

SOMMAIRE

N°500

51^è année

Janvier 2014

	<i>Pages</i>
<u>Tableau de bord</u>	2 à 4
I. Inflation	2
II. SMIC et MG bruts	3
III. Plafond Sécurité sociale	4
<u>Conventions et Accords</u>	5 à 24
Accords de branche	
- <u>Métallurgie</u> :	5 à 19
Accord national du 12 décembre 2013 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	
Accords d'entreprise	20 à 24
- Accords d'entreprises sur le travail des personnes handicapées.	
<u>Etudes</u>	25 à 42
- Mutuelle et prévoyance : les catégories objectives enfin précisées par circulaire de la sécurité sociale	

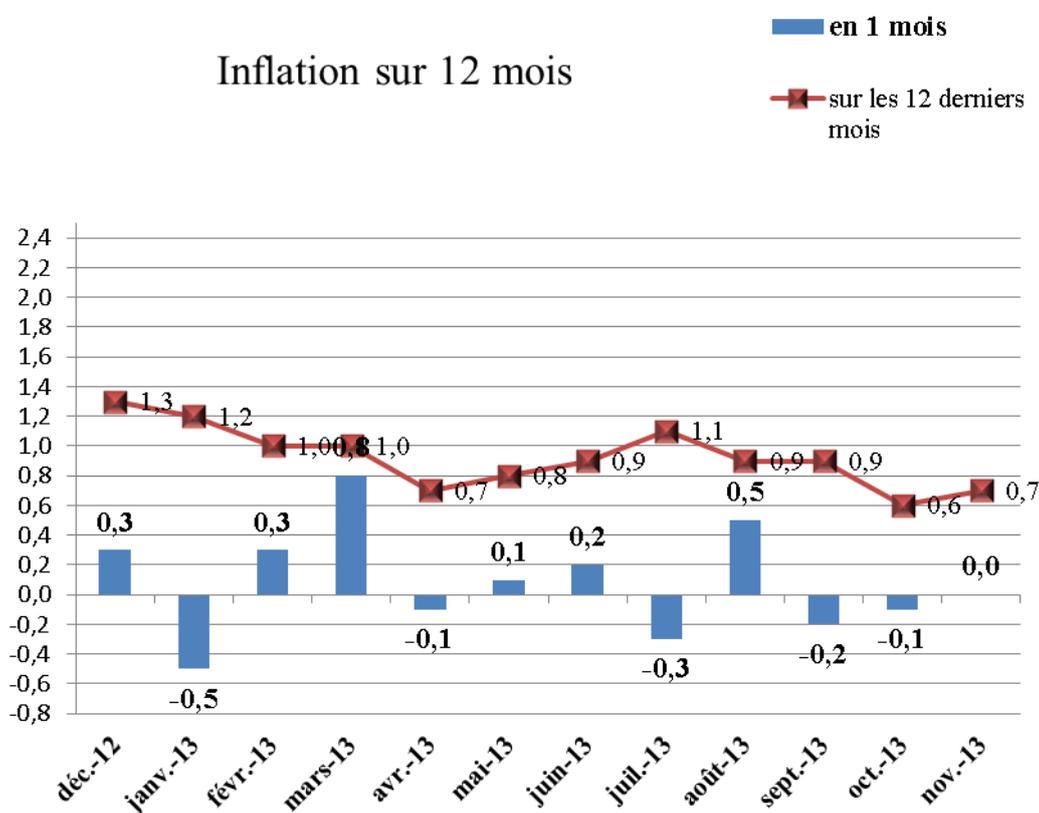
Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



TABLEAU DE BORD

I - Inflation

Les informations qui vous sont présentées ci-dessous sont les dernières données communiquées par l'INSEE. Le décalage entre la date des derniers chiffres et la date de parution correspond au temps nécessaire à l'INSEE pour collecter puis communiquer les chiffres.



L'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France (Métropole et départements d'Outre-mer) stagne en **novembre 2013**. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **0,7%** (indice du mois de novembre 2013 rapporté à celui de novembre 2012).

Le nouvel indice servant à l'indexation du SMIC – indice des ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie – se replie de 0,1% en un mois (+0,6% sur un an).

II – SMIC et minimum garanti (MG) bruts

		SMIC			MG
		Augmentation	Taux horaire	Rémunération mensuelle minimale pour 151,67h	Taux horaire
Juillet	2001	4,05 %	43,72 F	6.631,01 F	19,11 F
Janvier	2002	4,12 %	6,67 €	1.011,64 €	2,91 €
Juillet	2002	2,40 %	6,83 €	1.035,91 €	2,95 €
Juillet	2003	5,27 %	7,19 €	1.090,51 €	3,00 €
Juillet	2004	5,80 %	7,61 €	1.154,21 €	3,06 €
Juillet	2005	5,50 %	8,03 €	1.217,91 €	3,11 €
Juillet	2006	3,00 %	8,27 €	1.254,31 €	3,17 €
Juillet	2007	2,10 %	8,44 €	1.280,07 €	3,21 €
Mai	2008	2,30 %	8,63 €	1.308,83 €	3,28 €
Juillet	2008	0,90 %	8,71 €	1.321,02 €	3,31 €
Juillet	2009	1,30 %	8,82 €	1.337,70 €	3,31 €
Janvier	2010	0,50 %	8,86 €	1.343,77 €	3,31 €
Janvier	2011	1,6 %	9,00 €	1.365,00 €	3,36 €
Décembre	2011	2,1 %	9,19 €	1.393,85 €	3,43 €
Janvier	2012	0,3 %	9,22 €	1.398,37 €	3,44 €
Juillet	2012	2 %	9,40 €	1 425,67 €	3,49 €
Janvier	2013	0,3 %	9,43 €	1 430,25 €	3,49 €
Janvier	2014	1,1%	9,53 €	1 445,38 €¹	3,51 €²

Remarque : le SMIC est augmenté selon les modalités légales de revalorisation fixées par décret du 7 février 2013.

