



MODIFICATION DES CATEGORIES OBJECTIVES

Quels impacts suite au décret du 30 juillet 2021 ?



QUELS CHANGEMENTS?

Rappel : les catégories objectives des contrats collectifs

Une entreprise bénéficie du régime social avantageux
(cotisations patronales santé, prévoyance et retraite exclues
de l'assiette des cotisations Sécurité sociale)

à condition de respecter le **caractère collectif** de la couverture qui doit bénéficier à :



L'ensemble
du personnel

ou

Par exception, une partie du
personnel définie par une
catégorie objective de salariés
(en référence à l'article
R 242-1-1 du
Code de la Sécurité Sociale)



Rappel : les catégories objectives des contrats collectifs

- La souscription d'un contrat collectif nécessite la mise en place au sein de l'entreprise d'un régime d'entreprise
- Pour bénéficier du traitement social avantageux, le régime doit être formalisé par un des 3 modes de mise en place :

**Convention
ou
Accord collectif**

Référendum

**Décision unilatérale
d'entreprise (DUE)**

Attention

Veillez à la
concordance entre le
régime d'entreprise et
le contrat d'assurance.

Décret du 30 juillet 2021 : quelles modifications?



Une catégorie objective se définit en fonction de 5 critères

Les 2 ANI du 17 novembre 2017 relatifs à la fusion du régime AGIRC-ARRCO et à la prévoyance des cadres avaient rendu obsolètes les références faites aux anciens textes conventionnels.

Avant

1- L'appartenance aux catégories cadres/non-cadres (art 4, 4 bis, 36 de la CCN du 14 mars 1947)

2- Les tranches de rémunérations AGIRC-ARRCO

3 - Les classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels

4 - Les sous-catégories fixées par les conventions ou accords (mentionnées ci-dessus)

5 - Les usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession

Après

1- L'appartenance aux catégories cadres/non-cadres (art 2.1 et 2.2 de l'ANI 2017 relatif à la prévoyance des cadres et salariés intégrés par accord agréé par l'APEC)

2- Les tranches de rémunérations égales à 1, 2, 3, 4, ou 8 fois le PASS sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède 8 PASS

Ce qui change

Ce qui ne change pas

Comment s'applique le nouveau décret ?

1^{er} janvier 2022

Entrée en
vigueur



Nouveaux
libellés

A compter de cette date, les collèges de bénéficiaires **des nouveaux régimes de protection sociale** devront être conformes aux nouvelles dispositions. **A défaut, le régime ne pourra être considéré comme collectif et ne pourra ouvrir droit aux avantages sociaux.**

Une période transitoire est prévue pour les régimes existants au 1^{er} janvier 2022, permettant aux entreprises qui **respectent les dispositions** antérieures, de continuer à bénéficier du traitement social de faveur (**sous réserve de l'absence de modification de la catégorie bénéficiaire dans l'intervalle**).

Maintien des
anciens
libellés



31 décembre 2024

Fin de la
période transitoire



QUELS CONSEILS POUR L'ENTREPRISE ?

Quels conseils donner aux entreprises ?

AFFAIRE NOUVELLE

Le régime est créé à compter
du 1^{er} janvier 2022
(nouveaux libellés)



Le contrat collectif doit être souscrit
avec les nouveaux libellés

PORTEFEUILLE

Le régime existait déjà
au 1^{er} janvier 2022
(anciens libellés)



Période transitoire
*(tant que la catégorie bénéficiaire
du régime n'aura pas été modifiée)*



Le contrat collectif doit être
souscrit avec les anciens libellés.

REPRISE A LA CONCURRENCE
ou ANNULE ET REMPLACE ou
AFFAIRE NOUVELLES AVEC
EFFET RETROACTIF AVANT LE
1^{er} JANVIER 2022

Le régime existait déjà
au 1^{er} janvier 2022
(anciens libellés)



Période transitoire
*(tant que la catégorie bénéficiaire du
régime n'aura pas été modifiée)*



Le contrat collectif doit être
souscrit avec les anciens libellés



*NB : Le régime et le contrat doivent être mis en conformité au plus tard
le 31 décembre 2024*

*Lorsque l'entreprise aura modifié son régime, le contrat sera avenant à
la demande de l'entreprise (avenant aux CP)*

Quels conseils donner aux entreprises ?

