



DÉFINITION DES CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES DANS UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE QUAND UNE ADAPTATION DE L'ACTE DE DROIT DU TRAVAIL EST-ELLE NÉCESSAIRE ?

La contribution patronale finançant un régime de prévoyance « lourde » (risques incapacité, invalidité et décès) ou de frais de santé peut être exonérée, sous plafond, de cotisations de Sécurité sociale. Pour ce faire, le régime doit revêtir un caractère dit « collectif », c'est-à-dire qu'il doit couvrir l'ensemble des salariés ou plusieurs catégories d'entre eux définies à partir de critères objectifs.

Le Code de la Sécurité sociale liste 5 critères permettant de constituer une catégorie dite objective. L'un d'eux renvoyait à l'appartenance, ou non, des salariés aux cadres tels que définis par la Convention collective nationale du 14 mars 1947 qui fonde l'Agirc, le régime de retraite complémentaire des cadres.

Ainsi, les catégories objectives de bénéficiaires des régimes de prévoyance « lourde » ou de frais de santé peuvent notamment être définies par référence à cette convention collective nationale de 1947. Or, cette dernière a été annulée et remplacée par un autre accord national

interprofessionnel¹ au 1^{er} janvier 2019, date de la fusion de l'Agirc avec le régime de retraite complémentaire des salariés, l'Arrco.

À cet égard, un décret du 30 juillet 2021² adapte les critères listés dans le Code de la Sécurité sociale et, plus particulièrement, celui se référant à l'appartenance, ou non, des salariés aux cadres.

En conséquence, les actes de droit du travail (accord collectif de branche ou d'entreprise, décision unilatérale) qui se réfèrent encore à la convention Collective nationale de 1947 pour définir les catégories de bénéficiaires du régime se fondent sur des règles **qui n'existent plus. Lesdits actes de droit du travail pourraient donc devoir être adaptés.**

¹ Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire.

² Décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Le décret du 30 juillet 2021 a instauré une période transitoire permettant de retarder cette adaptation des actes de droit du travail jusqu'au 31 décembre 2024, au plus tard. **La fin de cette période transitoire approchant**, il nous semble utile de faire un point sur les cas dans lesquels la modification de l'acte de droit du travail pourrait être requise.

Précisons d'ores et déjà que les régimes de prévoyance « lourde » ou de frais de santé qui con-

cernent l'ensemble des salariés sont, par hypothèse, collectifs et n'auraient donc pas à être adaptés.

Dans ce contexte, nous vous proposons d'abord de revenir sur le contexte juridique actuel (cf. 1.) avant d'évoquer dans quels cas l'acte de droit du travail formalisant le régime de prévoyance « lourde » ou de frais de santé devrait être adapté (cf. 2.).



1. CONTEXTE JURIDIQUE

Les développements ci-après concernent les régimes qui créent des catégories de bénéficiaires selon les critères objectifs modifiés par le décret du 30 juillet 2021. Le tableau ci-dessous présente, de manière synthétique, l'évolution de ces critères objectifs avant et après le décret du 30 juillet 2021 :

	Ancienne version	Nouvelle version
Critère n° 1	« L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention ».	« L'appartenance aux catégories des cadres et non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (...). Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres (...) certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche mentionnés au livre II de la deuxième partie du code du travail, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire [APEC] ».
Critère n° 2	« Un seuil de rémunération déterminé à partir de l'une des limites inférieures des tranches fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires de retraite [Agirc ou Arrco] ».	« Un seuil de rémunération égal au [plafond annuel de la Sécurité sociale ³] ou à deux, trois, quatre ou huit fois ce plafond ».
Critère n° 3	« La place dans les classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels (...) ». Pour constituer une catégorie objective sur la base de ce critère, il convient de prendre en compte le premier niveau de classification des salariés définis par l'accord de branche, étant précisé que seuls les niveaux de classification permettant d'identifier une catégorie professionnelle peuvent être retenus ⁴ .	
Critère n° 4	« Le niveau de responsabilité, le type de fonctions ou le degré d'autonomie ou l'ancienneté dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées » dans les conventions de branches, accords interprofessionnels ou professionnels.	
Critère n° 5	« L'appartenance au champ d'application d'un régime légalement ou réglementairement obligatoire assurant la couverture du risque concerné, ou bien l'appartenance à certaines catégories spécifiques de salariés définies par les stipulations d'une convention collective (...) ainsi que, l'appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession ».	