Il est revalorisé au regard de deux indicateurs :

– de la moitié de l’augmentation du pouvoir d’achat du salaire horaire de base moyen des ouvriers et des employés (SHBOE), entre le dernier trimestre de l’année connu à la date de revalorisation (données du 3e trimestre 2013) et le même trimestre de l’année précédente ;

– de l’évolution de l’indice des prix à la consommation hors tabac mesuré pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, entre l’indice ayant servi au dernier relèvement du SMIC (celui-ci ayant lieu cette année en janvier, il s’agit de l’indice de novembre 2012) et celui connu à la date de relèvement du SMIC (novembre 2013).

Pour le relèvement 2014, on prend en compte l’indice du SHBOE qui a progressé de 1,6 % entre septembre 2013 et septembre 2012. Or, sur la même période, l’indice des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie a augmenté de 0,7 %. Le pouvoir d’achat des ménages s’est par conséquent accru de 0,89% (soit, pour la moitié + 0,445 %).

¹ Sur la base de 35 h x (52/12).

² Augmentation du minimum garanti de 0,6%

Par ailleurs, en novembre, l'indice des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, entre novembre 2012 et novembre 2013, s'élève à 0,6 %.

Ainsi, le smic horaire brut au 1er janvier 2014, hors coup de pouce, s'établit à : $9,43 \text{ €} \times 1,0044$ (moitié des gains de pouvoir d'achat du SHBO) $\times 1,006 = 9,53 \text{ €}$ (avec l'arrondi au centime supérieur), soit une hausse de 1,1 %.

III – Plafond Sécurité Sociale

Un arrêté du 7 novembre 2013, publié au JO du 19 novembre, porte le plafond mensuel à **3 129 €, soit une augmentation de 1,4% pour 2014**. Le plafond annuel est donc à **37 548€**.■

CONVENTIONS ET ACCORDS

I- ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE

Accord du 12 décembre 2013 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

La Fédération a signé l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il aura fallu trois réunions de négociation pour arriver à cet accord. Nous revendiquons une négociation sur ce thème depuis 2005. Nous avons obtenu que l'accord soit **impératif** et que son **application soit suivie par un groupe technique paritaire dédié**.

L'accord tend à initier une **politique globale et durable** en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées, qui comprend également un volet sur la prévention de ces situations. Ainsi, cet enjeu doit irriguer l'ensemble des accords, travaux et actions de la branche. Cette dynamique s'appuiera notamment sur les initiatives déjà mises en place et réussies en la matière dans les entreprises de la branche, qui seront diffusées.

L'objectif fixé par l'accord est **d'améliorer le taux d'emploi** des personnes en situation de handicap dans la branche.

Les dispositions conventionnelles s'appuient sur **un premier diagnostic quantitatif** de branche sur le travail des personnes handicapées. Ce dernier fait apparaître notamment que les établissements de la métallurgie emploient 15% des salariés handicapés tous secteurs confondus recensés dans l'ensemble des établissements assujettis en France. Le taux d'emploi dans les établissements assujettis de la métallurgie est de 3,6% pour un taux de 2,8% sur la France entière. **Une analyse qualitative** ayant pour objet d'identifier les freins et les leviers de l'emploi et la formation des personnes handicapées sera également menée en lien avec l'Observatoire des métiers de la branche.

L'accord fixe les 3 priorités de la branche :

1. Nous avons revendiqué et obtenu que la branche mène **une action de sensibilisation des entreprises à l'emploi des personnes handicapées** : campagne d'information, de communication, présentant notamment aux salariés l'intérêt qu'ils peuvent avoir à faire reconnaître leur qualité de travailleur handicapé.

2. La mise en place de **partenariats ciblés** avec les organismes comme l'Agefiph pour mettre en place des actions adaptées, y compris au niveau territorial.
3. Assurer un **suivi de ces actions**, notamment en partageant les pratiques innovantes des entreprises de la branche, via les Commissions nationale et régionale de l'emploi propres à la branche.

L'accord met en place des dispositifs pour **améliorer l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle** :

- Les financements de l'OPCAIM sont majorés pour **les contrats de professionnalisation** ainsi que les POE (préparations opérationnelles à l'emploi) à destination des personnes handicapées.
- Permettre **l'accès des personnes handicapées aux centres de formation de la profession**, et notamment aux Ilots de formation individualisés (IFTI) proposant des parcours personnalisés, l'accueil en discontinu ou à temps partiel, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Les aménagements nécessaires se feront par des partenariats entre l'UIMM et l'Agefiph.
- Les **pratiques innovantes** recensées en matière d'emploi et de formation seront diffusées auprès des centres de formation de la profession.
- Nous avons revendiqué et obtenu à la dernière minute avant la signature, que les **modalités de passage des CQPM (certificats de qualification professionnelle de la métallurgie) soient adaptées** pour permettre aux personnes handicapées de passer les examens dans des conditions optimales (notamment, majoration du temps d'examen).

L'accord comporte un volet concernant le **maintien dans l'emploi des personnes handicapées** :

- Lors de l'entretien professionnel devant avoir lieu tous les deux ans, seront abordées avec le salarié, les questions tenant à l'évolution de son handicap ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions.
- La campagne d'information menée par la branche devra faire connaître aux salariés les mesures d'aménagement de poste existantes et les aides associées.
- Nous avons obtenu en faisant le forcing, une **autorisation d'absence sans perte de salaire pour les salariés entamant les démarches administratives pour être reconnu ou faire renouveler cette reconnaissance de travailleur handicapé**.
- L'accord rappelle les dispositifs existants en cas d'arrêt de travail pour faciliter la reprise du salarié (visite de pré-reprise, « essais encadrés » avec les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), etc.).
- Nous avons également obtenu que le **CE, en lien avec le CHSCT, soit consulté sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi ou la reprise du travail** des salariés en situation de handicap.

