



# LA NOTION DE « CATÉGORIES DE SALARIÉS » ET SES IMPACTS

Septembre 2012

# NOTION DE « CATÉGORIE » - APPROCHE GLOBALE



## Recherche d'adéquation entre deux notions...

- **Catégorie de salariés**
- **Egalité de traitement**

## ... vues sous deux angles

- **Droit du travail**
- **Droit de la protection sociale**

# NOTION DE « CATÉGORIE » - APPROCHE GLOBALE

## Quelques définitions :

- ▶ Qu'entend-t-on par « catégorie de salariés » ?
- ▶ Qu'appelle-t-on « discrimination » ?
- ▶ De quelle « égalité » parle-t-on ?



# CATÉGORIE DE SALARIÉS ET PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

# FONDEMENTS DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

## Principe à « travail égal, salaire égal »

- Arrêt Ponsolle 29 octobre 1996 qui dépasse l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour en faire une application plus large.

# EVOLUTION JURISPRUDENTIELLE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

## De l'égalité salariale à l'égalité entre catégories professionnelles :

- **Cass. soc. 20 février 2008 (à propos d'une DUE)**
- **Cass. soc. 1<sup>er</sup> juillet 2009 (à propos d'un accord collectif) : Arrêt Pain**
  - La seule différence de catégorie professionnelle ne justifie pas **en elle-même** l'attribution d'un avantage
  - Cette différence doit reposer sur des **raisons objectives** dont le **juge** doit contrôler la réalité et la pertinence

# EVOLUTION JURISPRUDENTIELLE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

**Nuance apportée en 2011 : élargissement de la notion de « justification objective »**

- ▶ **Cass. soc. 8 juin 2011 (2 arrêts dont « Novartis Pharma ») :**
  - Justification possible d'une différence de traitement si prise en compte des **spécificités d'une catégorie** déterminée tenant **notamment** :
    - aux conditions d'exercice des fonctions,
    - à l'évolution de carrière,
    - ou aux modalités de rémunération.

# EVOLUTION JURISPRUDENTIELLE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

## Confirmation en 2012 : Possibilité d'admettre des avantages catégoriels selon certains critères :

### ▸ **Cass. soc. 28 mars 2012 (4 arrêts) :**

- Différence de traitement entre catégories admise si elle a pour objet ou but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée
- Obligation pour les Cours d'appel d'analyser l'objet de l'avantage accordé à cette seule catégorie par rapport à la spécificité des fonctions exercées par chacune des catégories
  - Ainsi, un supplément de congés payés accordé aux cadres pourrait être justifié par le fait qu'ils sont soumis à un système de forfait annuel en jours.



# CONSÉQUENCES POUR L'EMPLOYEUR DE L'ÉVOLUTION JURISPRUDENTIELLE

## ➤ Promotion du principe d'égalité de traitement :

- L'égalité ne vise plus seulement l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- Il s'agit d'une égalité de traitement qui s'impose aux partenaires sociaux et qui oblige l'employeur à traiter de la même façon tous les salariés placés dans la même situation selon des critères bien définis.

