



Le contexte invite à repenser les structures de cotisations santé

La structure de cotisations est un axe de négociation important

La hausse durable des dépenses de santé et la recherche de soutenabilité des régimes collectifs obligent les entreprises à s'interroger sur leurs structures de cotisations car elles sont devenues un levier stratégique de pilotage.

La question n'est plus seulement celle du niveau des garanties mais bien de la manière dont l'effort financier est réparti entre salariés, employeurs et ayants-droits.

Dans un environnement contraint, la structure tarifaire devient alors un levier d'ajustement parfois plus efficace que la refonte des garanties même si le sujet est tout aussi sensible.

Les évolutions démographiques influencent les équilibres

La structure familiale d'une entreprise évolue avec son âge, avec au départ des salariés jeunes et des célibataires, puis mariés et avec enfants. Cette transformation entraîne une dérive des coûts indépendante de la sinistralité médicale, liée uniquement à la composition démographique ; laquelle s'ajoute au risque lié au vieillissement.

Un régime peut ainsi devenir déficitaire sans dégradation des dépenses de santé, simplement parce que la population assurée a changé.

Les solidarités prévues sont-elles toujours volontaires ?

Les transferts de solidarité sont parfois implicites entre populations : les célibataires peuvent financer les conjoints, les familles monoparentales peuvent payer pour les familles nombreuses, etc.

Au-delà de l'écriture même de la structure, ce sont bien les équilibres techniques qui traduisent les solidarités réelles. L'analyse revient donc à répondre à la question centrale : qui paie pour qui ?

L'enjeu n'est pas de supprimer la solidarité mais de la rendre explicite afin que les décisions soient prises en toute connaissance de cause.

Les choix traduisent la vision sociale de l'entreprise

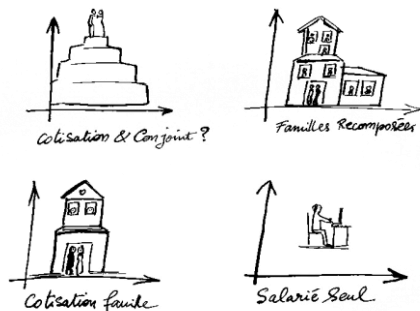
L'assiette de cotisation n'est pas neutre non plus :

- Elle peut créer des transferts entre catégories professionnelles,
- Elle peut produire des effets contre-intuitifs lorsque les besoins médicaux diffèrent selon les populations,
- Elle peut être acceptée ou contestée selon la culture sociale et l'histoire de l'entreprise.

Le paramétrage de la cotisation devient ainsi un acte stratégique autant que technique.



Qui paie pour qui ?
telle est la question
sous-jacente





Les structures obligatoires limitent l'antisélection mais ne sont pas sans risque

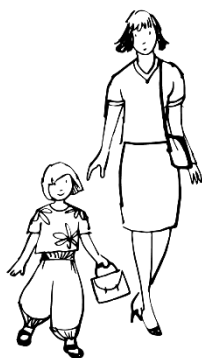
La participation employeur est un levier contraint

Si l'employeur peut dépasser le minimum légal de financement de 50% de la cotisation obligatoire, cette participation reste encadrée par des règles fiscales et sociales qui en limitent l'usage et imposent une approche globale du coût pour l'entreprise comme pour le salarié. Par ailleurs, malgré les tolérances, la participation différenciée selon les compositions familiale n'est pas sans risque vis-à-vis de l'URSSAF.

Les ayants droit pèsent dans les dérives techniques

Les analyses montrent que les déficits proviennent fréquemment :

- Des conjoints, dont l'adhésion facultative génère de l'anti-sélection à savoir que l'adhésion est liée à l'intérêt à adhérer.
- Des enfants dont les besoins ont fortement évolué ; notamment en orthodontie et en optique.



Le coût d'un enfant représente désormais 60 à 70 % de celui d'un adulte, contre 50 % historiquement. Par ailleurs, il n'est pas rare d'observer une surconsommation des conjoints de l'ordre de 50% par rapport aux salariés, notamment lorsque ces derniers sont jeunes et que les conjoints sont plus âgés. D'où la tendance à prévoir des cotisations par âge pour les conjoints à adhésion facultative.

La définition des priorités est un axe de réflexion majeur

À budget constant, l'entreprise doit arbitrer entre :

- Couvrir les ayants droit avec un niveau de garanties plus modeste,
- Concentrer l'effort sur le salarié avec des garanties plus élevées.

Les taux famille sont-ils encore pertinents ?

La structure de cotisation devient alors un outil d'allocation de ressources plus déterminant que la structure de prestations. D'autant que certaines structures historiques ne semblent plus adaptées. Les modèles « uniforme famille » hérités des années 1990 apparaissent aujourd'hui plus coûteux et très sensibles aux évolutions démographiques et contraint par la fiscalisation de la part patronale.