Un **bilan d'application de cet accord sera fait avant la négociation triennale sur le sujet.** ■

Texte de l'accord:

ACCORD NATIONAL DU 12 DECEMBRE 2013 EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Entre :

- l'Union des Industrie et Métiers de la Métallurgie, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Conscients du rôle qui incombe à la branche en matière de handicap, les signataires du présent accord entendent mettre en place, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires, une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Dans cette perspective, les signataires soulignent la nécessité d'ancrer la politique du handicap et de sa prévention dans l'ensemble des accords, travaux et actions paritaires menés au niveau de la branche.

Les signataires marquent ainsi leur résolution commune de définir, dans la branche, une action volontariste pour répondre aux besoins en compétences des entreprises industrielles, pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap, et, ainsi, participer, avec l'ensemble des acteurs privés et publics, à l'enjeu de société que constitue le handicap.

Le présent accord s'appuie notamment sur les initiatives et les actions d'ores et déjà réussies dans la branche en matière d'insertion, d'emploi et de formation professionnelle.

Il vise ainsi à développer une politique de branche destinée à orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels, à renforcer la coopération avec les écoles et établissements de l'enseignement supérieur, et à faire connaître les besoins en recrutement des entreprises industrielles. Il vise, en outre, à professionnaliser les centres de formation industriels, et à accompagner les entreprises et les salariés de la métallurgie dans l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Par cet accord, les signataires se fixent pour ambition d'améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Ils poursuivent leur action dans la prévention et la détection des situations de travail et des environnements professionnels susceptibles d'affecter la santé des salariés, ou de nature à remettre en cause leur maintien dans l'emploi dans les entreprises de la métallurgie.

Au-delà de la politique de branche, les signataires affirment leur profond attachement à l'application du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle ou d'évolution de carrière des personnes en situation de handicap.

En outre, ils considèrent que les mesures mises en œuvre par les entreprises en faveur de leurs salariés « aidants familiaux » (ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant handicapé) doivent être encouragées.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-5 du code du Travail, s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, à la formation professionnelle, à l'égalité, à la mixité professionnelle et à la diversité dans l'entreprise.

Il vise à promouvoir et à développer le dialogue social dans les entreprises sur des mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. A cet égard, il ne dispense pas les établissements et les entreprises de la métallurgie de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap visée à l'article L. 5212-2 du code du Travail. Il ne fera pas, par conséquent, l'objet d'une demande d'agrément auprès du ministre en charge du travail.

I – CARACTERISTIQUES DE LA BRANCHE EN MATIERE D'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 1 – Éléments du diagnostic quantitatif

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la métallurgie. Ce diagnostic est issu de l'exploitation, par la DARES, des données disponibles issues de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) des entreprises de la métallurgie³.

En conséquence, le diagnostic quantitatif n'est exhaustif que pour les établissements de la métallurgie occupant 20 salariés et plus non couverts par un accord collectif agréé - de groupe, d'entreprise ou d'établissement - prévoyant des mesures en faveur des travailleurs handicapés.

³ Source : DOETH 2010 – Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

A partir des données disponibles, le diagnostic quantitatif laisse ressortir les caractéristiques suivantes au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du code du Travail.

Article 1.1 – Etablissements et effectifs concernés par l'obligation d'emploi

Selon les données fournies par la DARES, en 2010, 9 045 établissements sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la métallurgie, soit 9 % des établissements assujettis en France. Ces établissements couvrent 13 % de l'effectif salarié assujetti en France, soit près de 1 200 000 salariés.

53 % des établissements assujettis de la métallurgie occupent moins de 50 salariés (60 % pour la France entière).

Article 1.2 – Taux d'emploi

En 2010, le nombre de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis de la métallurgie (hors accord collectif agréé) s'élève à 39 500 contre 260 900 en France. Les établissements de la métallurgie emploient ainsi 15 % des travailleurs handicapés recensés dans l'ensemble des établissements assujettis en France (hors accord collectif agréé), et 18 % en équivalent temps plein.

Le taux d'emploi dans les établissements assujettis de la métallurgie (hors accord collectif agréé) s'établit, en 2010, à 3.6 % contre 2.8 % pour la France entière.

Article 1.3 – Modalités de réponse à l'obligation d'emploi

En 2010, les établissements assujettis de la métallurgie ont répondu à leur obligation d'emploi, de la manière suivante :

- 3 % en faisant application d'un accord - de groupe, d'entreprise ou d'établissement - agréé ;
- 80 % par l'emploi d'au moins une personne en situation de handicap (29 % des établissements s'acquittent entièrement de leur obligation de cette manière) ;
- 64 % par la combinaison de différentes modalités d'acquiescement (emploi de travailleurs handicapés, contrats avec le secteur adapté et protégé, contribution à l'AGEFIPH⁴) ;
- 4 % par le seul versement d'une contribution à l'AGEFIPH.

Article 1.4 – Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2010, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la métallurgie constituent une population très largement masculine (79 % contre 64 % pour la France entière), en cohérence avec l'ensemble des effectifs de la branche, et âgée de 50 ans et plus (51 % contre 44 % pour la France entière). Ils ont plus de 10 ans d'ancienneté à 68 % (contre 49 %

⁴ Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

pour la France entière) et relèvent principalement de la catégorie des ouvriers (75 % contre 53 % pour la France entière).

Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) représentent 65 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (69 % pour la France entière). Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles représentent 24 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (18 % pour la France entière).

