



Fiche pratique

Les catégories objectives



L'essentiel

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022, le décret publié au JO du 30 juillet 2021 modifie la définition des catégories objectives pour l'adapter à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017.

Ce décret nécessite la mise en conformité par les entreprises de leur Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) et par les branches, de leurs accords de branches. Les entreprises non comprises dans les accords de branches doivent reprendre leurs actes internes.

Rappel

La définition d'une « catégorie objective », qui se réfère aux articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947, est l'une des conditions permettant aux contributions patronales de bénéficier des exonérations de cotisations sociales et de déductibilité fiscale.

De nouvelles références pour les salariés cadres et non-cadres

Il est toujours possible de différencier des catégories cadre et non-cadre, en se référant aux articles 2.1 (ingénieurs et cadres, certains VRP*, certains mandataires sociaux cotisant au régime général de la Sécurité sociale) et 2.2 (employés, techniciens et agents de maîtrise assimilés aux ingénieurs et cadres) de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 (anciens articles 4 et 4 bis).

De plus, certains salariés, définis par l'accord interprofessionnel ou professionnel, ou par la convention de branche, peuvent également y être intégrés, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

(*) Voyageurs, représentants et placiers.

La nouvelle définition des tranches de rémunération

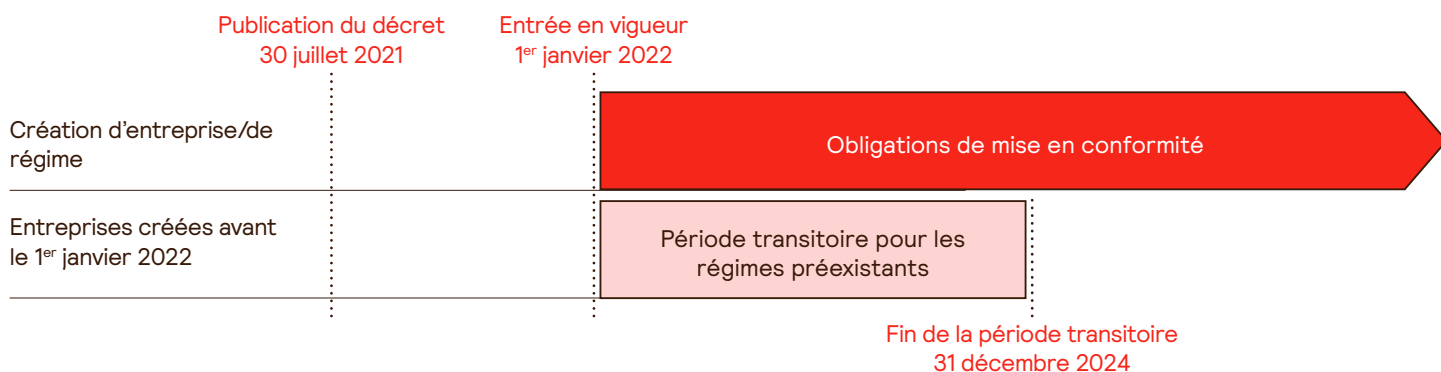
La référence aux seuils de rémunération, déterminés à partir de l'une des limites inférieures

des tranches fixées pour le calcul des cotisations aux régimes Agirc et Arrco est supprimée et remplacée par la référence à un seuil de rémunération égal au plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) ou à 2, 3, 4 ou 8 fois le PASS. Les anciens « article 36 » peuvent être couverts dans la catégorie des cadres définie par accord collectif interprofessionnel ou professionnel ou une convention collective, sous réserve d'un agrément par la commission paritaire de l'APEC.

Point d'attention

Une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède huit fois ce plafond ne peut être constituée.

En pratique, les seuils admis auparavant, ainsi que les tolérances accordées par les circulaires de la Direction de la Sécurité sociale sont maintenues, mais, les actes juridiques se référant aux anciennes tranches de rémunération devront être revus.



Point d'attention

Les conséquences de la nouvelle définition des catégories objectives

Les entreprises auront jusqu'au 31 décembre 2024 pour mettre leurs régimes en conformité, selon les conditions fixées par le décret, pour continuer de bénéficier du cadre social et fiscal en vigueur. Par conséquent, l'évolution du régime sur un autre élément n'entraînera plus de sortie automatique de la période transitoire allant du **1^{er} janvier 2022** au **31 décembre 2024**.

Recommandations

Nous vous recommandons de vérifier, avant la date butoir du 31 décembre 2024, si vos catégories bénéficiaires nécessitent ou non une mise en conformité avec le décret, notamment dans le cas où elles se reposeraient sur les critères 1 et/ou 2.

Rappel

Critère 1

L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres, par référence aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la convention sur les régimes de retraite complémentaire Agirc.

Critère 2

Les seuils de rémunération déterminés par référence aux tranches de rémunération Agirc-Arrco. La seule référence à une classification interne de rémunération ne peut suffire à constituer une catégorie objective de salariés.

Nous vous recommandons dès à présent de contacter votre conseil juridique ou expert-comptable, afin qu'il vous accompagne dans cette démarche. En effet, les catégories de votre contrat doivent être adaptées en cas de besoin de mise en conformité.

