

FICHE PRATIQUE

Définir des catégories objectives conformes : ce qu'il faut savoir

▶ CONTEXTE

Les contributions patronales des régimes complémentaires (santé, prévoyance, retraite) bénéficient d'un traitement social de faveur à condition de respecter certaines conditions, et notamment :

- La formalisation des régimes dans un acte de droit du travail ;
- Le caractère complémentaire de la garantie ;
- Le caractère collectif du régime ;
- Le caractère obligatoire ;
- Le principe de non-substitution à un élément de rémunération ;
- Le cahier des charges des contrats « responsables » pour les régimes santé ;

Le caractère collectif du régime est respecté si les garanties couvrent l'ensemble des salariés. Néanmoins, il est possible de mettre en place des régimes distincts pour les salariés, sous réserve de répondre à des catégories dites « objectives ».

▶ QU'EST-CE QU'UNE CATÉGORIE OBJECTIVE ?

Une catégorie de salariés doit être définie uniquement selon cinq critères limitatifs (qui peuvent être combinés, ou non), fixés à l'article R.242-1-1 du Code de la Sécurité sociale.

- Critère 1 : L'appartenance aux catégories de cadres et non-cadres
- Critère 2 : Les tranches de rémunération
- Critère 3 : Les classifications professionnelles des conventions collectives
- Critère 4 : Les sous-catégories de conventions collectives
- Critère 5 : L'appartenance aux catégories par rapport aux usages de la profession

Toutefois, tous les critères ne peuvent être utilisés sans risque :

- Certains critères sont « **présumés objectifs** » de façon automatique : Cela signifie que l'employeur n'aura pas besoin de prouver en cas de contrôle URSSAF du caractère objectif de la catégorie constituée. Il est fortement recommandé de recourir aux critères qui relèvent de ce « cadre général ».
- D'autres, au contraire, ne sont pas réputés objectifs (« **cadre particulier** ») : l'employeur devra pouvoir justifier des différences dans les niveaux ou conditions de couvertures (par exemple, en santé ou prévoyance, démontrer que le degré d'exposition au risque est plus important pour les salariés d'une catégorie). Il est ainsi déconseillé de recourir aux critères qui relèvent du « cadre particulier ».

Les modalités d'utilisation de ces critères dépendent de la nature des garanties mises en place (retraite, prévoyance, santé).

	Critère 1	Critère 2	Critère 3	Critère 4	Critère 5
	Catégories cadres/non cadre	Tranches de rémunération	Catégories des conventions collectives	Sous-catégories des conventions collectives	Catégories issues d'usages
Retraite	Catégorie objective par la loi			Cadre particulier (l'employeur doit justifier du caractère objectif)	
Incapacité, invalidité, inaptitude, décès,	Catégorie objective par la loi		Catégorie objective par la loi sous réserve que tous les salariés soient couverts		
Frais de santé	Catégorie objective par la loi sous réserve que tous les salariés soient couverts		Cadre particulier (l'employeur doit justifier du caractère objectif)		



QU'EST-CE QUI NÉCESSITE LA CRÉATION DE CATÉGORIES ?

Les éléments qui peuvent varier d'une couverture à l'autre et ainsi nécessiter la création de catégories objectives sont par exemple des différences entre :

- Les garanties
- Les taux de cotisations
- La participation patronale

Selon la nature des garanties, il est possible de mettre en place un régime qu'au profit d'une catégorie objective de personnel (ex : prévoyance ou retraite supplémentaire). Il faut toutefois veiller à respecter les éventuelles obligations conventionnelles existantes.



QUELLE SANCTION EN CAS DE NON-RESPECT DU PRINCIPE DE CATÉGORIE OBJECTIVE ?

Si l'employeur a constitué des catégories « non objectives » ou a utilisé un critère non présumé objectif sans possibilité de le justifier, l'URSSAF pourra procéder, lors d'un contrôle, à la requalification du régime concerné. Dans ce cas, les contributions patronales du régime seront redressées et réintégrées en tout ou partie dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

▶ QUELLES DÉMARCHES POUR SE METTRE EN CONFORMITÉ ?

Il est essentiel de vérifier le caractère collectif des régimes en place et des catégories éventuellement constituées.

Ces catégories :

- Répondent-elles à l'un des critères présumés objectifs ?
- Sont-elles conformes avec les évolutions réglementaires ?

Les catégories objectives subissent des aménagements réguliers : en dernière date, la mise à jour des critères qui faisaient référence aux textes de la convention collective nationale de l'AGIRC de 1947, relative à la retraite des cadres et accord ARRCO de 1961, devenus obsolètes compte tenu de la fusion des régimes AGIRC-ARRCO effective en janvier 2019.

Le décret du 30 juillet 2021 est venu modifier les conditions de recours des critères 1 et 2.

Les catégories de bénéficiaires, définies en fonction de ces critères, doivent impérativement faire l'objet d'une mise en conformité au plus tard au 1er janvier 2025.

▶ POUR RÉSUMER

- **Définition des catégories objectives** : Elles doivent être établies selon cinq critères limitatifs (cadres/non-cadres, tranches de rémunération, classifications et sous-catégories des conventions collectives, usages professionnels).
- **Critères à privilégier** : Il est recommandé d'utiliser les critères présumés objectifs, qui ne doivent pas être justifiés en cas de contrôle URSSAF.
- **Conséquences en cas de non-conformité** : L'absence de respect des catégories objectives peut entraîner un redressement URSSAF et la réintégration des cotisations patronales dans l'assiette des cotisations sociales.
- **Mise en conformité obligatoire** d'ici le 1er janvier 2025 pour se conformer aux évolutions réglementaires liées au décret du 30 juillet 2021.



Fiche réalisée avec le regard de notre experte **Morgane Perchoc**,
Responsable juridique et consultante - département Assurances de personnes.
N'hésitez pas à la **contacter** pour tout renseignement !