

Participation des comités d'entreprise à la complémentaire santé.

Certains comités d'entreprise peuvent vouloir participer au dispositif mis en place par le protocole d'accord du 12 août 2008.

La prise en charge par un comité d'entreprise de tout ou partie de la cotisation salariale est juridiquement assimilée à une contribution de l'employeur.

Le régime social de cette prise en charge variera selon le caractère obligatoire ou facultatif de la cotisation salariale.

La note de l'Acoss ci-après expose les conditions à remplir pour bénéficier des exonérations de cotisations sociales.

Si ces conditions ne sont pas remplies, des cotisations sociales seront dues et devront être versées par l'employeur.

Ce dernier pourra exercer un recours contre le comité d'entreprise pour les cotisations payées à ce titre.

Pour pouvoir récupérer ces sommes auprès du comité d'entreprise, l'employeur devra apporter la preuve qu'il a préalablement informé le comité d'entreprise :

- 1) des éventuelles cotisations sociales que sa décision de prise en charge pourrait entraîner,
- 2) de son refus de prendre à sa charge les éventuelles cotisations sociales dues à ce titre.

Régime complémentaire santé mis en place par l'Ucanss et participation du comité d'entreprise

(ACOSS – DIRRES- SDJR – 29-10-2008)

Le protocole d'accord du 12 août 2008 précise que le régime complémentaire santé obligatoire mis en place au 1^{er} janvier 2009 est financé à parts égales entre l'employeur et le salarié.

La cotisation due par le salarié comprendra selon sa situation personnelle :

- soit exclusivement la cotisation obligatoire (tarif Isolé ou Famille selon sa situation familiale)
- soit la cotisation obligatoire et une cotisation facultative pour certains membres de la famille non couverts par la cotisation obligatoire tels que le conjoints non à charge.

Le comité d'entreprise (CE) qui souhaiterait contribuer au financement de ce régime pourra prendre en charge tout ou partie de la cotisation due par le salarié à ce régime.

1 – Régime juridique de la participation du CE

Au plan juridique, la prise en charge de la cotisation salariale à un régime de prévoyance complémentaire est assimilée à une contribution de l'employeur et suit le même régime social.

Comme l'a rappelé la circulaire ministérielle du 25 août 2005, en présence d'une couverture collective obligatoire de prévoyance mise en place par l'employeur à laquelle le comité d'entreprise contribue, la participation du comité d'entreprise est assimilée à une contribution de l'employeur exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les conditions et limites posées par les articles L.242-1 et D.242-1 du code de la Sécurité sociale.

Inversement, la participation du CE à une couverture ne présentant pas un caractère obligatoire s'analyse comme un élément de rémunération et doit être soumise à cotisations et contributions de sécurité sociale.

Le régime complémentaire santé mis en place par l'Ucanss au 1^{er} janvier 2009 remplit les conditions d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale : mise en place par accord collectif, affiliation obligatoire du salarié, caractère collectif, prestations versées par un organisme habilité, contribution de l'employeur modulée selon la composition familiale et fixée à un taux uniforme, non substitution à un élément de rémunération, garanties respectant les règles des contrats responsables.

La cotisation de l'employeur à ce régime est donc exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les limites posées par l'article D.242-1 du code de la Sécurité sociale.

Concernant une éventuelle participation du CE, le régime social diffèrera selon que la prise en charge de la cotisation salariale portera sur la cotisation salariale obligatoire ou facultative.

2 – Régime social de la participation du CE au régime complémentaire santé Ucanss

2.1 – Prise en charge du CE portant sur la cotisation obligatoire

La prise en charge par le CE de tout ou partie de la cotisation salariale obligatoire (cotisation isolée ou familiale selon la situation familiale du salarié) est exclue de l'assiette des cotisations si elle répond aux conditions de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale.

- ♦ Elle doit donc présenter un caractère collectif et être fixée de manière uniforme :
 - le caractère collectif est respecté si la prise en charge est accordée à tous les salariés de l'organisme,
 - le caractère uniforme est respecté si la prise en charge est fixée pour tous les salariés à un même montant ou à un même taux :

ex : prise en charge de 20 €

ex : prise en charge de 50 % de la cotisation salariale

- la prise en charge peut être modulée en fonction de la situation familiale :

ex : 20 € pour les salariés cotisant en Isolé et 30 € pour ceux cotisant en Famille

ex : prise en charge de 50 % de la cotisation salariale pour les salariés cotisant en Isolé et 70 % pour ceux cotisant en Famille.

- ♦ Appréciation des limites d'exclusion d'assiette

Pour apprécier le dépassement de la limite d'exclusion, il convient de cumuler la participation du comité d'entreprise et les contributions de l'employeur au financement de prestations de prévoyance complémentaire (frais de santé + régime décès/invalidité Capssa).

La limite d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale est égale à :

- 6 % du plafond de la sécurité sociale + 1,5 % de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale (déduction faite des contributions de retraite et de prévoyance soumises à cotisations),
- sans pouvoir excéder 12 % du plafond de la sécurité sociale.

2.2 – Prise en charge du CE portant sur la cotisation facultative

La prise en charge par le CE de tout ou partie de la cotisation facultative due dans le cadre du régime complémentaire santé Ucanss (adhésion du conjoint non à charge...) s'analyse comme la prise en charge d'une dépense personnelle du salarié.

Cette participation entre donc en totalité dans l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale.