



CABINET ROSTAING

EXPERT COMPTABLE - COMMISSAIRE AUX COMPTES

## PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : LES CRITÈRES PERMETTANT DE DÉFINIR LES CATÉGORIES OBJECTIVES DE SALARIÉS SONT PRÉCISÉS



### Les critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective seront enfin actualisés au 1er janvier 2022

Après plusieurs mois d'attente, un décret daté du 30 juillet 2021 adapte enfin la rédaction de l'[article R. 242-1-1](#) relatif aux critères permettant de définir les catégories objectives de personnel bénéficiaire d'un régime de protection sociale complémentaire collectif, article qui se basait sur les textes encadrant les régimes Agirc et Arrco antérieurement à leur fusion au 1er janvier 2019.

Le décret entre en vigueur le 1er janvier 2022 mais les entreprises déjà pourvues de régimes de PSC ouvrant droit au régime social de faveur auront jusqu'au 31 décembre 2024 pour se mettre en conformité.

► Le décret toilette également l'article R. 242-1-2.

### Des critères de définition fragilisés par la fusion des régimes Agirc et Arrco en 2019

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire (régimes de prévoyance et de retraite supplémentaire) est exclu de l'assiette des cotisations et contributions sociales sous réserve que ces régimes présentent un caractère collectif.

Pour être collectives, les garanties de protection sociale complémentaire (PSC) doivent bénéficier à l'ensemble des salariés ou du moins à une partie d'entre eux sous réserve qu'ils appartiennent à une ou plusieurs catégories objectives de salariés définies par la réglementation.

En vertu de l'article R. 242-1-1, les catégories objectives de salariés peuvent être définies par référence :

- à l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant des définitions issues des dispositions de la Convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de son annexe I (critère 1) ;
- à 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-Arrco (critère 2) ;
- à l'appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels (critère 3) ;
- au niveau de responsabilité, au type de fonctions ou le degré d'autonomie dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions ou les accords susvisés (critère 4) ;

- à l'appartenance aux catégories définies à partir des usages en vigueur dans la profession, à partir de conditions d'emploi ou d'activité particulières ou aux catégories relevant du champ d'application d'un régime obligatoire assurant la couverture du risque concerné (critère 5).

Les deux premiers critères autorisés par la réglementation sont basés sur les textes encadrant les régimes de l'Agirc et de l'Arcco antérieurement à leur fusion au 1er janvier 2019 (convention Agirc du 14 mars 1947 et Accord national interprofessionnel Arcco du 8 décembre 1961). Ces textes ont en effet cessé d'être applicables depuis l'entrée en vigueur de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 mettant en oeuvre la fusion des régimes Agirc et Arcco, soit le 1er janvier 2019. Un second accord national interprofessionnel conclu à la même date a renouvelé l'obligation patronale de financer un régime de prévoyance pour les cadres figurant à l'article 7 de la convention Agirc de 1947.

L'article R. 242-1-1 n'ayant pas été réécrit à la fusion des régimes Agirc et Arcco, la question de la remise en cause du régime social de faveur en cas d'utilisation des critères 1 et 2 pouvait légitimement se poser.

Dans l'attente de cette réécriture, la Direction de la Sécurité sociale (DSS), indiquait, dans deux lettres adressées en décembre 2018 au Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) et à la Fédération française des assurances (FFA) (Lettre DSS, 13 déc. 2018), que la suppression de l'ANI relatif à l'Arcco et de la convention Agirc devait "être vue comme sans impact sur les exemptions". Elle précisait que "les régimes peuvent, sans risque de redressement, continuer de prévoir la mise en place de garanties ouvertes à des catégories de personnel [en se référant] aux différents multiples du plafond de la Sécurité sociale ou bien à l'appartenance au champ défini aux articles 4, 4 bis et à l'article 36 de l'annexe I de la convention Agirc". Des instructions en ce sens avaient été envoyées à l'Acoss et à la MSA par lettre du 25 février 2019. Il y était indiqué que l'utilisation des critères réglementaires 1 et 2 "continue de satisfaire aux règles fixées pour apprécier le caractère collectif des régimes de retraite supplémentaire mis en place ou qui le seraient depuis l'adoption de l'Ani du 27 novembre 2017 [portant fusion des régimes de retraite complémentaire de l'Agirc et de l'Arcco]" (Lettre DSS, 25 févr. 2019).

► Cette lettre ne visait que les régimes de retraite supplémentaire. Il s'agit probablement d'un oubli dans la mesure où les lettres adressées au CTIP et à la FFA portaient également sur les régimes de prévoyance d'entreprise. Les instructions de la DSS à l'Acoss et la MSA n'ayant aucune valeur juridique, il était indispensable que la réglementation évolue et tienne compte des modifications textuelles susvisées pour sécuriser les entreprises. C'est chose faite : un [décret du 30 juillet 2021](#), publié au JO du 31 juillet 2021, modifie les critères réglementaires 1 et 2. Son entrée en vigueur est différée au 1er janvier 2022. Les entreprises bénéficient, sous certaines conditions, d'une période transitoire de 2 ans.