Les caractéristiques des contrats de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la branche font apparaître un fort taux d'emploi en contrat de travail à durée indéterminée (92 % contre 89 % sur la France entière) et à temps plein (88 % contre 76 % sur la France entière).

En 2010, 3000 nouveaux bénéficiaires ont été recrutés dans les établissements de la métallurgie (hors accord collectif agréé), principalement en intérim (68 % contre 32 % France entière).

Article 2 – Etat des lieux qualitatif

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des handicaps, qu'en termes de freins identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Aussi, pour compléter le diagnostic quantitatif, les signataires conviennent de réaliser une étude ayant pour objet d'identifier les freins et les leviers à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans la branche, notamment dans les établissements de moins de 50 salariés soumis à l'obligation d'emploi. Cette étude s'attachera également à analyser les différents types de contrats pour le recrutement de personnes en situation de handicap, et en particulier les raisons du recours à l'intérim.

Le cahier des charges de cette étude qualitative, ainsi que son suivi, sera réalisé par *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie*, en lien avec le groupe de travail paritaire visé à l'article 16 du présent accord.

En outre, un état des lieux des actions d'ores et déjà menées, au niveau régional et sectoriel, en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap sera réalisé et présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

II – PRIORITES DE LA BRANCHE

Article 3 – Prise en compte dans l’action de la branche

Les signataires estiment que la problématique de l’emploi des personnes en situation de handicap ne peut être traitée de manière efficace et durable que si elle est ancrée dans chacune des actions menées dans la branche.

A cette fin, la thématique de l’intégration, de la formation professionnelle et du maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap est traitée dans tous les travaux paritaires menés par la branche au niveau national, et en particulier :

- dans les accords collectifs nationaux ;
- dans les travaux menés par la CPNE, ou, par délégation, ses groupes techniques paritaires ;
- dans les supports et outils utilisés par la branche.

La CPNE est garante de l’application du présent article. A cette fin, elle peut formuler toute recommandation utile aux instances paritaires de la branche.

Au niveau régional, les commissions paritaires régionales de l’emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) veillent à inscrire cette thématique à l’ordre du jour de leurs travaux.

Article 4 – Actions spécifiques à mettre en œuvre

Le présent accord a pour objectif d’initier et d’impulser une politique de branche sur l’insertion et l’emploi des salariés en situation de handicap. A ce titre, le rôle de la branche est organisé autour des trois actions principales énumérées ci-après.

1° Sensibiliser les entreprises, quelle que soit leur taille, et leurs salariés, à l’emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette sensibilisation prend la forme d’une campagne, d’information, de sensibilisation et de communication, auprès de toutes les entreprises de la branche et de leurs salariés. En utilisant les moyens les plus adaptés, cette campagne a notamment pour objectif de présenter l’intérêt, pour les entreprises et leur personnel d’encadrement, de recruter ou de maintenir en emploi des personnes en situation de handicap. Elle vise également, dans le respect des libertés individuelles, à présenter l’intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette campagne tient compte de la diversité des handicaps et de leur caractère évolutif.

2° Mettre en place des partenariats ciblés avec les organismes – tels que l’Agefiph, les représentants du secteur adapté et du secteur protégé – chargés de l’orientation de l’insertion, de la formation et du maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap, pour mettre en œuvre des actions adaptées. Ces partenariats devront prévoir, autant que faire se peut, une déclinaison régionale, afin de prendre en compte au mieux la réalité des situations territoriales.

3° Assurer un suivi de la réalisation de ces actions, dans le but, d’une part, de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou de nouveaux besoins identifiés, et, d’autre

part, de favoriser l'essaimage de pratiques innovantes menées par la branche ou par les entreprises qui la composent, telles que, par exemple, les partenariats visant, pour une grande entreprise, à partager, avec une PME, son expertise en matière de gestion du handicap.

Ce suivi sera assuré, au niveau national, par la CPNE, et, au niveau régional, par les CPREFP.

III – INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Article 5 – Actions à destination des entreprises et des personnes en situation de handicap

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, a pour objectif, en utilisant les moyens et supports les plus appropriés, de valoriser les actions décrites par le présent accord.

Elle comporte, en particulier, la description des aides dont peut bénéficier l'entreprise et les moyens d'y accéder, notamment afin d'aménager les postes de travail, la présentation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et les différentes modalités pour l'entreprise de s'en acquitter autrement que par le versement d'une contribution financière (emploi de personnes en situation de handicap, conclusion d'un accord d'entreprise agréé, recours au secteur protégé et adapté...), ainsi que des éléments visant à lever les idées reçues sur l'intégration dans l'entreprise de personnes en situation de handicap.

En outre, cette campagne pourra comporter un modèle-type d'accord d'entreprise relatif aux travailleurs en situation de handicap, en particulier à destination des PME.

Cette campagne présente également l'intérêt, pour les entreprises et les salariés, de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

IV – ACCES A L'EMPLOI, A LA FORMATION ET A LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 6 – Orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels

Afin d'orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels, il est nécessaire de faire connaître les besoins en recrutement des entreprises industrielles auprès des personnes chargées de leur orientation professionnelle, ainsi qu'auprès des établissements de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur.

A cet effet, les actions et les conventions conclues par l'UIMM entrant dans le champ de l'information et de l'orientation vers les métiers de l'Industrie, visées à l'article 4.2 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, ainsi que les conventions conclues avec l'enseignement scolaire ou supérieur, comprennent un volet favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap.

Article 7 – Mobiliser les outils pertinents du recrutement

Les travaux préparatoires à la conclusion du présent accord ont mis en évidence que le principal frein à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap est leur faible niveau de qualification ou l'absence d'une qualification professionnelle adaptée aux métiers industriels. Aussi les dispositifs de formation professionnelle, ainsi que les parcours de professionnalisation individualisés alliant formation professionnelle et mise en situation en entreprise, sont à privilégier.

