

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>15630</b>	<b>De Mme Valérie Petit ( La République en Marche - Nord )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt; Travail</b>		<b>Ministère attributaire &gt; Solidarités et santé</b>
<b>Rubrique &gt;assurance</b> complémentaire	<b>Tête d'analyse</b> >Formalisme lié aux régimes de protection sociale complémentaire	<b>Analyse &gt; Formalisme lié aux régimes de</b> protection sociale complémentaire.
Question publiée au JO le : <b>01/01/2019</b> Réponse publiée au JO le : <b>04/06/2019</b> page : <b>5192</b> Date de changement d'attribution : <b>08/01/2019</b> Date de signalement : <b>21/05/2019</b>		

### Texte de la question

Mme Valérie Petit alerte Mme la ministre du travail sur le formalisme lié aux régimes collectifs et obligatoires de protection sociale complémentaire. L'obligation pour un employeur de prévoir une protection sociale complémentaire pour ses employés s'accompagne d'un acte juridique qui formalise les engagements de l'entreprise dans le cas où celle-ci n'a pas souscrit à un contrat d'assurance auprès d'un tiers. Cet acte juridique doit être établi et prévu, selon l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, dans l'un des trois actes suivants : l'accord collectif, l'accord référendaire ou la décision unilatérale de l'employeur. Dans ce dernier cas, la décision doit être constatée par un document écrit remis par l'employeur à chaque salarié concerné, l'employeur devant par ailleurs être capable de prouver cette remise individuelle. Si ce formalisme n'est pas respecté, l'entreprise peut faire l'objet d'un redressement Urssaf sur les régimes collectifs et obligatoires de prévoyance ou de frais de santé. Alertée par un représentant d'une organisation patronale implantée dans sa circonscription sur la lourdeur de ce formalisme imposé, et plus particulièrement pour les TPE, TPI, PME et PMI qui, faute de moyens, ne sont pas systématiquement en capacité de rédiger de tels actes, elle interroge le Gouvernement pour savoir s'il ne serait pas opportun de revoir ce formalisme afin d'éviter une insécurité juridique, tout en s'assurant que les salariés puissent être en mesure de connaître leurs droits.

### Texte de la réponse

La détermination des garanties collectives dont bénéficient les salariés relève de la négociation collective au sens de l'article L. 2221-3 du code du travail, lequel renvoie aux articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale. L'article L. 911-1 du même code prévoit ainsi que les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit en complément de celles qui résultent de la sécurité sociale doivent être mises en place dans l'entreprise selon les modalités prévues par le code du travail en matière de négociation collective, soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, ou par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé. Le respect de ce formalisme permet l'information des salariés sur les caractéristiques des garanties mises en place : il s'agit d'une garantie juridique pour les bénéficiaires de la couverture sociale. L'accessibilité des salariés au contenu de leurs garanties collectives doit être assurée par l'employeur. Ainsi, la Cour de cassation a récemment confirmé qu'en l'absence d'information remise à chacun des

salariés selon les dispositions de l'article L. 911-1 précité, l'employeur ne peut prétendre au régime social d'exonérations de cotisations sociales des sommes représentant la participation patronale au financement du régime collectif et obligatoire institué au sein de l'entreprise (Cass. Civ., 2<sup>o</sup>, 14 mars 2019, n<sup>o</sup> 18-12.380). C'est donc, pour l'employeur, une des conditions attachées au bénéfice des exonérations de cotisations sociales que le Gouvernement n'entend pas remettre en cause. En revanche, concernant la négociation collective, les contraintes particulières des petites entreprises ont été prises en compte par l'ordonnance n<sup>o</sup> 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, qui a introduit les articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 dans le code du travail. Ces articles permettent aux partenaires sociaux de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conventions et accords collectifs dont l'extension est demandée. Ces stipulations spécifiques peuvent prendre la forme d'un accord type qui doit indiquer les différents choix laissés à l'employeur. Ainsi, dans un tel cas, l'accord type résultera de la négociation collective de branche et les partenaires sociaux pourront l'adapter au contexte particulier des entreprises de moins de 50 salariés, permettant une mise en œuvre facilitée par les petites et moyennes entreprises.