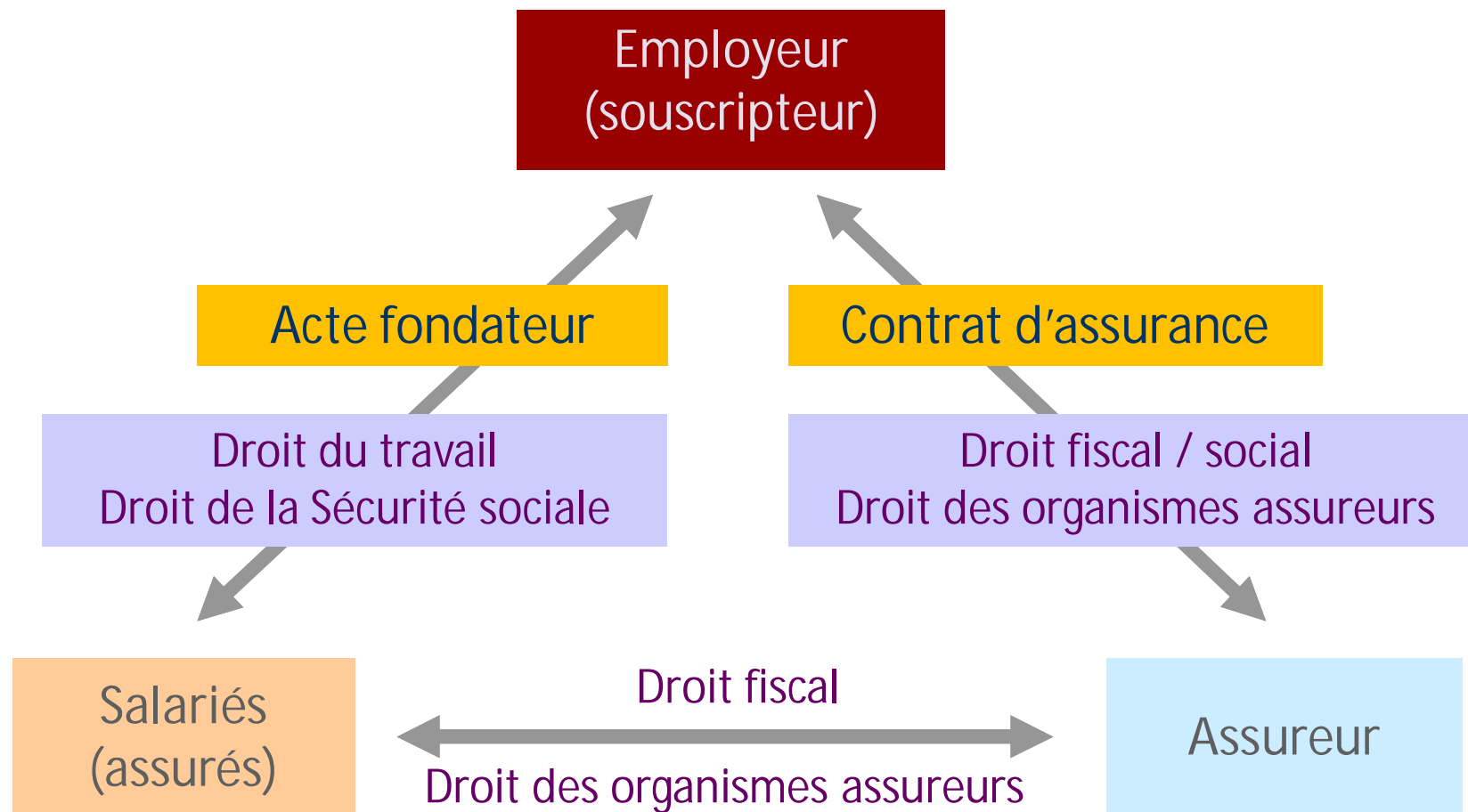
## ➤ Appréciation de la mise en œuvre de ce principe en cours d'élaboration par la jurisprudence :

- En pratique, il est encore difficile de connaître les éléments qui permettront objectivement de justifier un avantage catégoriel



# TRANSPOSITION DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN MATIÈRE DE PRÉVOYANCE

# LES ENGAGEMENTS



# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

## Rappel du cadre juridique

### ▶ 1985

- Circulaire Acoss posant le principe d'un régime social de faveur sans condition particulière mais dans la limite de 85 % du PASS (part destinée aux contributions prévoyance inférieure ou égale à 19 %)

### ▶ La loi Fillon du 21 août 2003

- Deux plafonds distincts retraite supplémentaire et prévoyance
- Principe du caractère collectif et obligatoire

### ▶ Depuis 2003 : un régime encadré par la loi et des apports de l'administration

- Article L.242-1 al.6 du CSS
- Circulaires DSS en 2005, 2006, 2009 et 2011

### ▶ 2010

- La LFSS 2011 renvoie à un décret en Conseil d'État la définition du caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale.

