



Quelles modalités des contrats collectifs à adhésion obligatoire ?

De quoi s'agit-il ?

Un contrat collectif à adhésion obligatoire en matière de prévoyance est un contrat auquel tous les agents fonctionnaires et contractuels adhèrent automatiquement dès lors que la collectivité l'a souscrit.

L'accord collectif national du 13 juillet 2023 prévoit la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de prévoyance dans toutes les collectivités territoriales et les établissements publics locaux.

La participation de l'employeur public versée dans le cadre d'un contrat collectif dont l'adhésion est obligatoire et qui est souscrit auprès d'un organisme assureur bénéficie d'un cadre fiscal et social de faveur.

Quels enjeux pour vous employeur public ?

Un contrat collectif à adhésion obligatoire est une protection commune pour tous vos agents en cas de perte de revenus. Cette couverture et votre participation contribuent à la qualité de vie au travail et à l'attractivité de la fonction publique territoriale.

Depuis le 1er janvier 2022, le traitement fiscal et social des dispositifs de protection sociale complémentaire a été encadrée dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire.

Votre participation d'employeur public aux cotisations acquittées par vos agents au titre d'un contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire n'entre pas dans l'assiette de leurs revenus imposable.

Ce que cela implique pour vos agents ?

Le contrat collectif présente le meilleur rapport qualité / prix. En effet, la solidarité intergénérationnelle entre les agents, la connaissance préalable des risques et la stabilité du besoin à couvrir permet aux organismes d'assurance de proposer de meilleurs tarifs.

Il n'y a pas de formulaire d'adhésion à remplir pour l'agent car l'adhésion est automatique, sauf s'il souhaite souscrire à des options. Il n'y a pas non plus de questionnaire médical à l'adhésion ou de délai de stage.

Le contrat collectif introduit des mécanismes de solidarité entre tous vos agents couverts, quels que soient leur statut, leur âge et leur catégorie.

Dans le cadre d'un contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire, la contribution de vos agents ainsi que votre participation n'entrent pas dans l'assiette de leurs revenus imposables.

Toutefois, les cotisations concernant les garanties optionnelles auxquelles vos agents souhaiteraient souscrire ne sont pas déductibles de leur revenu imposable.

Pour aller plus loin

TRAITEMENT FISCAL DE LA COTISATION

	PART AGENT	PART EMPLOYEUR
Contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire	N'entre pas dans l'assiette de revenus imposables : elle est donc déductible	N'entre pas dans l'assiette de revenus imposables : elle n'est pas imposable

TRAITEMENT SOCIAL DE LA COTISATION

	PART AGENT	PART EMPLOYEUR
Contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire	Sans objet	<p>Agents relevant de la CNRACL : CSG/CRDS sans abattement (9,70%)</p> <p>Agents IRCANTEC : CSG/CRDS : 9,70% + forfait social* : 8% (* sauf pour les employeurs de moins de 11 agents)</p> <p>NB : Ces charges seront donc calculées sur la part employeur mais imputées sur la fiche de paie de l'agent conformément aux modalités de prélèvement de la CSG/CRDS.</p>

Il est à noter que la participation éventuelle de l'employeur à des options à caractère facultatif ne bénéficie pas du régime social de faveur et ne fait pas l'objet d'une exonération fiscale pour les agents.

En d'autres termes, la participation de l'employeur aux options à caractère facultatif est soumise au paiement des charges sociales et doit être prise en compte dans la détermination de l'assiette des revenus imposables des agents.

Exemple : un agent percevant un revenu net imposable (RNI) de 24 000 € annuel
Avec une cotisation annuelle de 420 € (35 € mensuel),
Une participation employeur de 315 € (75 % de la cotisation),
Les 105 € restant à la charge de l'agent seront déduits de son RNI et les 315€ versés par son employeur ne seront pas intégrés dans son RNI.