

# LES RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE À L'ÉPREUVE DU RÉGIME UNIFIÉ AGIRC-ARRCO

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO ont fusionné, laissant la place à un régime unifié venu se substituer à ces deux régimes.

Mais en faisant disparaître de l'ordonnement juridique des régimes qui avaient servi pendant plus de cinquante ans de maître étalon pour la construction de la protection sociale en France, les textes organisant cette réforme, en particulier l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017, ont suscité de nombreuses interrogations à l'égard du reste des régimes de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire).

En se substituant de plein droit à la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (convention AGIRC) et à l'Accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 (convention ARRCO), l'ANI du 17 novembre 2017 a en effet fait trembler l'édifice jusqu'ici bâti au regard de catégories objectives de salariés.

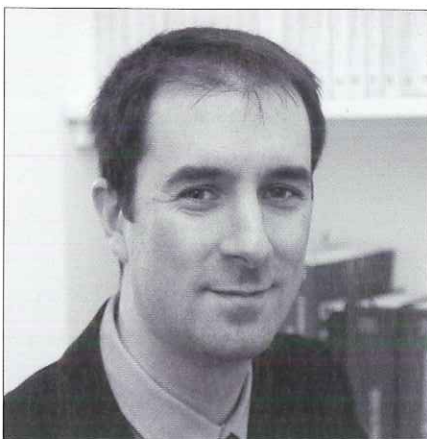
Pour bénéficier du traitement social de faveur attaché au financement des prestations de protection sociale complémentaire, les régimes mis en place sont tenus de revêtir un caractère obligatoire et collectif. Si le caractère obligatoire n'est pas susceptible de poser de réelle difficulté en soi, le caractère collectif du régime, lorsqu'il ne couvre pas l'ensemble des salariés de l'entreprise, s'apprécie en revanche à l'aune des critères imposés par l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale.

Les deux premiers de ces critères permettent ainsi de définir, entre autres, une catégorie objective de salariés en fonction :

- soit de « 1<sup>o</sup> 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 » ;



Aurélie Pain



Nicolas Troussard

- soit d'« 2<sup>o</sup> 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 issus de la convention nationale mentionnée au 1<sup>o</sup> ou de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961, sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède la limite supérieure de la dernière tranche définie par l'article 6 de la convention nationale précitée ».

Les conventions précitées ayant disparu, il n'existe donc plus de distinction entre les catégories de salariés cadres et non cadres. Quelles conséquences pour les régimes bâtis sur cette distinction et/ou par référence aux anciennes tranches de rémunération. Incidemment, quid des

exonérations de cotisations de sécurité sociale applicables aux contributions patronales finançant ces régimes, ces derniers continueront-ils à en bénéficier ?

Telles sont en tout cas les préoccupations majeures qui ont agité les acteurs de la protection sociale jusqu'à l'intervention de la Direction de la sécurité sociale (DSS) le 13 décembre dernier.

Pourtant, ce n'est pas faute pour les partenaires sociaux d'avoir souhaité anticiper quelques-unes de ces difficultés puisque déjà dans le premier accord du 30 octobre 2015 actant le principe de la fusion des régimes AGIRC et ARRCO, ils prévoyaient qu'à défaut de nouvel « accord (...) sur la définition de l'encadrement, les entreprises devront continuer à se référer à la définition de l'encadrement des articles 4 et 4 bis de la convention précitée (...) ». Simultanément au premier ANI du 17 novembre 2017, ils ont par ailleurs également conclu un second ANI, portant spécifiquement de la prévoyance des cadres, et dans lequel ils réitérèrent ces dispositions.

À ce jour, quand bien même les négociations ont repris, la conclusion de ce nouvel accord sur l'encadrement n'a toujours pas abouti. Force est donc de constater qu'à l'appui des seules stipulations susvisées, il aurait été toujours possible de continuer à définir des catégories de salariés sur la base des définitions des articles 4 et 4 bis de la Convention AGIRC.

Dans une lettre de réponse datée du 13 décembre 2018, adressée au Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP), la DSS tempère toutefois les craintes émises et apporte des éléments de réponse rassurants, quant à l'impact de la réforme du régime unifié sur les accords collectifs de branche ou d'entreprise et a fortiori sur les actes fondateurs des régimes de protection sociale complémentaire.