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

 Le décret du 9 janvier 2012  
(décret n° 2012-25 du 09/01/2012 – JO du 11/ 01/2012)

- **Caractère collectif** → 5 critères déterminant une catégorie objective
- **Caractère obligatoire** → des cas de dispense d'affiliation autorisés selon l'acte juridique fondateur
- **Une nouvelle période transitoire**

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

 Le décret du 9 janvier 2012 : en 7 points  
(décret n° 2012-25 du 09/01/2012 – JO du 11/ 01/2012)

- **une période transitoire**
- **une référence implicite mais certaine à l'égalité de traitement**
- **une liste exhaustive de cinq critères admis**
- **des critères présumés valables selon les garanties**
- **une modification partielle de la tolérance sur l'ancienneté**
- **une exigence de taux ou de montant de cotisation uniforme**
- **des garanties identiques pour les salariés de la catégorie objective**

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

## Une définition réglementaire (art. R.242-1-1 à R.242-1-6 CSS)

- ▶ **Le principe : les garanties doivent couvrir l'ensemble du personnel.**
- ▶ **Possibilité de mettre en place un régime de prévoyance réservé à une catégorie de salariés sous 2 conditions :**
  - Une référence à l'égalité de traitement : Les catégories doivent permettre de couvrir tous les salariés que « leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées ».
  - Des catégories définies à partir de 5 critères objectifs et uniquement ceux ci.

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

## Cinq critères objectifs sont reconnus

- ▶ L'appartenance aux catégories cadres et non cadres résultant des dispositions issues de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 (art. 4 et 4 bis) et de son annexe I (art.36)
- ▶ Les tranches de rémunération fixées en retraite complémentaire (en Agirc TA/TB/TC et en Arrco T1 et T2)
- ▶ L'appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels
- ▶ Le niveau de responsabilité, le type de fonction ou le degré d'autonomie dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels
- ▶ L'appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession



# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

## Ne figurent pas dans le décret :

- Les catégories socio-professionnelles définies par référence au Code du travail (employés, ouvriers, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres...),
- les cadres dirigeants,
- la référence aux catégories et classifications professionnelles définies par accord d'entreprise,
- les mandataires sociaux.

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

## Confirmation de l'exclusion de la référence :

- à la durée du travail,
- à l'âge,
- à la nature du contrat.

## Condition d'ancienneté admise mais réaménagée :

- frais de santé : 6 mois,
- prévoyance : 12 mois.

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

## Présomption du critère objectif

- ▶ **En fonction de la garantie mise en place, les catégories objectives sont :**
  - soit « présumées » (considérées comme objectives par définition),
  - soit dans l'obligation d'être justifiées au titre du principe d'égalité de traitement.

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

## Présomption du critère objectif

### ▸ Les présomptions :

- Retraite supplémentaire: critère 1 ou critère 2 ou critère 3
  - 1,50 TA : critère 1 à 5
  - Incapacité, invalidité, décès: critère 1 ou critère 2 ou, si tous les salariés sont couverts , critère 3
  - Frais de santé: si tous les salariés sont couverts : critère 1 ou critère 2
- **soit dans l'obligation d'être justifiées au titre du principe d'égalité de traitement.**

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La problématique est : selon la nature des garanties mises en place, quelles catégories objectives sont-elles admises et sous quelles conditions ?

Garanties	Critères autorisés ou à justifier (1)				
	Art. 4, 4bis et art.36 CCN 1947	Tranches de rémunération (Agirc/Arrco)	Classifications professionnelles (CCN ou accord professionnel)	Fonction, poste, responsabilité...	Usages dans la profession
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapacité</li> <li>• Invalidité</li> <li>• Inaptitude</li> <li>• Décès</li> <li>• Perte de revenus en cas de maternité</li> </ul>	Admis	Admis	Admis si tous les salariés sont couverts	À justifier	À justifier
• Décès (hors CCN cadres)	À justifier	À justifier	À justifier	À justifier	À justifier
• Décès (CCN cadres)	Admis	À justifier	À justifier	À justifier	À justifier
• Frais de santé	Admis si tous les salariés sont couverts	Admis si tous les salariés sont couverts	À justifier	À justifier	À justifier

(1) À justifier au titre de l'égalité de traitement.