Si l'entreprise souhaite modifier sa catégorie objective sur le contrat d'assurance : le régime doit préalablement être mis en conformité.

ZOOM SUR LES ARTICLES 36

Pour les régimes déjà existants au 1^{er} janvier 2022



Période transitoire

- **Le régime vise le personnel dit « article 36 » à travers une catégorie objective concernant les articles 4, 4 bis et 36 et le personnel « affilié à l'AGIRC »**
Dans cette situation, l'entreprise a intégré certains salariés, dits « article 36 », à la catégorie des « cadres et assimilés ». L'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres n'a pas prévu de catégorie équivalente pour ces salariés, seule la procédure d'agrément par l'APEC autorisera leur rattachement aux cadres.

Il est recommandé à l'entreprise de **ne surtout pas modifier son régime** avant que l'un des accords suivants ait prévu la possibilité d'intégrer certains salariés (correspondant aux « articles 36 ») à la catégorie des cadres :

- **un accord professionnel ou interprofessionnel**
- **ou une convention collective, négocié au niveau de sa branche professionnelle,**

De plus, il faut que l'un de ces accords ait obtenu un agrément de la Commission Paritaire APEC.

Conseil : Profitez de la période transitoire pour attendre un éventuel accord agréé APEC intégrant certains non-cadres (ex les articles 36) à la catégorie des cadres.

Quels conseils donner aux entreprises ?

ZOOM SUR LES TRANCHES DE RÉMUNÉRATION

- Le régime visait le personnel ayant une tranche de rémunération AGIRC ARRCO

Évolution des tranches de rémunération servant de référence à la définition d'une catégorie objective en application du critère 2.

		1 PASS	2 PASS	3 PASS	4 PASS	5 PASS	6 PASS	7 PASS	8 PASS
Avant le 01/01/2019	ARRCO (non-cadres)	T1	T2						
	AGIRC (cadres)	TA	TB			TC			
À compter du 01/01/2019	AGIRC- ARRCO	T1	T2						

Conseil : Si le libellé de catégorie bénéficiaire renvoie aux anciennes tranches AGIRC-ARRCO
=> nécessité de mise en conformité avant le 31/12/2024

Pour les
régimes déjà
existants au
1^{er} janvier 2022



Période
transitoire

Quels conseils donner aux entreprises ?

Pour les régimes déjà existants au 1^{er} janvier 2022



Période transitoire

ZOOM sur les régimes sous forme de DUE



Notre préconisation

Ces entreprises devraient profiter de la modification de leur régime sur d'autres points (ex : mise en conformité suite à l'instruction* sur la suspension du contrat de travail prise d'effet au 1^{er} juillet 2022) pour effectuer la mise à jour de leur catégorie de bénéficiaires. Cela leur permettrait de rationaliser les procédures de mise en conformité (informations aux salariés, etc.)



Rappel des conditions de validité des modifications d'une DUE

3 étapes : qu'il s'agisse d'une refonte complète de la DUE ou d'un avenant à la DUE modifiant le seul article relatif à la catégorie bénéficiaire

- 1^{ère} étape : Information et consultation préalables des représentants du personnel
- 2^{ème} étape : Information à tous les salariés bénéficiaires du régime collectif qui fait l'objet de la modification ou de la dénonciation.
- 3^{ème} étape : Respect d'un délai de prévenance (3 mois)

** Instruction Interministérielle N° Dss/3c/5b/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.*

Il convient de rappeler que ces informations remises à titre purement indicatif, ne dispensent pas l'entreprise de se rapprocher de ses conseils pour de plus amples détails et/ou information appropriés à sa situation particulière.

De même, il appartiendra à l'entreprise et à ses conseils de vérifier la cohérence du régime mis en place avec les obligations de l'entreprise pouvant exister par ailleurs, notamment au regard de conventions et accords collectifs desquels elle pourrait relever.