## Modifications apportées aux critères 1 et 2

### **Le critère 1 : l'appartenance aux catégories cadres et non cadres**

La référence aux articles 4 et 4 bis de la Convention Agirc de 1947 est remplacée par la référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres, articles reprenant des rédactions identiques aux articles 4 et 4 bis.

Ainsi, constituent toujours une catégorie objective :

- les ingénieurs et cadres définis par les arrêtés de mise en ordre des salaires (arrêtés Parodi) des diverses branches professionnelles ou par les conventions et accords nationaux ou régionaux qui s'y sont substitués, les VRP exclusifs cadres, certains dirigeants non titulaires d'un contrat de travail mais assimilés à des salariés par la législation de la Sécurité sociale, les médecins salariés (au sens de la législation de la Sécurité sociale), les conseillers du travail et les surintendants d'usine diplômés (ANI 17 nov. 2017, art. 2.1 reprenant l'article 4 de la convention Agirc de 1947) ;

- ainsi que les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) classés par référence aux arrêtés Parodi à un coefficient hiérarchique brut au moins égal à 300 ou classés dans une position hiérarchique équivalente dans les classifications d'emploi de conventions ou accords collectifs nationaux ou régionaux (ANI 17 nov. 2017, art. 2.2 reprenant l'article 4 bis de la convention Agirc de 1947).

En revanche, les ETAM visés à l'ancien article 36 de l'annexe I de la Convention Agirc de 1947 (ETAM classés par référence aux arrêtés Parodi à un coefficient hiérarchique brut au moins égal à 200 et inférieur à 300 ou dans une position hiérarchique équivalente par les conventions et accords collectifs nationaux ou régionaux) ne sont plus expressément visés par l'article R. 242-1-1, l'article 36 ayant perdu sa raison d'être du fait de la fusion de l'Agirc et de l'Arcco (il n'existe donc plus de texte équivalents dans les nouveaux textes). Mais ils pourront être réintégrés sur validation de la commission paritaire de l'Apec.

En effet, le décret prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de PSC certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé(e) par la commission de l'APEC.

► L'idée sous-jacente est ici de maintenir le périmètre actuel des catégories de cadres et de non-cadres en permettant aux branches professionnelles, pour le

bénéfice des garanties collectives de PSC, de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par les ANI du 17 novembre 2017, dès lors que ces catégories sont validées par la commission paritaire de l'APEC. Reste à savoir si cette procédure d'agrément ne dissuadera pas les partenaires sociaux des branches de recourir à cette faculté.

### **Le critère 2 : les seuils de rémunération**

La référence à un seuil de rémunération déterminé à partir des tranches fixées pour le calcul des cotisations aux régimes Agirc et Arcco est remplacé par la référence au seuil de rémunération égale à un, deux, trois, quatre ou huit plafonds annuels de sécurité sociale.

Le décret précise qu'une catégorie ne peut être constituée en regroupant les seuls salariés dont la rémunération excède huit fois ce plafond.

En pratique, la réglementation reste donc inchangée.

### **Entrée en vigueur différée au 1er janvier 2022 et période transitoire**

Les modifications apportées aux articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale par le décret entreront en vigueur "le premier jour du sixième mois qui suit celui de sa publication au Journal officiel", soit le 1er janvier 2022.

Le décret prévoit toutefois une phase transitoire pour les entreprises pourvues de régimes de PSC définissant des catégories objectives de personnel en application des dispositions antérieures au décret. Ces entreprises disposent d'un délai de mise en conformité qui s'étend jusqu'au 31 décembre 2024 (et non jusqu'au 31 décembre 2025 comme initialement envisagé). Jusqu'à cette date butoir, les cotisations patronales bénéficieront toujours du régime social de faveur, sous réserve qu'aucune modification de l'acte fondateur du régime relative au champ des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant cette date.

► Si l'entreprise décide de modifier le champ des bénéficiaires des garanties initialement prévu dans l'accord collectif ou référendaire ou la décision unilatérale instituant le régime, elle devra respecter les nouvelles dispositions réglementaires lors de cette modification sous peine d'une remise en cause du régime social de faveur. En revanche, si elle modifie d'autres points (ex. : nature ou niveau des garanties, niveau des cotisations), la période transitoire devrait continuer de courir. Attention ! Les entreprises qui décideraient de mettre en place un régime de PSC devront se conformer aux nouvelles dispositions dès le 1er janvier 2022.

**Didier ROSTAING**  
**Expert-Comptable & Commissaire Aux Comptes**