La DSS indique en effet que « la caducité des anciens accords auxquels faisaient référence les textes réglementaires relatifs aux exemptions de l'assiette des cotisations sociales

dont bénéficie la contribution des employeurs pour le financement des garanties collectives en matière de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire doit être vue comme **sans impact sur ces exemptions** ».

Quant à la définition des catégories objectives, elle poursuit d'ailleurs en indiquant que « **les accords collectifs pourront, sans risque de redressement pour les entreprises à ce titre, continuer de prévoir la mise en place de garanties ouvertes à des catégories de salariés définies sur la base de la comparaison de leur rémunération**

**par rapport aux différents multiples du plafond de la sécurité sociale aujourd'hui autorisés ou bien de l'appartenance au champ défini par les articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale Agirc de 1947 (...) mais aussi de l'article 36 de l'annexe I de la convention précitée** ».

Aussi, quand bien même cette lettre de la DSS ne porte en soi aucune valeur contraignante, que les acteurs de la protection sociale complémentaire se félicitent de cette tolérance qui devrait perdurer au moins jusqu'à « **l'actualisation formelle des références figurant à l'article R. 242-1-1 du**

Code de la sécurité sociale » et qui ne distingue pas au demeurant selon que le régime est déjà en place ou non au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**Aurélié PAIN**  
Juriste Veille Conformité

**Nicolas TROUSSARD**  
Avocat Associé

**EXCEPTIO Avocats**



## QUELQUES RÉFLEXIONS SUR LA PRESCRIPTION DES SALAIRES

### LE TEXTE APPLICABLE ET SA PHRASE ÉNIGMATIQUE

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'article L.3245-1 du Code du travail est ainsi rédigé :

*« L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat. »*

Antérieurement à cette loi, et depuis la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, ce même article était rédigé comme suit :  
« *L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2224 du code civil.* »

Il y avait donc trois nouveautés dans la rédaction de 2013 :

- La durée de base de la prescription était réduite de 5 à 3 ans ;
- Il était précisé que le délai de prescription courait à compter du jour où le titulaire de l'action « a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer » ;



Denis Agranier

- Et enfin, le législateur précisait sur quoi pouvaient porter les demandes. Les deux premiers points ne nous retiendrons que brièvement.

La réduction de 5 à 3 ans du délai de prescription s'inscrit dans le cadre général de la réduction des délais de prescription, entamée par la loi du 17 juin 2008, cette loi n'ayant toutefois pas changé le délai de 5 ans applicable aux salaires.

La précision selon laquelle le délai ne court qu'à compter du jour où le titulaire de l'action a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'agir se trouve à l'identique à l'article 2224 du Code civil, auquel l'article L.3245-1

du Code du travail dans sa rédaction de 2008 renvoyait expressément.

En revanche, la seconde phrase du texte, à savoir l'indication de l'objet de l'action (« *la demande peut porter sur les sommes (...)* ») a suscité une profonde perplexité. Il s'agit d'une disposition tout à fait nouvelle, n'ayant jamais figuré dans les textes antérieurs, et sans équivalent dans les textes du Code civil.

### UNE PHRASE QUI LAISSE LA DOCTRINE PERPLEXE

La doctrine la plus usuelle, celle résultant des ouvrages utilisés au quotidien par les praticiens, a peine à appréhender la portée effective de cette phrase énigmatique.

Tel éditeur d'un ouvrage très usuel<sup>1</sup> a choisi de purement et simplement ignorer la seconde phrase de l'article L.3245-1.

L'éditeur d'une des bases de données prisee des praticiens<sup>2</sup> s'est borné à reproduire et paraphraser cette disposition – et n'en tire strictement aucune conséquence dans les développements relatifs au texte.

Un troisième éditeur, fort renommé lui aussi, s'est aventuré, dans un ouvrage papier et électronique très usuel<sup>3</sup>,

1 - *Memento Pratique Social* (Editions Francis Lefebvre), n° 70815 de l'édition 2018

2 - *ELnet Social* (Editions Législatives), étude « Salaires », n° 72

3 - *Lamy Social* (Wolters Kluwer), n° 5834 de l'édition 2018