

ASSEMBLÉE NATIONALE

16 octobre 2020

PLFSS POUR 2021 - (N° 3397)

Commission	
Gouvernement	

Adopté

AMENDEMENT

N ° 1931 (Rect)

présenté par
le Gouvernement

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 13, insérer l'article suivant:**

Le II de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :

« II. – Par dérogation au I, sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale :

« 1° Les sommes allouées au salarié au titre de l'intéressement prévu à l'article L. 3312-4 du code du travail ;

« 2° Les sommes réparties au titre de la réserve spéciale de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3324-5 du même code ;

« 3° Les sommes versées par l'employeur à un plan d'épargne en application de l'article L. 3332-11 du même code et de l'article L. 224-21 du code monétaire et financier ;

« 4° Les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du présent code, servies au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit, par des institutions de prévoyance, par des institutions de gestion de retraite supplémentaire, par des mutuelles et unions pratiquant des opérations d'assurance et de capitalisation, par des entreprises régies par le code des assurances ou par tout gestionnaire d'un plan d'épargne retraite mentionné à l'article L. 224-8 du code monétaire et financier, lorsque les garanties revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux, sous réserve qu'ils appartiennent à une catégorie établie à partir de critères objectifs déterminés par décret en Conseil d'État :

« a) Dans des limites fixées par décret, pour les contributions au financement de prestations de retraite supplémentaire déterminées par décret. L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne pour la retraite collectif exonéré aux termes de l'article L. 3334-6 du code du travail et à un plan

d'épargne retraite d'entreprise exonéré aux termes du 3° du II du présent article sont pris en compte pour l'application de ces limites ;

« b) Dans des limites fixées par décret, pour les contributions au financement de prestations complémentaires de prévoyance, à condition, lorsque ces contributions financent des garanties portant sur la prise en charge de frais de santé, que ces garanties soient conformes aux dispositions de l'article L. 871-1 du présent code. L'exclusion d'assiette est aussi applicable au versement de l'employeur mentionné à l'article L. 911-7-1.

« Les dispositions du présent 4° ne sont pas applicables lorsque les contributions des employeurs se substituent à d'autres revenus d'activité qui ont été soumis à cotisations en application du I du présent article et versés au cours des douze derniers mois ;

« 5° La contribution de l'employeur d'une entreprise de moins de cinquante salariés à l'acquisition des chèques-vacances, dans les conditions fixées aux articles L. 411-9 et L. 411-10 du code du tourisme ;

« 6° Les avantages mentionnés au I des articles 80 *bis* et 80 quaterdecies du code général des impôts. L'avantage correspondant à la différence définie au II de l'article 80 *bis* du même code est pris en compte dans la détermination de l'assiette définie au I du présent article lors de la levée de l'option ;

« 7° Dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond défini à l'article L. 241-3 du présent code, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes mentionnées à l'article 80 *ter* du code général des impôts qui ne sont pas imposables en application de l'article 80 duodecies du même code. Toutefois, sont intégralement assujetties à cotisations les indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes mentionnées à l'article 80 *ter* du même code d'un montant supérieur à cinq fois le montant annuel du plafond défini à l'article L. 241-3 du présent code, ainsi que celles versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail d'un montant supérieur à dix fois le montant de ce même plafond. En cas de cumul d'indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions et de la rupture du contrat de travail, il est fait masse de l'ensemble de ces indemnités ; lorsque le montant de celles-ci est supérieure à cinq fois le montant annuel du plafond défini à l'article L. 241-3, ces indemnités sont intégralement assujetties à cotisations. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement supprime l'exemption d'assiette que le projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique en cours d'examen propose d'introduire, contre l'avis du Gouvernement, qui fait sortir de l'assiette des prélèvements sociaux tout avantage accordé par un employeur ou un comité d'entreprises lorsque celui-ci se rattache à des activités sportives. Cette suppression ne nuit pas au développement des activités sportives en entreprise. En effet, la doctrine administrative admet, par tolérance, que certains avantages servis par les comités sociaux et économiques à des fins sociales, culturelles ou sportives, soient exonérés de tout prélèvement social. L'ajout de cette disposition dans la loi n'aurait donc pas pour effet d'encourager davantage les activités sportives qui font déjà l'objet d'un tel soutien.

En revanche, la disposition que le projet de loi ASAP propose d'introduire est source de difficultés et aurait des effets contraires à ceux recherchés. Elle n'est en effet ni limitée dans sa portée, ni soumise à des conditions particulières. Ainsi, des sommes très importantes, qui seraient accordées sans prendre en compte des critères objectifs et notamment la situation sociale des salariés, seraient exonérées à l'avenir de tout prélèvement. Or, il n'est pas normal qu'une part du salaire puisse échapper aux cotisations et aux contributions sociales sans critères définis. En outre, la sécurité juridique ne serait pas garantie puisqu'il faudrait que chaque employeur justifie que l'avantage se rattache à une pratique sportive. Enfin, en traitant uniquement des avantages sportifs, la disposition ne concerne pas l'ensemble des autres avantages, notamment en matière sociale. De plus, son assiette n'étant pas limitée, cette exemption se heurte au principe d'égalité devant l'impôt, les salariés n'étant pas égaux face à ces avantages qui ne bénéficient pas nécessairement à des salariés qui en ont le plus besoin. Il est impossible au plan juridique que le législateur n'exerce pas sa compétence et laisse chaque employeur libre de définir le niveau de l'assiette sociale. Il en résulterait des risques élevés au plan de l'égalité devant les charges publiques, le niveau des prélèvements de chaque salarié étant dépendant des critères définis localement. La sécurisation juridique au niveau de la loi elle-même des exemptions dont bénéficient les avantages sociaux et culturels accordés par les entreprises est un objectif louable, mais qui ne peut être poursuivi sans une réflexion et un cadre d'ensemble. En effet, le jour où le législateur décide d'accorder une exemption totale de prélèvements sur certains avantages sociaux et culturels il lui faudra aussi définir les conditions et les limites de ces exemptions, ce qui n'a pas été fait jusqu'à présent.

Une mission d'inspection avait été réalisée en 2019 sur ce sujet à la suite d'un amendement de M. Paul Christophe. Elle démontrait d'une part qu'il n'y avait pas de nécessité urgente de revoir le cadre juridique de ces avantages, mais aussi, d'autre part, qu'un travail d'encadrement global de ces pratiques était le corollaire indispensable de leur légalisation.