

ODICEO VOUS INFORME

Evolution des régimes de prévoyance

Les régimes de prévoyance et de frais de santé évoluent :

✱ Evolution de la réglementation sur la définition des catégories objectives de salariés

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations patronales plafonnée en matière de prévoyance complémentaire et de frais de santé (« mutuelle »), les garanties doivent bénéficier à tous les salariés ou à une partie d'entre eux. Dans ce dernier cas, les salariés doivent appartenir à des catégories dites « objectives ». Les catégories « cadres » et « non cadres » constituent des catégories considérées comme objectives.

- *Jusqu'au 31 décembre 2021*

Jusqu'au 31 décembre 2021, la notion de « cadres » constituant une catégorie objective est définie par les articles 4, 4bis et 36 de la Convention Agirc de 1947. Sont considérés comme « non-cadres », les salariés qui ne répondent pas à la définition prévue par les articles ci-dessus. Toutefois, depuis la fusion des régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO au 1^{er} janvier 2019, cette convention n'a plus d'effets.

- *A compter du 1^{er} janvier 2022*

A compter du 1^{er} janvier 2022, la notion de « cadres » est désormais définie par les articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. En réalité, la notion de « cadres » est la même que celle évoquée par les articles 4 et 4 bis de la convention Agirc de 1947.

Spécificité article 36 (assimilés cadres)

Les Etam assimilés cadres qui étaient visés par l'ancien article 36 de la convention collective de 1947 **ne sont plus visés par la nouvelle législation**. Cet article a perdu sa raison d'être du fait de la fusion de l'AGIRC-ARRCO. Toutefois, cette catégorie de salariés pourra être réintégrée dans la catégorie « cadres » sur validation de la commission de l'APEC.

Période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 pour vous mettre en conformité

Si votre régime de prévoyance ou frais de santé prévoit des garanties différentes entre les « cadres » et les « non cadres », **vous bénéficiez d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 pour mettre en conformité l'acte juridique fondateur (accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur - DUE) instaurant les régimes de prévoyance et frais de santé.**

Pendant cette période, vous pourrez continuer à bénéficier valablement de l'exonération des cotisations patronales **à condition qu'avant le 31 décembre 2024, le champ des bénéficiaires prévu par votre contrat de prévoyance ou frais de santé ne soit pas modifié.**

Si vous décidez de modifier pendant cette période un de ces régimes, vous devrez mettre en conformité votre acte juridique fondateur (DUE ou accord collectif) avant le 31 décembre 2024 pour continuer à bénéficier valablement des exonérations,

NB : Si vous modifiez d'autres points du régime de prévoyance ou frais de santé (exemple : niveau des garanties ou des cotisations), la période transitoire continue de courir.

Attention : les entreprises mettant en place un nouveau régime de prévoyance ou frais de santé doivent se conformer à la nouvelle législation sans attendre.

En l'absence de mise en conformité, passées cette échéance, **vous vous exposez à un risque de redressement en cas de contrôle de l'URSSAF.**

✳ Evolution du maintien des garanties en cas de versement d'un revenu de remplacement

Avec la loi santé du 17 juin 2021, les garanties prévues par les contrats de prévoyance ont évolué.

Désormais les salariés **bénéficiant d'un revenu de remplacement** en cas de suspension de leur contrat de travail **devront continuer à bénéficier du régime frais de santé et/ou prévoyance**, dans les mêmes conditions que les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu.

Autrement dit, durant cette période de suspension du contrat de travail indemnisée, **le versement des cotisations et le bénéfice des prestations** doivent être maintenus.

En pratique, cela concerne vos salariés :

- Placés en **activité partielle** et qui perçoivent une indemnité légale, voire complémentaire de l'employeur (*ex: périodes de chômage partiel déclenchées lors de la crise sanitaire*);
- En congé rémunéré (*ex: congé de reclassement, congé de mobilité, ...*).

Période transitoire (1^{er} juillet 2022 ou 31 décembre 2024) pour vous mettre en conformité

Pour **continuer à bénéficier valablement des exonérations des cotisations patronales** attachées au régime de prévoyance, vous devez mettre en conformité **votre acte juridique fondateur (accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur - DUE)** ayant mis en place le régime :

- **Avant le 1^{er} juillet 2022** pour la décision unilatérale de l'employeur, **sous réserve** que l'organisme assureur ait procédé à la mise à jour des garanties.
- **Avant le 1^{er} janvier 2025** dans le cas d'un accord de branche, d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou référendum.

En l'absence de mise en conformité, passées ces échéances, **vous vous exposez à un risque de redressement en cas de contrôle de l'URSSAF.**

Le département social ODICEO se tient à votre disposition pour toute question complémentaire (contact : social@odiceo.fr) et vous assister pour procéder aux modifications de la DUE ou de l'accord collectif d'entreprise mettant en place un régime de prévoyance ou de frais de santé.

Veuillez agréer, chère cliente, cher client, l'expression de nos salutations distinguées.