

**Publication des décisions de rescrit social
rendues par les caisses de Mutualité Sociale Agricole (MSA)**

Bases juridiques : Articles L. 725-24 et R. 725-27 du code rural et de la pêche maritime.

Résumé : Une décision de rescrit social est adressée par une caisse de Mutualité Sociale Agricole (MSA) suite à une demande d'un cotisant ou futur cotisant ayant la qualité d'employeur sur l'interprétation de sa situation au regard de la législation relative :

- aux exonérations de cotisations sociales et aux exemptions d'assiette ;
- aux contributions des employeurs ;
- aux avantages en nature et aux frais professionnels.

Le rescrit permet aux cotisants ou aux futurs cotisants d'obtenir des caisses de MSA une appréciation formelle de leur situation au regard de la législation relative aux cotisations et contributions sociales et de se prévaloir ultérieurement de cette position en cas de contrôle puisqu'il le prémunit contre un redressement fondé sur une appréciation différente par l'administration pour la période en question.

Les décisions de rescrit, de portée générale, présentées ci-dessous sont relatives à des situations de l'année 2012/2013.

Mots-clés : Rescrit social

Sommaire :

- Décision n° 1 : Régime social (assujettissement à la CSG et à la CRDS) des dommages et intérêts judiciaires destinés à réparer le préjudice subi par un salarié du fait de sa mise à la retraite ;
- Décision n° 2 : Régime social de la participation patronale au financement de régimes de prévoyance et de retraite supplémentaire s'agissant d'une prise en charge par l'employeur des cotisations salariales ;
- Décision n° 3 : Evaluation d'un avantage en nature (mise à disposition d'un véhicule à titre privé) en présence d'une redevance mensuelle d'utilisation mise à la charge du salarié bénéficiaire de cet avantage.

Décision n° 1	Exemption d'assiette
Objet de la demande et exposé de la situation	Régime social (assujettissement à la CSG et à la CRDS) des dommages et intérêts judiciaires destinés à réparer le préjudice subi par un salarié du fait de sa mise à la retraite.
Décision de la caisse de MSA du 18/09/2012	Selon le 5° du II de l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale, entrent dans l'assiette de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite ou toutes autres sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail. En l'espèce, les dommages et intérêts alloués par le juge du fait

	du caractère brutal et vexatoire de la mise à la retraite interviennent en réparation d'un préjudice distinct de celui lié à la rupture du contrat de travail (En ce sens Cass soc., 19 juillet 2000, n° 98-44025). Ils ne sont, par conséquent, pas considérés comme des indemnités liées à la rupture du contrat de travail au sens de l'alinéa 12 de l'article L. 242-1 et du 5° du II de l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale. De ce fait, réparant un préjudice distinct de celui lié à la rupture du contrat de travail, ils doivent être exclus en totalité de l'assiette des cotisations et de l'assiette de la CSG et de la CRDS.
Décision n° 2	Exemption d'assiette
Objet de la demande et exposé de la situation	Régime social de la participation patronale au financement de régimes de prévoyance et de retraite supplémentaire s'agissant d'une prise en charge par l'employeur des cotisations salariales.
Décision de la caisse de MSA du 15/11/2012	La prise en charge des cotisations salariales de prévoyance et de retraite supplémentaire peut être assimilée, sous certaines conditions, aux contributions patronales destinées au financement des prestations de prévoyance et de retraite supplémentaire exclues de l'assiette sociale en application du 6^{ème} alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime. Cette assimilation est subordonnée : ▪ Au respect des conditions générales d'application de l'exclusion d'assiette définies aux articles L. 242-1, R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, à savoir notamment, qu'à l'identique de la contribution patronale : - la prise en charge de la part salariale doit présenter un caractère collectif, - le taux ou le montant de la prise en charge doit être uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux relevant d'une même catégorie objective de salariés, - la prise en charge de la part salariale ne doit pas se substituer à d'autres éléments de rémunération. ▪ Au non dépassement des limites d'exclusion fixées au I de l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale (ex : pour la retraite supplémentaire les limites sont les suivantes : 5 % du montant annuel du plafond ou 5 % de la rémunération annuelle brute du salarié, dans la limite de 5 plafonds de la sécurité sociale), étant entendu que pour apprécier le dépassement de ces limites d'exclusion, le montant de la prise en charge de la part salariale assimilée à une contribution patronale doit être ajouté à celui de la contribution mise à la charge de l'employeur par les accords collectifs. ▪ Au fait que les nouvelles modalités de répartition du financement du régime, induites par la prise en charge par l'employeur des cotisations salariales, doivent être prévues dans