³ Pour l'année 2024, le plafond annuel de la Sécurité sociale est de 46 368 €

⁴ Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS), rubrique protection sociale complémentaire, § 1130

En pratique, les catégories sont classiquement définies en application des Critères n° 1 ou n° 3, ce dernier critère n'étant pas modifié par le décret.

En synthèse, sur l'application du critère 1, le changement est le suivant :

CADRES	
article 4 de la CCN du 14 mars 1947	➔ article 2.1. de l'ANI du 17 novembre 2017

ASSIMILÉS CADRES	
article 4bis de la CCN du 14 mars 1947	➔ article 2.2. de l'ANI du 17 novembre 2017

LES AUTRES	
article 36 de l'annexe I de la CCN du 14 mars 1947	➔ Intégré à la catégorie des cadres par un accord de branche agréé par l'APEC, soit les « Intégrés APEC »

L'administration considère que constituent une catégorie objective dite « cadres » les salariés relevant⁵ :

- > de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 (cadres) ou,
- > des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (cadres et assimilés) ou,
- > des articles 2.1, 2.2 et les Intégrés APEC.

Il résulte de ces précisions de l'administration que si l'entreprise constitue une catégorie dite « cadres » comprenant :

- > les salariés relevant de l'article 2.2, alors cette catégorie devrait aussi inclure ceux relevant de l'article 2.1,
- > les Intégrés APEC, cette catégorie devrait inclure ces salariés ainsi que ceux relevant des articles 2.1 et 2.2.

Par ailleurs, **lorsque l'accord de branche définit des Intégrés APEC**, l'administration précise que l'accord peut laisser la **possibilité** aux entreprises de les inclure ou non dans la catégorie des cadres. **Cette faculté doit être expressément mentionnée** dans l'accord agréé par la commission APEC⁶. **En l'absence de cette mention dans l'accord de branche**, les entreprises sont tenues d'inclure les Intégrés APEC tels que définis par l'accord dans la catégorie des cadres.