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

## Confirmation de l'adhésion obligatoire des salariés

- L'adhésion ne doit pas être une option.

## Apport substantiel du décret du 9 janvier 2012 relatif aux dispenses d'affiliation

- Des dispenses sont possibles ou non selon la nature de l'acte juridique qui met en place le régime de prévoyance.

## Une clarification

- Les cas de dispense doivent toujours être prévus dans l'acte juridique, quel qu'il soit. L'employeur doit toujours être en mesure de produire la demande écrite du salarié.

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

## ■ Dispenses d'affiliation en cas de garanties mises en place par accord collectif et par référendum

- ▶ CDD et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminé d'au moins égal à 12 mois (avec justificatif)
- ▶ CDD et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée inférieur à 12 mois (sans justificatif)
- ▶ Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion aux systèmes de garanties les conduirait à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur salaire brut

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- **Dispense d'affiliation en cas de garanties mises en place par DUE**
  - **Les salariés présents dans l'entreprise à la date de mise en place des garanties,**
  - **les cas des CDD, des apprentis et des « temps très partiel » ne sont plus admis.**



# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- **Dispenses d'affiliation quel que soit l'acte juridique de mise en place et quelle que soit la date d'embauche du salarié**
  - **Les salariés bénéficiaires de la CMUC, de l'aide à l'acquisition de la complémentaire santé ou, lors de leur embauche, d'une couverture individuelle jusqu'à l'échéance du contrat individuel,**

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

■ **Dispenses d'affiliation quel que soit l'acte juridique de mise en place et quelle que soit la date d'embauche du salarié**

▸ **les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en qualité d'ayant-droit, d'une couverture collective relevant\*:**

- d'un autre dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire,
- du régime local d'assurance-maladie du département de la Moselle; du Haut Rhin et Bas Rhin,
- du régime complémentaire d'assurance –maladie des industries électriques et gazières,
- des contrats souscrits par l'Etat ou par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour assurer la protection sociale complémentaire de leurs personnels,
- des contrats d'assurance de groupe « loi Madelin ».

*\* Arrêté du 26 mars 2012, JO du 8 mai 2012*

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

*Dans tous les cas de dispense,  
l'employeur devra être en mesure  
de produire la demande écrite du salarié  
et la justification annuelle de sa situation.*

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

## Tableau de synthèse des dispenses d'affiliation

	DUE	Accord collectif	Référendum
Salariés présents à la mise en place du régime	Possible	Impossible	Impossible
CDD et apprentis de + de 12 mois	Impossible	Possible	Possible
CDD et apprentis de – de 12 mois	Impossible	Possible	Possible
Salariés à temps partiel et apprentis avec cotisation de + de 10 % du salaire brut	Impossible	Possible	Possible
Bénéficiaires de la CMUC	Possible	Possible	Possible
Bénéficiaires de l'aide à l'acquisition de la complémentaire santé	Possible	Possible	Possible
Couverture individuelle frais de santé quelle que soit la date d'embauche et quelle que soit l'acte de mise en place	Possible	Possible	Possible
Couverture collective de prévoyance relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire	Possible	Possible	Possible

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

## Institution d'un délai de 2 ans de mise en conformité

- Une nouvelle période transitoire permettant aux entreprises de mettre leurs régimes en conformité avec ce nouveau texte est ouverte jusqu'au 31 décembre 2013.
- Elle concerne les entreprises qui bénéficiaient, à la date de publication du décret, des exonérations sociales.
- Les nouveaux régimes mis en place depuis le 12 janvier 2012 doivent déjà être conformes aux dispositions du nouveau texte.

# CARACTÈRE COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

## Changement de fondement juridique du régime de prévoyance

<b>Système initial</b> <b>Nouveau système</b>	Accord collectif	Référendum	Décision unilatérale
Accord collectif	<b>oui</b>	<b>oui</b>	<b>oui</b>
Référendum	<b>non</b>	<b>oui</b>	<b>oui</b>
Décision unilatérale	<b>non</b>	<b>non</b>	<b>oui</b>