

Complémentaire frais de santé : arrêt de la cour de cassation



Complémentaire frais de santé : arrêt de la cour de cassation et l'importance de respecter le formalisme imposé par la réglementation (art L911-1 CSS)

Le cabinet Fidal a analysé la portée de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 14 mars 2019 validant un redressement Urssaf fondé sur le défaut de modification de l'acte juridique formalisant un régime collectif de frais de santé à l'occasion d'une évolution portant sur le financement des garanties.

Les faits

Dans cette affaire, par décision unilatérale de l'employeur remise par écrit à chaque salarié, une entreprise a institué en 2006, un régime collectif et obligatoire de frais de santé, financé par une cotisation patronale mensuelle d'un montant de 48 euros par salarié et par une cotisation salariale d'un montant variable selon sa situation de famille.

En 2010, la souscription d'un nouveau contrat d'assurance par l'entreprise a entraîné une diminution des parts patronales et salariales de cotisations, ce dont les salariés ont été informés par voie d'affichage.

À la suite d'un contrôle, l'Urssaf a procédé, sur le fondement des articles L.242-1 et L.911-1 du code de la sécurité sociale, à la réintégration du financement patronal du régime de frais de santé dans l'assiette des cotisations, après avoir considéré que les modifications apportées à la répartition du financement du régime auraient dû entraîner la modification de la décision unilatérale et par conséquent une information individuelle des salariés.

Pour contester le redressement opéré, l'entreprise soutenait notamment que la formalisation du taux de cotisation ne constitue pas une condition d'exonération exigée par la réglementation, et qu'en outre, l'évolution de la cotisation s'était effectuée à la baisse ce qui n'était donc pas préjudiciable aux salariés.

Le jugement

Ces arguments n'ont toutefois pas convaincu la cour d'appel, dont la décision a été confirmée par la Cour de cassation dans son arrêt du 14 mars 2019 aux termes duquel : "la modification de la répartition du financement entre l'employeur et le salarié du régime complémentaire des frais de santé n'ayant pas été portée à la connaissance de chacun des salariés selon les modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, la société ne pouvait pas prétendre à la déduction de sa contribution au financement de ce régime de l'assiette des cotisations".

Cet arrêt rappelle l'importance du respect par les entreprises du formalisme imposé par la réglementation pour que les contributions patronales affectées au financement des régimes collectifs de protection sociale complémentaire d'entreprise en matière de frais de santé, de prévoyance et de retraite supplémentaire à cotisations définies puissent valablement prétendre au régime social de faveur prévu par l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

Rappelons en effet que, parmi les conditions d'exonération prévues par ce texte, au titre desquelles figure notamment le respect du caractère collectif et obligatoire des garanties (conditions d'exonération maintes fois réformées ces dernières années), il convient également de

respecter les exigences de l'article L.911-1 du code de la Sécurité sociale. Ce texte impose de déterminer les garanties collectives soit par accord collectif, soit par accord référendaire, soit par décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé. Cette exigence tenant au formalisme de droit du travail n'est pas nouvelle, mais on constate qu'en pratique elle fait souvent défaut. Un tel manquement expose les entreprises à un risque de redressement portant sur la totalité des contributions patronales versées dans la limite de la prescription triennale applicable, sans qu'il soit possible d'invoquer les dispositions de l'article L. 133-4-8 du Code de la sécurité sociale afin d'obtenir une réduction du montant du redressement.

? Pour éviter un tel redressement, le respect du formalisme ne doit pas être limité à la seule date de mise en place du régime dans l'entreprise. En effet, comme le confirme l'arrêt commenté, il doit également être respecté lors de la modification du régime, dès lors que ses modalités d'application ne sont plus en concordance avec les termes de l'acte juridique. Tel est notamment le cas lorsque le montant des cotisations figurant dans l'acte juridique est modifié par l'organisme assureur. Dans cette situation, indépendamment de l'évolution du contrat d'assurance, il est nécessaire, en fonction de l'acte juridique retenu, de procéder à sa modification en mettant en œuvre la procédure de droit du travail adéquate.

En pratique, quelle rédaction retenir pour une sécurisation des entreprises ?

S'agissant plus particulièrement des modalités de financement du régime, plusieurs rédactions sont envisageables. Il est ainsi possible de s'en tenir à une simple mention de la clé de répartition des cotisations entre l'employeur et les salariés sans autre précision. Cette solution permet d'éviter d'avoir à modifier l'acte juridique à chaque évolution des cotisations notifiée par l'organisme assureur (seule une modification de la répartition, décidée au niveau de l'entreprise, devant évidemment conduire à modifier l'acte juridique).

Mais il est fréquent que, dans l'objectif d'encadrer la portée de l'engagement de l'employeur, l'acte fondateur précise expressément, outre la répartition employeur-salariés, le taux ou le montant des cotisations. Dans un tel cas, l'acte fondateur, lorsqu'il s'agit d'un accord collectif ou d'un accord référendaire, peut prévoir de manière opportune une clause relative à l'évolution ultérieure de la cotisation, consistant à fixer par avance entre les parties signataires les conséquences d'une éventuelle hausse ou baisse de la cotisation sans qu'il soit nécessaire de modifier l'acte ultérieurement (partage selon la même répartition ou selon une répartition différente, diminution des prestations...).

En revanche, en présence d'un régime formalisé par décision unilatérale de l'employeur, s'il est possible de prévoir une telle clause à titre informatif, il demeure nécessaire, pour rendre opposable aux salariés la modification apportée aux cotisations, de respecter la procédure de modification des engagements unilatéraux de l'employeur. Cette procédure implique notamment d'informer individuellement les salariés par la remise d'un écrit venant modifier la décision unilatérale initiale.