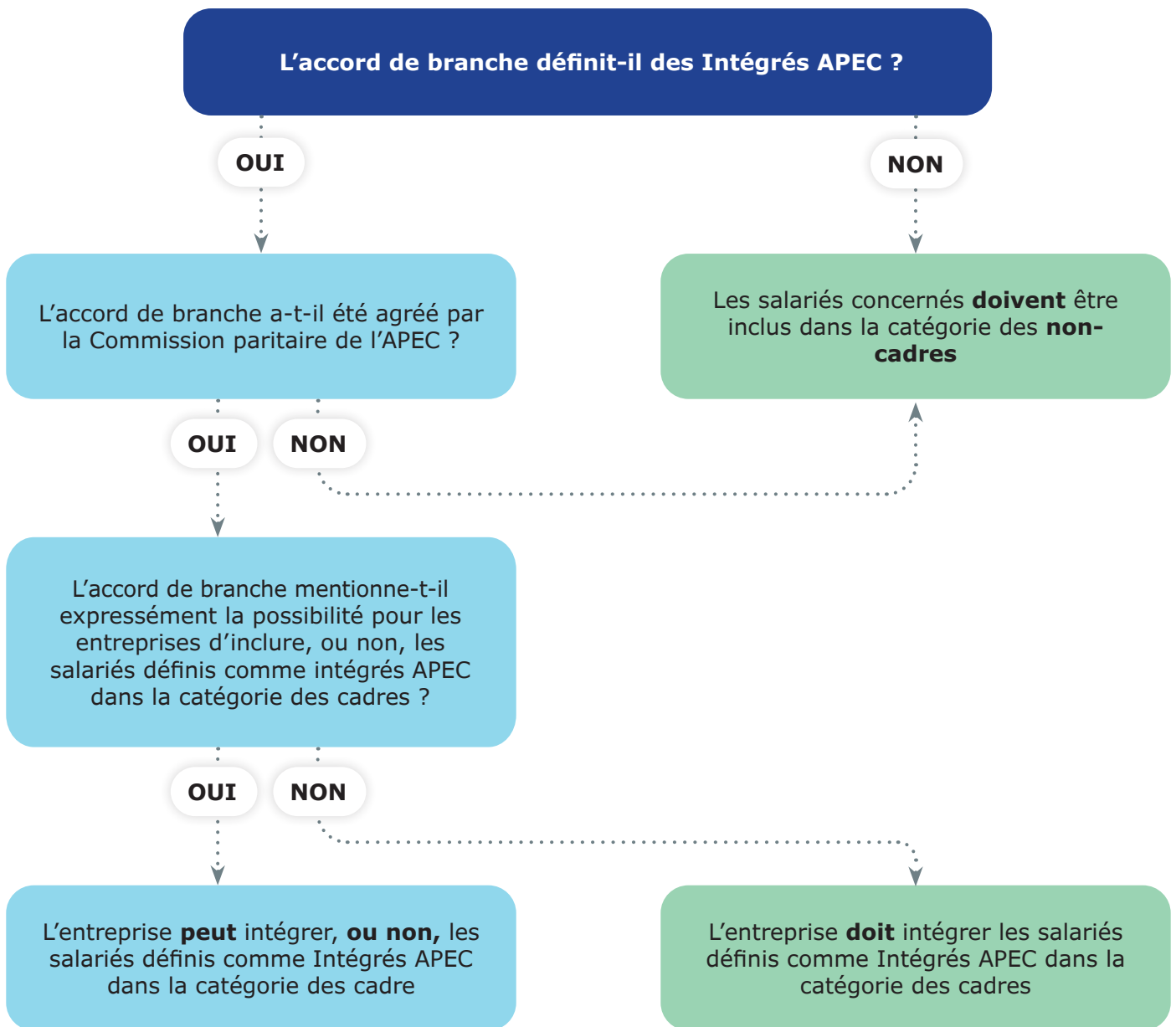
Rappelons que lorsque l'accord de branche **ne définit pas** des Intégrés APEC ou si ledit accord **n'a pas été agréé** par l'APEC, les salariés ne relevant ni de l'article 2.1, ni de l'article 2.2 **doivent** être inclus dans la catégorie des **non-cadres**.

En synthèse, si une entreprise souhaite savoir si **elle peut, ou doit**, intégrer à la catégorie des cadres des Intégrés APEC, elle peut suivre le raisonnement schématisé en page suivante.

⁵ BOSS, rubrique protection sociale complémentaire, § 1030

⁶ <https://commission-paritaire.apec.fr/#/>





Qu'en est-il si les catégories bénéficiaires sont simplement libellées cadres / non-cadres ?

Dans ce cas, l'administration considère que cette mention de cadres sans autre précision, ne remet pas en cause les exonérations si elle répond à la définition de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017⁷.

⁷ BOSS, rubrique protection sociale complémentaire, § 1060

La période transitoire : jusqu'au 31 décembre 2024 au plus tard, les actes de droit du travail conclus avant le 1^{er} janvier 2022 peuvent continuer à se référer aux articles

4, 4 bis et 36 de la CCN de 1947. Cette période transitoire s'achève de manière anticipée en cas de modification portant sur le champ des bénéficiaires⁸.

⁸ BOSS, rubrique protection sociale complémentaire, § 1070

2. L'ADAPTATION DE L'ACTE DE DROIT DU TRAVAIL

Un avenant à votre contrat d'assurance peut d'ores et déjà avoir modifié la définition des catégories de bénéficiaires. Dans ce cas, l'acte de droit du travail devrait, en parallèle, aussi être adapté (cf. 2.1.).