A cet égard, la pédagogie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), ainsi que le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE), constituent des moyens adaptés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Article 7.1 – Information et sensibilisation

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, promeut le recrutement de personnes en situation de handicap grâce à ces dispositifs. Pour cela, elle rappelle en particulier :

- les adaptations possibles des contrats en alternance pour tenir compte de la situation particulière des personnes en situation de handicap (conditions d'âge, durée du contrat, aménagements pédagogiques...);
- l'intérêt de recourir à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) pour accompagner des personnes en situation de handicap vers l'emploi en milieu ordinaire ;
- les aides financières et prises en charge préférentielles associées au recrutement de ces personnes par alternance ou dans le cadre de la POE, notamment individuelle.

Article 7.2 – Adaptation des financements de l'OPCAIM

La prise en charge, par l'OPCAIM, des actions de POE à destination des personnes en situation de handicap, est majorée selon des modalités définies par son Conseil d'administration.

Les signataires demandent à l'OPCAIM d'adapter le partenariat existant avec Pôle emploi pour favoriser l'insertion professionnelle de personnes handicapées sur les métiers industriels dans le cadre de la POE.

En outre, à l'article 33.2, relatif aux majorations du financement par l'OPCAIM des contrats de professionnalisation, de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, est ajouté un 4^o ainsi rédigé : « *lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du Travail.* ».

Article 7.3 – Recherche de cofinancements

L'OPCAIM recherche la conclusion d'une convention de partenariat avec l'Agefiph, afin d'accompagner l'insertion en alternance, dans les entreprises de la métallurgie, des personnes en situation de handicap.

Article 8 – Relations avec le secteur protégé et adapté

Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile, ainsi que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), constituent, pour les personnes en situation de handicap, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail.

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, tend à faire connaître aux entreprises la diversité des prestations proposées par ce secteur. A ce titre, et notamment pour leur permettre de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi, elle les encourage à conclure avec le secteur protégé et adapté :

- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services ;
- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services sur sites ;
- des contrats de mise à disposition d'une personne en situation de handicap par une EA ;
- des contrats d'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

Par ailleurs, afin d'encourager l'emploi en milieu ordinaire d'une personne en situation de handicap, un partenariat avec les représentants des ESAT et des EA est recherché. Il a notamment pour objectif d'encourager les passerelles entre le secteur adapté et protégé et les entreprises de la branche.

Article 9 – Adapter l'offre de formation

Article 9.1 – Faciliter l'accueil des personnes en situation de handicap

Les centres de formation de la profession constituent des outils reconnus d'insertion dans les entreprises de la branche.

Grâce aux îlots de formation techniques individualisés (IFTI), ils peuvent mettre en place des itinéraires d'insertion et de professionnalisation adaptés à différents handicaps, tels que l'adaptation des parcours, l'accueil en discontinu et à temps partiel, des modalités aménagées d'évaluation utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'ouverture des centres de la profession à des publics en situation de handicap peut toutefois nécessiter des aménagements, notamment en termes d'accessibilité, d'organisation et d'ergonomie.

L'UIMM recherche la conclusion d'une convention de partenariat avec l'Agefiph, afin de lever les freins à l'accueil des personnes en situation de handicap dans les centres de formation de la branche.

Article 9.2 – Favoriser l'essaimage de pratiques innovantes

En fonction de l'état des lieux qualitatif visé à l'article 2, les pratiques innovantes recensées pour l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap sont diffusées auprès de l'ensemble des centres de formation de la profession (AFPI et CFAI) à l'occasion d'un séminaire dédié à cette thématique.

A cette occasion, sont encouragés les partenariats entre l'UIMM ou les chambres syndicales territoriales, les centres de la profession et les centres de formation dédiés aux personnes en situation de handicap préparant aux métiers industriels, en particulier les centres de rééducation professionnelle (CRP). Ces partenariats peuvent avoir pour objet, par exemple, de favoriser la préparation de CQPM, le partage de moyens pédagogiques individualisés, ou une meilleure connaissance des besoins en emploi des entreprises de la métallurgie.

Article 9.3 – Qualifications professionnelles

Le groupe technique paritaire « Qualifications » inscrit à son programme de travail les voies et moyens permettant d'adapter les modalités d'évaluation des CQPM de telle sorte que les candidats en situation de handicap puissent y avoir accès dans les mêmes conditions que les autres candidats. Il s'agit d'adapter le « *Dispositif des Qualifications professionnelles* » visé à l'article 7 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, afin notamment de permettre, lors des évaluations de CQPM, l'accès, à la demande des candidats en situation de handicap, aux moyens de compensation du handicap dont ils pourraient bénéficier en situation de travail, ou, par exemple, d'attribuer du temps supplémentaire pour passer certaines épreuves.

V – MAINTIEN DANS L'EMPLOI, EVOLUTIONS DE CARRIERE ET RECLASSEMENT

Article 10 – Anticipation des situations de handicap

Article 10.1 – Prévention des risques professionnels et des situations de pénibilité

Les signataires rappellent l'importance de la prévention et de la détection des situations de travail susceptibles d'affecter la santé des salariés dans les entreprises de la métallurgie. A cet effet, les actions de prévention des situations de pénibilité, visées à l'article 15 de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie, comportent les outils permettant de réaliser les diagnostics adéquats, et de mettre en œuvre les plans d'action adaptés.

Article 10.2 – Evolution des handicaps

Les entreprises veillent, à l'occasion, notamment, des entretiens professionnels visés à l'article 5 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, à identifier, avec le salarié reconnu travailleur handicapé, les évolutions éventuelles de son handicap, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions.