	un nouvel acte juridique : convention collective ou déclaration unilatérale de l'employeur (Cf. question n° 38 du document questions-réponses validé par la DSS et diffusé par circulaire ACOSS n° 2011-036 du 24/03/2011). Sous réserve que les conditions ci-dessus soient respectées, la prise en charge des cotisations salariales de prévoyance et de retraite supplémentaire ouvre droit à une exclusion (limitée) de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et autres prélèvements sociaux dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale. Elle reste alors uniquement soumise : ▪ A la CSG et à la CRDS dès le premier euro et sans l'application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels (4° du II de l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale), ▪ Au forfait social (au taux de 8 % *) dès lors que l'effectif de l'entreprise est au moins égal à 10 salariés (article L. 137-15 du code de la sécurité sociale). En revanche, si les conditions ci-dessus ne sont pas respectées, la prise en charge de la part salariale des cotisations de prévoyance et de retraite supplémentaire constitue un avantage en espèces octroyé par l'employeur à ses salariés, à soumettre intégralement à cotisations et contributions sociales. <i>* Depuis le 1^{er} août 2012, le taux du forfait social est de 20 % et reste fixé à 8% pour les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit (entreprises de 10 salariés et plus) et pour les sommes affectées à la réserve spéciale de participation au sein des sociétés coopératives ouvrières de production.</i>
Décision n° 3	Evaluation des avantages en nature
Objet de la demande et exposé de la situation	Evaluation d'un avantage en nature (mise à disposition d'un véhicule à titre privé) en présence d'une redevance mensuelle d'utilisation mise à la charge du salarié bénéficiaire de cet avantage.
Décision de la caisse de MSA du 07/01/2013	La mise à disposition au bénéfice d'un salarié, à titre privé, d'un véhicule de l'entreprise (que cette dernière en soit propriétaire, emprunteuse ou locataire avec ou sans option d'achat) constitue un avantage en nature inclus, en principe, dans l'assiette des cotisations et contributions sociales, à hauteur selon l'option retenue par l'employeur : • De la base des dépenses réellement engagées, • D'une évaluation forfaitaire (pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel). Ces règles d'évaluation qui découlent des articles L. 242-1 et L. 136-2 et suivants du code de la sécurité sociale ainsi que de l'arrêté du 10 décembre 2002 et de la circulaire DSS n° 2005/389 du 19 août 2005, ne sont pas remises en cause en cas de redevance d'utilisation versée par le salarié bénéficiaire de

l'avantage en nature.

En pareille situation :

- lorsque le montant de la redevance est inférieur à l'évaluation (réelle ou forfaitaire) de l'avantage, seule la fraction excédentaire restant à la charge de l'employeur entre dans l'assiette des cotisations sociales,
- lorsque la redevance acquittée par le salarié égale ou excède le montant de cette évaluation (réelle ou forfaitaire), il n'y a plus d'avantage en nature.

En l'espèce, l'employeur a retenu une évaluation de l'avantage sur la base du prix de revient kilométrique réel. Cette évaluation rend en effet possible une vérification ultérieure, par la caisse de MSA, du prix d'achat ou de location du véhicule :

- amortissement TTC du véhicule sur 5 ans, soit 20 % par an ;
- assurance et frais d'entretien TTC ;
- frais de carburant utilisé à titre privé et payé par l'employeur (relevé mensuel précis des kilomètres et lieux de déplacement, de type « carnet de bord », vérifiable par l'employeur).

Dès lors, sous réserve que la redevance d'utilisation, mise à la charge du salarié, demeure égale ou supérieure au montant de l'avantage calculé sur la base du prix de revient kilométrique réel, aucune déclaration d'avantage en nature n'est à effectuer par l'employeur.