Si le contrat d'assurance n'a pas été modifié, l'analyse du libellé des catégories de bénéficiaires dans l'acte de droit du travail s'avère nécessaire afin de déterminer s'il doit être adapté (cf. 2.2.).

2.1. Si le contrat d'assurance a été modifié

Il doit exister une exacte symétrie entre la rédaction de l'acte de droit du travail et celle du contrat d'assurance. Cette symétrie est en effet une condition d'exonération des cotisations de Sécurité sociale du financement patronal du régime (au même titre que le caractère collectif). Par conséquent, si :

- ➔ les catégories bénéficiaires du régime sont définies dans le contrat d'assurance et,
- ➔ que le contrat d'assurance modifie cette définition alors,
- ➔ l'acte de droit du travail doit être adapté selon les mêmes modalités.

Par exemple, si :

- ➔ les catégories de bénéficiaires dans le contrat d'assurance sont libellées Cadres au sens de l'Agirc / Non-Cadres au sens de l'Agirc et,
- ➔ que votre organisme assureur vous a adressé un avenant indiquant que ce libellé sera rédigé à compter d'une date donnée de la manière suivante : Salariés relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 / Salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, alors,
- ➔ l'acte de droit du travail devrait être adapté de la même manière.

2.2. Si le contrat d'assurance n'a pas été modifié

Nous vous proposons d'évoquer différentes situations et d'analyser, dans chaque cas, si une adaptation de l'acte de droit du travail est nécessaire. **Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive**, mais d'une étude des cas les plus fréquents et pouvant servir de base de raisonnement pour ceux qui ne seraient pas traités dans cette note.

Dans l'hypothèse où la modification de l'acte de droit du travail est requise, le contrat d'assurance devrait être adapté en conséquence. En effet, comme évoqué, il doit exister une exacte symétrie entre l'acte de droit du travail et le contrat d'assurance pour que le financement patronal du régime puisse prétendre à une exonération de cotisations de Sécurité sociale. Nous sommes à votre disposition pour aborder ce point.

SITUATION N° 1 :

Si le libellé des catégories de bénéficiaires dans l'acte de droit du travail est : Cadres / non-cadres.

Une adaptation de l'acte de droit du travail peut ne pas être nécessaire.

L'administration prévoit en effet expressément que « *la mention des catégories de « cadres » et « non cadres » sans autre précision dans un acte ne remet pas en cause le bénéfice des exclusions de l'assiette sociale si* » **la catégorie de bénéficiaires « Cadres » s'entend au sens de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017.**

Dans l'hypothèse où la catégorie de bénéficiaires « Cadres » ne s'entendrait pas exclusivement au sens dudit article 2.1, les références utilisées pourraient être harmonisées selon la formule indiquée dans **la Situation n° 3** ou, le cas échéant, **n° 4.**

SITUATION N° 2 :

Si le libellé des catégories de bénéficiaires dans l'acte de droit du travail est : Cadres au sens de l'Agirc / Non-Cadres au sens de l'Agirc.

En théorie, ce libellé fait référence aux salariés relevant de l'article 4 de la CCN du 14 mars 1947 fondant l'Agirc. Or, cette référence doit disparaître au plus tard au 31 décembre 2024.

Afin de conserver un périmètre identique des catégories de bénéficiaires, cette mention devrait être reformulée de la manière suivante :

Salariés relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017

Salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017

SITUATION N° 3 :

Si le libellé des catégories de bénéficiaires dans l'acte de droit du travail est : Salariés relevant de l'article 4 ou 4bis de la CCN de 1947 / Salariés ne relevant ni de l'article 4, ni de l'article 4bis de la CCN de 1947.

