



## URSSAF : UNE DEMANDE DE DISPENSE D'ADHÉSION À UN RÉGIME DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTÉ DOIT ÊTRE FORMALISÉE

**En cas de contrôle Urssaf, l'employeur doit être en capacité de démontrer le refus d'adhésion du salarié au régime de remboursement de frais de santé. C'est ce que rappelle la Cour d'appel de Bordeaux en considérant, qu'à défaut, le financement patronal du régime ne serait pas éligible à l'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale (Cour d'appel de Bordeaux, 13 mars 2025, n° 24-02.370).**

### CONTEXTE JURIDIQUE

Le financement patronal d'un régime de protection sociale complémentaire peut être exclu, sous plafond, de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale si, entre autres, l'adhésion des salariés y est obligatoire (article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale). Néanmoins, l'acte juridique (accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur) instituant le régime peut prévoir, sans remise en cause du caractère obligatoire, des cas de dispense d'adhésion au choix du salarié. Ainsi, ce dernier peut demander à son employeur de ne pas être affilié au régime s'il se trouve dans l'un des cas de dispense mentionnés dans l'acte juridique.

Le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 a institué l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale, qui formalise la liste des cas de dispense susceptibles d'être mentionnés

dans l'acte fondateur du régime, tels que notamment, être un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée (CDD) de moins de douze mois. Ce décret précise que « dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés ». Ce texte n'a toutefois pris effet, pour les régimes existants lors de sa publication, qu'à l'issue d'une période transitoire achevée le 30 juin 2014. La rubrique protection sociale complémentaire du Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) a plus récemment précisé la manière de formaliser la dispense d'adhésion au régime. La demande doit « relever du libre choix du salarié, ce qui implique que chaque dispense résulte d'une demande explicite de sa part, traduisant un consentement libre et éclairé ».



Une dispense d'adhésion à un régime frais de santé doit être :

**demandée explicitement par le salarié**



**prouvée par l'employeur**

Le BOSS ajoute que **la demande de dispense prend la forme d'une déclaration sur l'honneur remise par le salarié à son employeur**. La déclaration doit notamment préciser les garanties auxquelles le salarié renonce et comporter la mention selon laquelle il a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.



### **Les dispenses facultatives sont possibles UNIQUEMENT si :**

- > Elles sont prévues dans l'acte fondateur (accord ou DUE)
- > Le salarié est dans un cas autorisé (ex. CDD < 12 mois)
- > Le salarié fait une demande explicite

## **L'ARRÊT DE LA COUR D'APPEL DE BORDEAUX**

En l'espèce, un régime de remboursement de frais de santé a été mis en place dans une entreprise le 1<sup>er</sup> avril 2010. À l'occasion d'un contrôle Urssaf portant sur les années 2012 à 2014, l'inspecteur du recouvrement constate que l'ensemble des salariés embauchés **sous CDD pour une durée inférieure à 12 mois n'ont pas été affiliés au régime**. L'employeur ne rapporte pas la preuve que la dispense est issue d'une démarche volontaire du salarié.

L'inspecteur considère au regard des éléments à sa disposition, que la possibilité d'adhérer au régime n'a, à l'inverse, pas été explicitement offerte au salarié, de sorte qu'il en résultait une exclusion d'office par l'employeur. L'inspecteur en conclut que le régime ne revêt pas un caractère obligatoire et réintègre le financement patronal dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

La société porte l'affaire en justice. Le Tribunal judiciaire de Limoges et la Cour d'appel de Poitiers invalident le redressement Urssaf au motif que jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article R. 242-1-6 précité, aucun texte n'imposait à l'employeur de prouver la demande de dispense des salariés concernés. Le contrôle portant sur des années incluses dans la période transitoire qui a précédé la prise d'effet de ce texte (à savoir 2012 à 2014), le redressement ne serait donc pas fondé.

L'Urssaf se pourvoit devant la Cour de cassation. Cette dernière considère que, nonobstant cette période transitoire, l'employeur doit prouver la manifestation d'un refus d'adhésion du salarié. La Cour annule ainsi les décisions précitées et renvoie l'affaire devant la Cour d'appel de Bordeaux. Celle-ci constate que l'employeur ne rapporte pas la preuve, reprenant les termes de la Cour de cassation, de la manifestation d'un refus d'adhésion du salarié. Elle confirme ainsi l'absence de caractère obligatoire du régime, et le redressement opéré par l'Urssaf.

Cette jurisprudence rappelle l'importance probatoire en matière de dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé. L'employeur doit être en capacité de démontrer, le cas échéant, la manifestation d'un refus d'adhésion du salarié. Le BOSS indique à ce titre que cette demande de dispense du salarié prend la forme d'une déclaration sur l'honneur qu'il remet à son employeur.

En outre, et bien que ce point n'était pas en question dans l'affaire présentée, l'inspecteur du recouvrement peut également exiger de l'employeur qu'il démontre que le salarié est effectivement dans la situation dans laquelle il prétend être. Par exemple, l'employeur devrait démontrer que le salarié était effectivement titulaire d'un CDD de moins de 12 mois, s'il s'agit du cas de dispense dont il se prévaut.

En tout état de cause, un employeur ne peut accepter la demande de dispense d'adhésion d'un salarié au motif qu'il est employé en CDD, que si un tel cas de dispense est expressément prévu dans l'acte instituant le régime. Par exception, l'employeur ne peut pas refuser la dispense d'un salarié si son CDD est d'une durée inférieure à 3 mois et s'il justifie bénéficier d'une autre couverture de remboursement de frais de santé respectant certaines conditions.



### **Les bons réflexes employeur :**

- > Formaliser chaque dispense par écrit
- > Conserver les preuves
- > Mettre à jour les actes fondateurs
- > Sécuriser les pratiques avant contrôle URSSAF