Article 11 – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Cette démarche est cependant indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

Article 11.1 – Sensibilisation des salariés en situation de handicap

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1^o, comporte un volet, à destination des salariés, sur l'intérêt que peut présenter pour eux le fait d'informer son employeur de la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé. Elle signale, notamment, les mesures d'aménagement existantes et les aides corrélatives (par exemple : répartition des horaires adaptés à la situation de la personne, aménagement du poste de travail, accès au lieu de travail, compensation par des moyens techniques et humains, principe de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle, surveillance médicale renforcée).

Ce volet décrit par ailleurs les formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 11.2 – Autorisation d'absence

Afin de faciliter la réalisation des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou leur renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération, pour se rendre à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

En outre, afin d'inciter les entreprises à accorder des autorisations d'absence à leurs salariés reconnus travailleurs handicapés ainsi qu'à ceux ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant en situation de handicap, les signataires demandent à ce que les efforts des établissements, pour permettre à ces salariés d'accomplir des démarches administratives ou médicales, puissent être valorisés dans la liste des dépenses déductibles au titre de leur obligation d'emploi.

Article 12 – Aide au maintien et au retour dans l’emploi

L’état des lieux mentionné à l’article 2 recense les pratiques d’entreprises permettant le maintien dans l’emploi. Il s’attache en particulier à identifier les actions menées en amont de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment lorsque des évolutions tenant à l’âge, à l’état de santé du salarié ou à un handicap ont été identifiées.

Des mesures peuvent être mises en œuvre pour favoriser le retour dans l’emploi d’un salarié en arrêt de travail.

Afin d’anticiper les difficultés pouvant survenir lors de la reprise de travail, les signataires rappellent que le salarié, en arrêt de travail d’une durée de plus de trois mois, peut demander une visite de pré-reprise telle que visée à l’article R.4624-20 du code du Travail, réalisée par le médecin du travail, de manière à établir un diagnostic précis sur sa situation, et ainsi mieux organiser les conditions de son retour dans l’emploi.

En outre, le salarié, en arrêt de travail, peut demander, en application de l’article L. 323-3-1 du code de la Sécurité sociale, à suivre une action de formation professionnelle continue ainsi que des actions d’évaluation, d’accompagnement, d’information et de conseil, sans préjudice de ses droits à l’indemnisation par la sécurité sociale.

Dans certains cas, le retour anticipé au travail peut être souhaité par le salarié en liaison avec son médecin-traitant, le médecin du travail et l’employeur.

Les services d’appui au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) ont développé, dans le cadre d’action d’évaluation pendant l’arrêt de travail ou en vue du retour prochain au travail, des prestations, telles que les « essais encadrés », permettant d’envisager un retour dans l’emploi dans les meilleures conditions. Il s’agit d’établir un diagnostic pour permettre au salarié de reprendre son activité, le cas échéant, s’il le souhaite, de manière anticipée, dans le cadre d’une démarche d’analyse des conditions de réalisation du travail en lien avec ses capacités physiques. Le diagnostic, ainsi établi, fait l’objet d’une restitution au salarié, à l’entreprise, au médecin du travail ainsi qu’aux membres du CHSCT.

Par ailleurs, les signataires demandent à la branche « risques professionnels » de la Caisse nationale d’assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) d’associer le Comité Technique National dédié aux industries de la métallurgie (CTN A) au suivi de l’expérimentation nationale relative au maintien dans l’emploi des victimes d’accidents du travail graves.

Pour accompagner les entreprises, et leurs salariés, dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, ainsi que pour faciliter l’accès aux aides et prestations techniques, humaines et financières attachées à ces démarches, l’UIMM recherche, dans le cadre du partenariat avec l’Agefiph visé à l’article 9.1, les moyens de promouvoir les relations entre les SAMETH et les entreprises de la métallurgie.

Article 13 – Evolution de carrière des personnes en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d'évolution de rémunération et de carrière identiques à celles des autres salariés. Ils bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés.

La campagne visée à l'article 4, 1°, s'attache particulièrement à sensibiliser et promouvoir la formation des managers à l'encadrement des personnes en situation de handicap.

Article 14 – Reclassement en cas d'inaptitude

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés à l'article L. 5213-3 du code du Travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié déclaré inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations du médecin du travail.

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, assure la promotion auprès des entreprises de ces différents dispositifs.

Article 15 – Rôle des représentants du personnel

Le comité d'entreprise, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, ou la remise au travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

VI – MODALITES DE SUIVI

Article 16 – Bilan et suivi de l'accord

Un groupe de travail paritaire, à durée déterminée, est mis en place pour initier les actions spécifiques visées à l'article 5. Ce groupe de travail détermine en outre les indicateurs de suivi pertinents de l'accord, parmi lesquels le suivi annuel du taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein des entreprises relevant de la métallurgie.

La CPNE est chargée d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

Un bilan complet du présent accord est réalisé en vue de la négociation triennale visée à l'article L. 2241-5 du code du Travail.

VII – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 17 – Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 18 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 19 – Portée

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 20 – Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

* * * * *

II- ACCORDS D'ENTREPRISES

Accords d'entreprises sur le travail des salariés handicapés

La signature, dans la métallurgie, de l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est l'occasion, pour nous, de faire un rappel de la législation sur l'obligation d'emploi, ainsi que de donner quelques pistes possibles de négociation en entreprise en revenant sur deux accords signés récemment par FO, chez Renault et Airbus Opération SAS.

1) Un point sur l'obligation d'emploi...

Tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant **au moins 20 salariés**, doit employer, dans **une proportion de 6 % de son effectif salarié**, des personnes en situation de handicap bénéficiaires de cette obligation d'emploi. Cette obligation d'emploi s'applique **établissement par établissement** pour les entreprises à établissements multiples.