L'adaptation suivante de l'acte de droit du travail serait requise :

Salariés relevant de l'article 2.1 ou 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017

Salariés ne relevant ni de l'article 2.1, ni de l'article 2.2. de l'ANI du 17 novembre 2017

SITUATION N° 4 :

Si le libellé des catégories de bénéficiaires dans l'acte de droit du travail est : Salariés relevant de l'article 4, 4bis ou 36 de la CCN de 1947/ Salariés ne relevant ni de l'article 4, ni de l'article 4bis, ni de l'article 36 de la CCN de 1947.

Afin de conserver un périmètre identique des catégories de bénéficiaires, cette mention devrait être reformulée de la manière suivante :

Salariés relevant de l'article 2.1 ou 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 ainsi que ceux visés par l'article [à préciser] de l'accord de branche du [préciser la date] agréé par la commission APEC le [préciser la date]

Salariés ne relevant ni de l'article 2.1, ni de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 et qui ne sont pas visés par l'article [à préciser] de l'accord de branche du [préciser la date]

Qu'en est-il si, au 31 décembre 2024, l'accord de branche :

- > n'a pas défini les Intégrés APEC, c'est à dire les « nouveaux 36 » ?
- > a défini des Intégrés Apec mais n'a pas fait l'objet d'un agrément par l'APEC ?

Dans cette hypothèse, les salariés relevant de l'article 36 de la CCN de 1947 devant, en l'absence d'« intégration » APEC, être considérés comme des non-cadres, ils devraient basculer dans la catégorie des salariés ne relevant ni de l'article 2.1, ni de l'article 2.2.

SITUATION N° 5 :

Si le libellé des catégories de bénéficiaires dans l'acte de droit du travail est : Cadres au sens de la CCN / Non-Cadres au sens de la CCN.

Cette définition ne fait **pas** référence au Critère n° 1, à savoir l'appartenance notamment aux cadres tels que définis par l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017.

En effet, le libellé vise la « CCN », c'est à dire l'accord de branche applicable à l'entreprise. Les catégories de bénéficiaires seraient donc fondées sur un Critère n° 3 ou un Critère n° 4, qui renvoient aux catégories et sous-catégories fixées par l'accord de branche.

Le décret du 30 juillet 2021 n'ayant pas modifié les Critères n° 3 et n° 4, les actes de droit du travail ne requièrent pas en principe d'adaptation⁹.

Qu'en est-il si l'accord de branche, agréé par l'APEC, définit des Intégrés APEC et laisse la possibilité aux entreprises d'inclure ou non les salariés concernés dans la catégorie des cadres et assimilés cadres ?

Dans cette hypothèse, le choix de l'entreprise d'inclure les Intégrés APEC dans la même catégorie que les cadres et les assimilés cadres, implique que les catégories de bénéficiaires ne sont plus définies par renvoi à l'accord de branche. Il ne serait donc plus possible de se fonder sur les Critères n° 3 ou n° 4. Dans ce cas, l'entreprise aurait recours à l'utilisation d'un Critère n° 1, ce qui devrait être formalisé dans l'acte de droit du travail selon le modèle **évoqué dans la Situation n° 4.**

⁹ Précisons que l'utilisation des critères n°3 ou n°4 se fonde sur les définitions issues des accords de branche et repose donc sur la rédaction de ces textes. La mise en œuvre de ces définitions pourrait donc devoir être revue en cas de modification de ces textes.

SITUATION N° 6 :

Si le libellé des catégories de bénéficiaires dans l'acte de droit du travail est : Cadres au sens de l'Agirc / Non-Cadres au sens de la CCN.

La définition des Cadres renvoie à une référence qui ne pourra plus être utilisée au 31 décembre 2024. Dès lors, l'adaptation de l'acte de droit du travail serait requise et, à cette occasion, les références utilisées pourraient être harmonisées **selon la formule indiquée dans la Situation n° 1.**



POUR EN SAVOIR PLUS :

Participez à notre webinar
du mercredi 10 avril à 11h
avec notre avocat expert
Vincent ALAZARD du cabinet
Rigaud avocats.

Inscription en cliquant sur **le lien**
ou sur **www.collecteam.fr**