Décryptage

Les changements en matière de régime de protection sociale

INTERVIEW. Suite à la fusion de l'Agirc et de l'Arrco et la modification des catégories objectives de salariés, les entreprises se trouvent confrontées à des défis de mise à jour de leurs régimes de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance lourde, retraite supplémentaire). Pour nous éclairer sur ces changements, rencontre avec Auriane Damez, avocate Counsel chez Fromont Briens. Découvrez ses recommandations et analyses dans cette interview.

Propos recueillis par Anaïs Coulon, ANDRH

Pouvez-vous nous expliquer ce que signifie la fin des catégories objectives de salariés bénéficiant de la prévoyance ?

Auriane Damez : En 2019, l'Agirc et l'Arrco ont fusionné et l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 a modifié les intitulés, voire les contours, des catégories objectives des salariés bénéficiant des régimes de protection sociale. Ces régimes de frais de santé, de prévoyance et de retraite, bénéficient, soit, de manière identique, à l'ensemble du personnel, soit sont définis selon des catégories objectives que l'entreprise a instituées, lesquelles donnent droit à des exonérations de cotisation sociales au titre du financement de l'employeur.

La définition de ces catégories objectives a été modifiée par le décret du 30 juillet 2021. Les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2024 pour mettre à jour leur acte de mise en place (décision unilatérale ou accord collectif). Il en va de même pour les branches professionnelles qui doivent modifier, au plus tard le 31 décembre 2024, leurs conventions collectives. Attention : si dans l'intervalle une entreprise a changé la définition de ses bénéficiaires et a, par exemple, opté pour le critère « tranches de rémunération » en lieu et place de « cadre / non-cadre » elle ne peut plus bénéficier de cette période transitoire pour se mettre en règle.

Les entreprises ont-elles déjà pris le problème à bras-le-corps ?

A. D. : Il y a eu deux vagues :

- **Les entreprises qui ont effectué leur mise à jour dès la publication du décret :** cela concerne majoritairement les

*Avec **Auriane Damez**, avocate Counsel, Fromont Briens*

> ***Les entreprises qui, dans leur catégorie objective, faisaient référence aux articles 36, doivent impérativement vérifier s'il existe un agrément publié par l'Apec et se renseigner sur la possibilité d'utiliser ou non cette définition.***

organisations qui ne faisaient pas référence aux « anciens articles 36 ». Elles ont alors fait la mise à jour de la définition des catégories dans le même temps qu'elles devaient faire des modifications des actes de mise en place pour les salariés en situation de suspension du contrat de travail avec maintien de rémunération. Elles ont donc fait d'une pierre deux coups.

- **Les entreprises qui attendaient :** il s'agissait des entreprises qui faisaient référence aux « anciens articles 36 » dans leur acte de mise en place. C'était en effet l'incertitude concernant le sort de ces salariés assimilés. Ces derniers n'ont pas été repris par le nouvel ANI de 2017 et les entreprises attendaient les positons de l'Apec et du bulletin officiel de la Sécurité sociale pour agir.

J'invite de toutes les façons tous les employeurs à se saisir du sujet.

Pourquoi y a-t-il tant de confusion parmi les employeurs concernant les « anciens articles 36 » et les nouvelles catégories de l'Apec ?

A. D. : Des précisions ont été données pour certaines branches, mais pas pour toutes. Les articles 4 regroupaient les cadres, les articles 4 bis regroupaient les cadres assimilés (les employés, techniciens et agents de maîtrise « ETAM ») et les « articles 36 » regroupaient les cadres assimilés pour lesquels l'Agirc devait agréer une partie de la classification de la branche pour les autoriser à cotiser auprès de la caisse de retraite des cadres. Sur le sujet de la protection sociale complémentaire, l'entreprise avait la faculté d'utiliser ou non ces « articles 36 » pour les inclure, ou non, dans la catégorie « cadre / non-cadre ».
À la suite de l'ANI 2017, leur nouvelle définition est *« les salariés définis par accord interprofessionnel, ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'Apec »*.

Ainsi, les « articles 36 » ne sont pas repris à l'identique.
Il convient de vérifier les agréments donnés par l'Apec, branche par branche. Depuis 2021, l'Apec publie ses agréments sur son site (actuellement, à une fréquence de trois ou quatre par mois)[1].
Les entreprises qui, dans leur catégorie objective, faisaient référence aux « articles 36 » , doivent impérativement vérifier s'il existe un agrément publié par l'Apec et se renseigner sur la possibilité d'utiliser ou non cette définition, qui, rappelons-le, change parfois le contour des bénéficiaires.

Quels conseils pratiques donneriez-vous aux employeurs pour se préparer à ces changements ?

A. D. : Je conseille quatre étapes :
1. Revérifier ses actes de mise en place (accord unilatéral, accord collectif ou accord de branche).
2. Si acte de mise en place il y a, se renseigner sur la catégorie objective utilisée.
3. Si l'acte utilise les anciens intitulés comme les articles 4, 4 bis,

[1] Le lien pour vérifier la liste des agréments APEC : https://commission-paritaire.apec.fr/#/

il est urgent d'utiliser les moyens à disposition pour se mettre en règle, et faire ainsi référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017.