La généralisation de la complémentaire santé dans le privé et son extension à la fonction publique remettent aujourd'hui en cause les solidarités historiquement prévues : notamment envers les conjoints.

Les logiques de l'individuel apparaissent en collectif

Arbitrer pour pérenniser, encore, et toujours

La montée des adhésions facultatives, entre options et ayants-droit, introduit des comportements d'anti-sélection qui rapprochent certains mécanismes du fonctionnement de l'assurance individuelle. Le pilotage des régimes collectifs doit donc désormais intégrer ces logiques hybrides.

Ainsi, la structure de cotisation s'impose aujourd'hui comme un levier majeur d'équilibre des régimes santé collectifs. Au-delà d'un simple choix technique, elle engage des arbitrages économiques et sociaux. Repenser ces structures, en rendant explicites les solidarités, constitue désormais une condition essentielle pour préserver l'efficacité et l'acceptabilité de la protection sociale complémentaire.



Chaque structure a ses avantages et inconvénients

Le tableau suivant synthétise les différentes structures de cotisations :

Standard 42 ans niveau 3 pour une entreprise moyenne		enfants par salarié	% de conjoints à charge	% de conjoint	
		1,00	10%	50%	
Structure	Individuelle	Famille hors conjoint	Famille à charge	Famille	
cotisation obligatoire	Salarié	65 €	105 €	112 €	138 €
cotisations facultatives	enfants	40 €			
	conjoint à charge	72 €	72 €		
	conjoint salarié	0 ou 72 €	0 ou 72 €	0 ou 72 €	
Exemples de cotisation en fonction de la structure tarifaire					
Célibataire		65 €	105 €	112 €	138 €
Salarié + 1 enfant		105 €	105 €	112 €	138 €
Salarié + 2 enfants		145 €	105 €	112 €	138 €
Salarié + cjt à charge + 2 enfts		217 €	177 €	112 €	138 €
Salarié + cjt salarié + 2 enfts		145 € ou 217 €	105 € ou 177 €	112 € ou 183 €	138 €
Limite 3ème année EVIN		98 €	158 €	167 €	206 €
	Isolé	92 €	sous toute réserve de péraquation		
	Famille	183 €			
	Isolé	65 €			
	Duo	117 €			
	Famille	200 €			
	Isolé	66 €			
	Famille hors cjt	133 €			
	Conjoint fac	72 €			
	Isolé	68 €			
	Famille SS	137 €			
	Conjoint fac	68 €			

Tandis que ce tableau synthétise leurs avantages et inconvénients :

Structure	Principe	Avantages principaux	Inconvénients et limites	Risques techniques & sociaux
Adulte – Enfant	Cotisation distincte par adulte et par enfant	Transparence des coûts, meilleure maîtrise	La moins solidaire en interfamiliales	Moindre mutualisation, potentiel rejet culturel
Isolé – Famille	1 tarif salarié seul et 1 tarif avec au moins un ayant droit	Simplicité, lisibilité, mutualisation	Solidarité peu visible, pénalise les familles monoparentales et parfois indirectement les célibataires	Sensible aux évolutions socio- démographiques Risque URSSAF en obligatoire
Isolé – Duo – Famille	1 tarif pour le salarié, 1 tarif pour 2 personnes et 1 tarif familial	Moins inéquitable que l'Isolé – Famille, meilleure progressivité	Complexité accrue avec des effets démographiques	Arbitrages contestés, incompréhension Risque URSSAF en obligatoire
Famille hors conjoint	Enfants inclus, conjoint facultatif tarifé à part	Bon équilibre coût/solidarité, maîtrise du risque conjoint	Communication nécessaire, acceptabilité variable	Anti-sélection du conjoint s'il est mal tarifé
Famille à charge	Enfants inclus, conjoint également s'il est à charge	Équité contributive, bien perçue socialement	Lourde gestion, lisibilité plus complexe	Définition du conjoint à charge parfois complexe Risque URSSAF si elle est mal cadrée
Taux unique famille	Un tarif unique quel que soit le nombre d'ayants droit	Mutualisation maximale, simplicité et lisibilité	La plus coûteuses des cotisations et moins équitables pour les petites familles et pour les célibataires	Très coûteuses, elle implique un pilotage vigilant et une mesure des limites fiscales et sociales
Conjoint facultatif	Salarié obligatoire, conjoint en option	Limite la charge employeur, liberté individuelle	Anti-sélection marquée	Déficit technique sur la population conjoint Prévoir des cotisations à l'âge ou par tranche d'âge
Cotisation % salaire	Cotisation proportionnelle au salaire brut	Solidarité inter-revenus et justice sociale	Coût cadres élevé, pilotage difficile	Contestation des hauts salaires et risque d'encourir les limites fiscales et sociales
Cotisation % PMSS	Cotisation indexée sur le PMSS	Simplicité, visibilité budgétaire	Non redistributif, pénalise les bas salaires	Acceptabilité sociale d'usage