

Contrat frais de santé à caractère collectif et obligatoire en place en entreprise Quelles possibilités pour un salarié de ne pas y adhérer ?

Le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 pris en l'application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 vient d'actualiser la liste des possibilités ouvertes à un salarié de ne pas adhérer à un contrat frais de santé à caractère collectif et obligatoire en place dans son entreprise.

Ce sujet avait fait l'objet d'un premier article dans les IM (n° 25, page 15), dans lequel il était annoncé in fine "un décret qui doit être pris en application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 apportera de nouvelles précisions dans le domaine relatif aux dispenses d'adhésion". Les possibilités de dispense d'adhésion sont listées par l'article R 242-1-6 du Code de la sécurité sociale (CSS).

Nous n'étudierons pas les différentes évolutions de la réglementation dans ce domaine depuis la circulaire du 30 janvier 2009, et nous bornerons à commenter l'état des lieux après la parution du décret 2014-786 du 8 juillet 2014.

Précisons, de plus, que les dispositions de ce décret s'appliquent également à d'autres contrats de la protection sociale complémentaire (PSC). Leur application à ces autres contrats (prévoyance, ...) fera l'objet d'un article complémentaire dans un prochain numéro des IM.

Permettre à un salarié d'exprimer une demande de dispense d'adhésion recevable

Pour ce faire, l'acte juridique qui a mis en place le contrat de frais de santé à caractère collectif et obligatoire doit prévoir explicitement les cas de dispense d'adhésion.

Si les cas de dispenses d'adhésion prévus par l'article R. 242-1-6 du CSS ne sont pas repris explicitement par l'acte juridique qui a mis en place le régime de frais de santé dans l'entreprise (acte d'origine ou avenant), les salariés de cette entreprise ne peuvent pas en profiter. Un seul cas fait exception : le cas prévu par l'article 11 de la loi Evin (n° 89-1009 du 31 décembre 1989), à savoir qu'un salarié présent dans l'entreprise lors de la mise en place du régime frais de santé par une Déclaration Unilatérale de l'Employeur (DUE) peut

refuser d'adhérer, si le régime comprend une cotisation salariale. Il n'a pas cette faculté si le régime est intégralement financé par l'employeur. Précisions également que, si ultérieurement, le régime évolue par DUE avec une part salariale, les salariés présents lors de cette modification peuvent invoquer les dispositions de l'article 11 loi Evin (cf. Circ. 25 sept 2013).

Si une entreprise qui n'a pas explicitement prévu dans son contrat frais de santé ou dans un avenant une des clauses de dispense d'adhésion listées à l'article R. 242-1-6 du CSS, et qu'elle en fait cependant bénéficier un salarié, le contrat perd son caractère obligatoire et l'URSSAF est fondée à réintégrer les cotisations patronales frais de santé dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Le contrat d'origine ou un avenant peut ne prévoir qu'une partie des cas de dispense d'adhésion stipulés à l'article cité plus haut, avec également des clauses restrictives pour les cas retenus.

Les clauses de dispense d'adhésion prévues au contrat ou dans un avenant s'appliquent quelles que soient les modalités de mise en place dans l'entreprise du régime frais de santé (convention collective, accord d'entreprise avec des Délégués Syndicaux ou par référendum ou DUE). La mise en place par DUE n'était pas retenue avant l'apparition du décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014.

Possibilités de dispense d'adhésion prévues par l'article R. 242-1-6 du CSS et devant être obligatoirement prévues (en tout ou partie) par l'acte juridique ou un avenant de mise en place du régime de frais de santé

- lorsque le régime a été mis en place par une DUE et que les salariés embauchés avant la mise en place du régime peuvent en être dispensés : il n'est pas exigé, pour qu'une telle dispense soit valide, qu'une cotisation soit mise à la charge du salarié. Cette disposition va donc au-delà de la loi Evin ;
- lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 (Convention collective, accords d'entreprise ou DUE) et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur

date d'embauche, les cas de dispense :

- a) des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois, à condition de justifier, par écrit, en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- b) des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs. Les salariés en CDD et les apprentis dont le contrat est d'une durée de moins de 12 mois n'ont aucun justificatif à apporter à leur employeur pour bénéficier de la dispense d'adhésion ;
- c) des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- d) des salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- e) des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure, la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- f) des salariés qui bénéficient, par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012. Le plus souvent, dans une entreprise, le cas qui est visé ici est celui d'un salarié qui bénéficie en qualité d'ayant droit, pour les mêmes risques, de la couverture collective et obligatoire de son conjoint au titre de laquelle la couverture des ayants droit est obligatoire.

Comment un salarié souhaitant bénéficier d'une dispense d'adhésion prévue par l'acte juridique ou un avenant mettant en place le régime doit-il formaliser sa demande ?

La demande du salarié doit être formalisée par écrit et intégrer une formule reconnaissant que l'employeur l'a informé des conséquences de sa décision.

A ce sujet, il est conseillé que l'employeur matérialise par un écrit cette information.