Ainsi, les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi doivent adresser, au plus tard le 1er mars de l'année suivante une déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), des mutilés de guerre et assimilés au titre de l'année civile écoulée. Cette déclaration peut être effectuée au moyen d'un formulaire réglementaire disponible sur le site du ministère du travail ou sur le site de l'AGEFIPH accompagné de sa notice explicative.

➤ Quels sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est donnée par l'article L. 5212-13 du Code du travail. Sont visés :

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des

- sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
 - Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Le salaire des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et assimilés travaillant en milieu ordinaire de travail **ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention ou de l'accord collectif de travail.** Une aide à l'emploi peut être attribuée à l'employeur, sur décision de l'Agefiph.

➤ **Comment l'employeur peut-il s'acquitter de son obligation d'emploi ?**

L'employeur peut s'acquitter de son obligation en **embauchant directement** les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et ce, à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés (cet effectif est calculé selon les modalités définies à l'article L. 1111-2 du Code du travail). Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation.

L'employeur peut se « libérer » de son obligation d'emploi en versant une **contribution financière à l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)** ou **conclure un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.**

Il peut enfin s'acquitter partiellement de son obligation en accueillant des personnes handicapées dans le cadre d'un **stage**, en concluant des **contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées** (anciennement «ateliers protégés»), des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail (anciennement « centres d'aide par le travail »).

Toute entreprise qui entre dans le champ d'application de l'article L. 5212-1 et suivants relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un **délai de trois ans** à compter de cette date pour se mettre en conformité avec cette obligation.

L'embauche directe de travailleurs handicapés :

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- le salarié bénéficiaire de l'OETH, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, compte pour une unité multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'établissement, rapporté à l'année ;
- le salarié bénéficiaire de l'OETH dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, compte pour une demi-unité multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'établissement, rapporté à l'année.

Exemples : un bénéficiaire de l'OETH, présent toute l'année à temps plein, compte pour 1 ; un bénéficiaire de l'OETH, présent toute l'année avec un taux de temps partiel à 20 %, compte pour 0,5 ; un bénéficiaire de l'OETH présent du 1er janvier au 31 octobre, à temps plein, compte pour 0,83 (1 unité x 10 mois de présence effective / 12 mois) ; un bénéficiaire de l'OETH présent toute l'année, à temps partiel (40 %) du 1er janvier au 30 juin, puis à temps plein le reste de l'année, compte pour 0,75 (0,5 x 6/12 + 1 x 6/12).

L'employeur qui recrute des travailleurs handicapés peut bénéficier d'aides de l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)

L'accueil de stagiaires :

L'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en accueillant en stage, dans les conditions précisées ci-dessous, des personnes handicapées, **dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise**. La durée du stage est égale ou supérieure à 40 heures.

La conclusion de contrats avec certaines entreprises ou structures :

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services :

- soit avec des entreprises adaptées (anciennement « ateliers protégés ») ou des centres de distribution de travail à domicile créés et agréés dans les conditions prévues par l'article L. 5213-13 du Code du travail ;
- soit avec des établissements et services d'aide par le travail (anciennement « centres d'aide par le travail ») autorisés dans les conditions prévues par les articles L. 313-1 à L. 313-9 du code de l'action sociale et des familles.

Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi (soit 3 %).

La conclusion d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement :

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de cette obligation en faisant application d'un accord de branche, d'un accord de groupe, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'accord doit être agréé par l'autorité administrative, après avis de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle ou du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés. L'agrément est donné pour la durée de validité de l'accord.

Remarque : l'accord de branche de la métallurgie n'entre pas dans ce cadre. L'agrément administratif n'est pas demandé et il n'exonérera pas les entreprises de leurs obligations.

Le versement d'une contribution à l'Agefiph :

Les employeurs tenus à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de cette obligation en versant à l'AGEFIPH une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

En cas de non-respect de l'obligation d'emploi les employeurs sont astreints à titre de pénalité au versement au Trésor Public d'une somme dont le montant est égal au montant de la contribution due ou restant due, calculée en multipliant le nombre de bénéficiaires manquants le cas échéant pondéré par 1500 fois le SMIC horaire et ce quel que soit l'effectif total de salariés de l'entreprise, majorée de 25 %.

D'autre part, il faut savoir que dans les entreprises qui comportent une section syndicale, l'employeur est **tenu d'engager une négociation annuelle sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi ainsi que la sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise**. Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans. A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les 15 jours qui suivent la demande. Cette demande est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives (art. L. 2242-1, L. 2242-13, L. 2242-14, L. 2241-5, D. 2241-8 du Code du travail).

2) Deux exemples d'accords d'entreprise sur le travail des personnes handicapées

Nous faisons un point sur les garanties principales apportées par deux accords récemment signés par FO. Le texte des accords est en ligne sur notre site www.fo-metaux.org, rubrique « conventions et accords collectifs », « accords d'entreprise ».

➤ *Accord Renault SAS du 8 juillet 2013 en faveur des personnes en situation de handicap*

Cet accord est un accord soumis à agrément administratif (voir explications ci-dessus).

