprise ne doit pas donner lieu au calcul de la CSG et de la CRDS.

Le fait générateur de la CSG est constitué par la répartition individuelle des droits entre les salariés. Il appartient donc à l'employeur d'opérer le précompte au moment de l'attribution individuelle des droits.

5 CONTRIBUTIONS DES EMPLOYEURS AUX RÉGIMES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

La loi portant réforme des retraites est venue profondément modifier le régime des contributions des employeurs au régime de retraite complémentaire, supplémentaire et de prévoyance (*L. n° 2003-775, 21 août 2003, JO 22 août*).

Ce nouveau dispositif a modifié d'une part les conditions d'exonérations des cotisations sociales (régime juridique des organismes prestataires, modalité de mise en place, caractère collectif, obligatoire des couvertures, etc.) et d'autre part les limites des montants des contributions des employeurs aux différents régimes.

Ainsi, en fonction de chaque régime, différents critères permettent ou ne permettent pas d'exonérer les contributions de cotisations.

En revanche, et de manière générale, l'ensemble des contributions des employeurs doit être intégré dans l'assiette de la CSG/CRDS de chaque salarié bénéficiaire.

Il convient de noter deux exceptions. Les contributions des employeurs finançant un régime de retraite légalement obligatoire sont exclues de l'assiette CSG/CRDS du fait de l'exonération de l'assiette des cotisations.

Sont également exonérées du paiement de la CSG et de la CRDS, les contributions patronales au financement des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies (retraite chapeau). Cette exonération étant substituée par la mise en place d'une autre contribution spécifique!

6 LES INDEMNITÉS DE RUPTURE

L'assiette de la CSG et de la CRDS calculée sur les indemnités versées aux salariés à l'occasion de la rupture du contrat de travail a été modifiée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2000 (*CSS, art. L. 136-2*).

Les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite et toute autre somme versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail sont soumises à la CSG et à la CRDS, pour la fraction qui excède le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi. Cette fraction « de référence » est appliquée même dans les hypothèses où les accords ne prévoient rien comme en matière de départ volontaire suite à un accord GPEC (*loi de financement pour la sécurité sociale pour 2007, non publiée à ce jour*). En tout état de cause, cette fraction ne peut être inférieure au montant assujéti à l'impôt sur le revenu défini à l'article 80 duodecimes du Code général des impôts.

Le montant légal ou conventionnel des indemnités de licenciement et de mise à la retraite reste donc la seule limite d'exonération en matière de CSG et de CRDS.

Il convient de souligner que cette règle est complètement différente de celle applicable en ce qui concerne les limites d'exonération en matière de cotisations sociales (soit la moitié du total de l'indemnité versée, soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédent la rupture du contrat), sans que les limites puissent excéder une somme égale à six fois le plafond de la sécurité sociale (193 104€ pour 2007) ou cinq fois le plafond en cas de mise à la retraite.

Sont soumises à CSG et CRDS pour leur fraction excédant les montants légaux ou conventionnels (qu'elles soient ou non versées dans le cadre d'un plan social):

- les indemnités de mise à la retraite;
- les indemnités de licenciement proprement dites (*C. trav., art. L. 122-9; accord national interprofessionnel du 10 déc. 1977, C. trav., art. L. 122-32-6*);
- l'indemnité de départ volontaire suite à la mise en place d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et carrières;
- l'indemnité de clientèle et l'indemnité versée aux salariés ayant adhéré à une convention de conversion (*C. trav., art. L. 321-6, al. 4*);
- l'indemnité de congédiement des journalistes (*C. trav., art. L. 761-5*);
- l'indemnité de cessation d'activité versée dans le cadre de l'Arpe;
- l'indemnité spéciale de licenciement des salariés devenus inaptes à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dans la limite soit du double de l'indemnité légale de licenciement, soit de l'indemnité conventionnelle de licenciement (*C. trav., art. L. 122-32-6*);
- les indemnités de licenciement versées aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise (*Circ. min. 5B/96/71, 2 févr. 1996*);
- les indemnités de départs volontaires versées dans le cadre d'un plan social (*C. trav., art. L. 321-4 et L. 321-4-1*).

Ainsi, comme dans le régime antérieur, l'assiette de la CSG et de la CRDS est plus large que l'assiette des cotisations, une partie de l'indemnité pouvant être exonérée de cotisations et soumise à CSG et CRDS; c'est le cas lorsque le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle est inférieur à ces seuils et que l'indemnité versée est supérieure à l'indemnité conventionnelle.

Chacun comprendra, au travers de cette synthèse présentée, que si le calcul de la CSG et de la CRDS présente rarement une certaine complexité, c'est surtout les spécificités des règles de « base » qui posent le plus de difficultés. ■