Le salarié doit également fournir, chaque année, une attestation justifiant qu'il relève toujours du cas pour lequel il a formulé sa demande de dispense. ■

Agirc / Arrco

Seuil d'accès dans la branche au régime de retraite et de prévoyance des cadres pour le personnel assimilé-cadre

L'Agirc vient une nouvelle fois, pour le personnel de la branche, de reporter sa décision quant au seuil d'accès à l'article 4-bis de la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres.

La décision de l'Agirc était attendue pour Octobre (cf. IM n° 30, page 16), mais ne devrait maintenant pas intervenir avant la fin de l'année 2014. La prochaine Commission administrative de l'Agirc, qui a en charge, dans ce domaine, l'instruction des dossiers des branches professionnelles, ne se réunit que fin novembre. C'est ensuite au

Conseil d'administration de l'Agirc de décider.

La Commission administrative sera chargée d'instruire le dossier de la branche le 27 novembre prochain,

En attendant, comme il l'a été écrit dans les articles d'avril et septembre 2014, il est demandé à tous les SSTI "pour tous les personnels positionnés en classe 12, de les maintenir dans le régime de retraite des employés Arrco et le régime de prévoyance des employés." ■

L'absence de visite de reprise est désormais sanctionnée par le paiement des salaires à compter de la fin de l'arrêt de travail

La Cour de Cassation, dans un arrêt rendu le 23 septembre 2014, vient de préciser la sanction qui découle du non-respect, par l'employeur, de son obligation d'organiser la visite de reprise.

En application de l'article R. 4624-22 du Code du travail, l'employeur est tenu d'organiser une visite de reprise pour vérifier l'aptitude du salarié, à reprendre son poste, à l'issue d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours, quelle qu'en soit la nature.

Il est de jurisprudence constante que, tant que cette visite de reprise n'a pas lieu, le contrat de travail demeure suspendu (Cass. soc., 23 sept. 2014, n°13-12.473) et le paiement du salaire n'est, **en principe**, pas dû entre la fin de l'arrêt de travail et la visite de reprise (Circ. DGT n° 13, 9 nov. 2012 ; Cass. soc., 5 déc. 2012, n°11-17.913 (C. trav., art.); Cass. soc., 19 mars 2014, n°12-29.234).

Toutefois, **dans l'hypothèse où l'employeur n'organise pas la visite de reprise**, alors qu'elle a été demandée par le salarié, il doit lui payer ses salaires en dépit de la suspension du contrat du travail.

C'est ce que vient de préciser la Cour de cassation en application du principe

selon lequel : *"l'employeur ne peut être dispensé de payer leur salaire aux salariés qui se tiennent à sa disposition que s'il démontre qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail"*.

En l'espèce, le salarié était en arrêt de travail d'une durée supérieure à 3 mois qui a pris fin le 14 août 2009. L'employeur n'a pas organisé la visite de reprise, et ce malgré des demandes réitérées du salarié, lequel a fini par prendre acte de la rupture de son contrat le 22 mars 2010, en invoquant des manquements de l'employeur à ses obligations. L'employeur a été condamné à verser le montant des salaires correspondant à la période comprise entre le 14 août 2009 et le 22 mars 2010, c'est-à-dire entre la fin de son arrêt de travail et la date de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

Bien que la Cour sanctionne, en l'espèce, **l'inertie fautive de l'employeur qui s'abstient d'organiser une visite de reprise réclamée par le salarié** qui se tient à sa disposition, il n'est pas exclu que cette sanction soit étendue et généralisée.

On peut supposer que la Cour suprême considère, en effet, que, dans la mesure où la suspension du contrat du travail, **au-delà de la fin de l'arrêt de**

travail, résulte des seuls manquements de l'employeur à ses obligations légales (de résultat), à savoir, l'organisation de la visite de reprise, il ne doit pas pouvoir se prévaloir de cette suspension pour se soustraire à son obligation de paiement de salaires au salarié concerné qui a manifesté sa volonté de reprendre le travail.

Pour mémoire, on rappellera les arrêts significatifs marquant l'évolution jurisprudentielle en la matière :

➤ *L'obligation de convoquer le salarié à la visite de reprise ne s'applique que si celui-ci, à l'issue de son arrêt de travail, a effectivement repris son travail ou a manifesté sa volonté de le reprendre ou a sollicité une visite de reprise. Si ce n'est pas le cas, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir convoqué le salarié à la visite de reprise (Cass. soc., 16 oct. 2013, n° 12-13.455 ; Cass. soc., 25 juin 2013, n° 11-22.370).*

➤ *Toutefois, l'employeur a tout intérêt à convoquer le salarié à une visite de reprise, y compris s'il ne se manifeste pas à l'issue de son arrêt de travail, car tant qu'une visite de reprise n'a pas eu lieu le contrat reste suspendu et il ne peut être reproché au salarié un abandon de poste (Cass. soc., 23 sept. 2014, n° 12-25.503).* ■