

ARTICLE

EN MATIÈRE DE PRÉVOYANCE, LA VIGILANCE RESTE DE MISE !



Droit du travail et de la protection sociale | 12/06/19 | Virginie Devos

1. Il n'est pas rare que votre convention collective de branche fixe le taux de cotisations et/ou les garanties devant être couvertes en matière de prévoyance. La prévoyance fait en effet toujours partie des domaines réservés de la négociation de branche (article L2253-1 du code du travail) auquel il peut cependant être dérogé par accord d'entreprise sous couvert de garanties au moins équivalentes.

De tels engagements fixés au niveau de la Branche peuvent présenter un caractère sécuritaire pour l'employeur qui, souvent, souscrit son contrat auprès de l'organisme recommandé par cette dernière. Pour autant, ce sentiment de sécurité doit être battu en brèche. La vigilance reste de mise. L'employeur reste responsable vis-à-vis de ses salariés ou ayant-droits en cas d'insuffisance de couverture. La Cour de Cassation l'a récemment rappelé. Suite à un décès, il s'est avéré que le montant versé par l'organisme assureur sur la base du contrat formalisé avec l'employeur était inférieur à la couverture décès prévue par la convention collective de branche. L'employeur considérait ne pas être responsable. Il avait eu recours à l'organisme assureur fixé par la Branche pour couvrir les garanties qu'elle définissait, le risque pesait donc sur l'assureur et non sur lui. La Cour de Cassation rejette une telle argumentation (Cass Soc 17 avril 2019 n°17-27096). L'employeur a commis une faute. Il lui appartenait de s'assurer lors de la souscription de son contrat que les garanties prévues par la branche étaient bien couvertes, peu important qu'à l'époque la branche imposait le choix de l'organisme.

Cette situation pourrait sembler être un cas d'école. Il n'en est rien. Il n'est pas rare dans le cadre d'audit d'acquisition notamment, de constater que certaines garanties couvertes par le contrat d'assurance diffèrent des engagements fixés par la branche qui ont évolué dans le temps. Souvent il s'agit des garanties en matière de décès ou d'invalidité où la couverture est plus faible que celles prévues. Une gestion par occurrence du risque est dangereuse et peut s'avérer financièrement coûteuse pour la société quand elle retrouvera être son propre assureur sur la partie non couverte.

2. La tendance est également forte de considérer que lorsque les cotisations au régime de frais de santé ou prévoyance baissent, il ne pèse aucune obligation sur l'employeur libre alors de savourer cette réduction de coût. Hélas, l'instant de réjouissance peut s'avérer de courte durée. La Cour de Cassation a en effet confirmé le redressement opéré par l'Urssaf qui a refusé la déduction de l'assiette des cotisations de sécurité sociale de la contribution patronale au financement du régime de prévoyance. En effet, pour bénéficier de l'exonération, l'employeur aurait dû informer individuellement les salariés de la modification apportée, peu important que la modification portait sur une réduction du taux de cotisations tant pour l'employeur que pour le salarié. En l'espèce, le régime avait été mis en place par décision unilatérale et aucune modification n'avait été portée à la connaissance de chacun des salariés (Cass Soc 14 mars 2019 n°18-12380).

Ainsi, quelle que soit la nature de la modification apportée, il est important de ne pas oublier qu'en matière de prévoyance la relation est triangulaire : au-delà de la relation avec l'assureur, organisme de prévoyance ou mutuelle il y a également les engagements de la société vis-à-vis de ses salariés qui doivent être formalisés au fur et à mesure de l'évolution du contrat d'assurance et ce pour s'assurer du bénéfice des exonérations sociales.

Si un enseignement doit être retiré de ces deux décisions est que de temps en temps, il peut s'avérer utile de procéder à un audit de ses contrats frais de santé et prévoyance pour s'assurer que la société ne s'expose à aucun risque financier.