4 Si l'acte fait référence aux articles 4, 4 bis et 36, ou si la catégorie est « ensemble du personnel affilié à l'Agirc », il faut se saisir du sujet pour vérifier si un agrément Apec est intervenu. Le cas échéant, se rapprocher de son assureur, de son expert-comptable ou de son conseil pour clarifier la situation. Le risque est la remise en cause du critère collectif du régime de protection sociale et donc un redressement Urssaf qui peut être important.

LA REDÉFINITION DES « ARTICLES 4 ET 4 BIS »

ANCIENNE DÉFINITION	MISE À JOUR
Personnel relevant de l'article 4 de la convention nationale Agirc du 14 mars 1947	**Personnel relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres**
Personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale Agirc du 14 mars 1947	**Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres**

VIGILANCE POUR LES ANCIENS « ARTICLES 36 »

ANCIENNE DÉFINITION	MISE À JOUR
Personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale Agirc du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe 1 de la-dite convention	• **L'article 36 n'a pas été repris par l'ANI du 17 novembre 2017 lors de la fusion des régimes Agirc Arrco** • **Nouvelle catégorie référencée comme « les salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche », sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire Apec** • **Il convient de vérifier qu'un agrément Apec est intervenu pour utiliser cette définition et en vérifier les modalités**

Les positions juridiques vis-à-vis de ces nouvelles catégoriques Apec sont différentes. Quels débats sont encore en cours aujourd'hui ?

A. D. : Là où hier il y avait une liberté de choix avec les articles 4, 4 bis et 36, c'est-à-dire que l'entreprise pouvait choisir par exemple de recourir ou non aux « articles 36 » ; aujourd'hui, le bulletin officiel de la sécurité social précise que *« Cette convention ou accord [de branche] peut, sans conséquence sur le caractère collectif et obligatoire, laisser la possibilité aux entreprises entrant dans son champ d'application d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Cette faculté doit être ex-pressément mentionnée dans la convention ou l'accord agréé par la commission rattachée à l'Apec. ».*

> ***Les positions juridiques qui peuvent diverger sont donc sur cette possibilité laissée aux conventions collectives de préciser les contours de la définition de cadres.***

En clair, aujourd'hui, si une convention collective ne laisse pas expressément la possibilité à l'entreprise de choisir le contour de sa définition cadre, et que dans cette même convention col-lective il y a ces « nouveaux 36 », l'entreprise serait obligée de prendre tous ses salariés dans une même catégorie. Si elle choisit le critère « cadre », en l'absence de liberté donnée par l'accord de branche, l'entreprise serait tenue d'y inclure les articles 2.1 et 2.2 et les catégories de salariés assimilés cadres au sens de la protection sociale tel qu'agréés par l'Apec. Les positions juridiques qui peuvent diverger sont donc sur cette possibilité laissée aux conventions collectives de préciser les contours de la définition de cadres.

Les accords frais de santé sont un élément important en matière de prévoyance. Pouvez-vous donner des exemples de clauses spécifiques qui pourraient être incluses pour permettre la participation des partenaires sociaux dans le suivi et la tarification des contrats d'assurance ?

A. D. : Ce besoin est de plus en plus exprimé s'agissant des accords frais de santé pour lesquels les augmentations de cotisations sont courantes. Celles-ci sont dues, d'abord au désengagement de la Sécurité sociale mais aussi au fait que cette couverture est parfois perçue comme un droit acquis. Il en résulte un problème récurrent : dans les accords collectifs, l'employeur s'est engagé à un pourcentage fixe de

financement de la cotisation. Si la cotisation augmente, le financement augmente mais la quote-part à la charge du salarié augmente également. Les partenaires sociaux se saisissent donc du sujet car les augmentations sont importantes à l'heure actuelle. Certains partenaires sociaux, attentifs au pouvoir d'achat des salariés souhaitent insérer des clauses pour se prémunir de la prise en charge, par le salarié, d'une augmentation trop drastique.

Selon vous, quelles sont les meilleures pratiques pour formaliser ces accords ?

A. D. : La tentation est d'écrire un accord collectif qui prévoit une clause de revoyure de négociation à chaque fois que l'organisme assureur augmentera la cotisation. Si la rédaction de l'accord collectif est imprécise, il peut y avoir un risque pour l'entreprise.

Deux alternatives sont possibles :

- le plafonnement des cotisations avec l'organisme assureur
- la création d'une commission paritaire de suivi du régime pour ne pas imposer les modifications et les augmentations des cotisations assurantielles sans qu'il y ait eu échange pour trouver des solutions (diminution des garanties par exemple).

La rédaction de l'accord collectif en ce sens devra être soignée car elle est engageante.

Pouvez-vous nous donner un aperçu de la proposition de loi Renaissance et de ce qu'elle visait à accomplir en matière de prévoyance ?

A. D. : Il s'agissait de la généralisation de la couverture « incapacité/invalidité/décès » pour l'ensemble des salariés, là où aujourd'hui la seule obligation en matière de prévention lourde est celle de financement à hauteur de de 1,50 % de la tranche 1 pour les salariés cadres. Avec cette loi, tous les salariés, en France, auraient une couverture collective obligatoire en matière de prévoyance, financée à hauteur de 1,50 % de la tranche 1 de rémunération de la Sécurité sociale. Cette cotisation serait financée, au moins de moitié, par l'employeur.
Cependant, nous sommes aujourd'hui dans une période d'incertitude. Il est certain que c'est une réforme attendue par les praticiens de la protection sociale mais nous ne savons pas à date si elle sera réétudiée à l'avenir.