- **Embauche** de salariés en situation de handicap : l'accord prévoit l'embauche de minimum 20 salariés handicapés sur les 3 ans, notamment en stage ou en alternance.
- **Insertion et formation** : aménagements permettant l'accès aux formations par les salariés handicapés, mise en place de formations pour les salariés encadrant des personnes en situation de handicap...
- **Maintien dans l'emploi** : adaptation et aménagements des postes de travail, recours au télétravail, amélioration de l'accessibilité des locaux, priorité d'accès aux postes vacants auparavant occupés par un salarié en situation de handicap.
- Mise en place d'une structure de pilotage et de suivi de l'accord.
- **Conditions de travail des salariés en situation de handicap** : droit à absence autorisée et indemnisée pour le temps passé devant la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, « franchise » de 5 à 10 minutes en début et fin de journées pour les handicaps corporels, places de parking prioritaires, décalage des horaires d'entrée et de sortie, autorisations d'absence payées pour démarches administratives pour le salarié, son conjoint ou enfant handicapés, remises sur des véhicules adaptés au handicap, aides financière à l'adaptation du véhicule à hauteur de 1 000 €, aide à l'adaptation du logement jusque 3 000 €, aide à l'appareillage jusqu'à 1 000 €, bourse d'éducation plafonnée à 1 500 € par enfant...

➤ *Accord Airbus Opération SAS du 22 novembre 2013 :*

L'accord est fait sur une période de 3 ans et est également soumis à agrément administratif.

- **Maintien en évolution dans l'emploi :** mise en place d'une procédure d'aménagement matériel et organisationnel des postes de travail, aide à la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé...
- **Mesures spécifiques d'accompagnement :** jour de congé supplémentaire, deux jours d'absence autorisée payée pour faciliter les démarches administratives ou médicales, adaptation des horaires de travail, mise en place du télétravail, augmentation d'un an du congé parental pour les parents d'enfants handicapés, aides au financement du matériel de vie dans la limite de 2 500 € par salarié et par an, aide à l'aménagement du véhicule personnel dans la limite de 9 000 €.
- **Objectifs chiffrés d'embauche :** en CDI, CDD, intérim avec une durée minimum d'un an, stages, contrats en alternance
- **Actions de communication, de sensibilisation et de formation internes. ■**

ETUDES

MUTUELLE ET PREVOYANCE :

Les « catégories objectives » enfin précisées par circulaire de la Sécurité sociale

Le financement patronal des prestations de retraite complémentaire et de prévoyance complémentaire (dont les mutuelles) bénéficie d'un traitement social de faveur. En effet, ce financement échappe, sous respect de certaines conditions, aux cotisations et contributions de sécurité sociale. Ce régime favorable est toutefois limité aux garanties qui revêtent un **caractère collectif et obligatoire**, en application du décret du 9 janvier 2012 (n°2012-25, relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire). Le caractère collectif est respecté si :

- tous les salariés sont couverts par les garanties,
- ou si seulement une partie d'entre eux le sont, sous réserve qu'ils constituent une « catégorie objective » de salariés.

Ce décret fixe la liste des critères permettant de définir une « catégorie objective de salariés ». Ce texte faisait suite à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011. Deux syndicats avaient par la suite introduit un recours en annulation à l'encontre de ce décret, au regard notamment de la définition des catégories objectives. Le Conseil d'Etat a rejeté le recours (CE 15 mai 2013, n°357479) car il n'a relevé aucune atteinte aux principes de participation des travailleurs, d'égalité, de sécurité juridique, d'intelligibilité et d'accessibilité de la norme. Ce faisant, le Conseil d'Etat ne nous donnait pas plus de réponse concernant les modalités d'application du décret. Il revenait donc à la Direction de la Sécurité Sociale (DSS) de se saisir du dossier et de préciser, par circulaire, les points laissés en suspens, avant l'échéance de la période transitoire (le 31 décembre 2013).

Revenons sur les différentes étapes de l'histoire.

Que dit le décret ?

Pour rappel, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 avait confirmé les conditions tenant au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ouvrant droit à des exonérations de cotisations de sécurité sociale au profit des entreprises participant à leur financement. Le décret du 9 janvier 2012 a été pris en application de cette loi, pour définir les « catégories objectives de salariés » permettant le bénéfice de ces exonérations. Celui-ci explique que lorsqu'une garantie de protection sociale complémentaire s'applique à une ou plusieurs catégories de salariés, elle doit couvrir **tous les salariés** dont l'activité professionnelle les place dans une « **situation identique au regard des garanties concernées** ». Le décret a identifié cinq catégories objectives de salariés pour toutes les garanties :

- les catégories de cadres et non-cadres,

- les catégories définies par les tranches de rémunérations,
- les catégories définies par les classifications professionnelles (application des conventions de branche, accords professionnels et interprofessionnels),
- les catégories définies par référence au niveau de responsabilité, au type de fonction ou au degré d'autonomie,
- les catégories s'inspirant d'usages en application dans la profession, si déterminés par des critères non restrictifs et clairement définis.

Le décret énumère aussi une série de critères prohibés comme le temps de travail, la nature du contrat de travail, l'âge ou l'ancienneté du salarié.

Le caractère collectif des garanties ne signifie pas qu'il n'est pas possible de prévoir des garanties plus ou moins favorables au bénéfice de certains salariés. Ce que l'on entend par caractère collectif, c'est que la contribution de l'employeur soit fixée « **à un taux ou un montant uniforme** » pour l'ensemble des salariés ou du moins pour ceux qui appartiennent à une même catégorie. C'est pourquoi on peut trouver des aménagements en fonction de la composition du foyer des salariés, sans que le caractère collectif des garanties ne soit remis en cause.

Cependant, seules les contributions des employeurs aux systèmes de garanties auxquelles l'adhésion du salarié est **obligatoire** ouvrent la possibilité de bénéficier du régime social de faveur. Le décret précise tout de même qu'il existe des possibilités de dispense d'adhésion (salariés et apprentis si le contrat est inférieur à une durée de 12 mois sous certaines conditions, salariées bénéficiaires de la CMU, etc). Chaque demande de dispense doit être conservée par l'employeur qui sera amené à la présenter si besoin.

Le décret est entrée en vigueur le 12 janvier 2012 et les entreprises avaient jusqu'au 31 décembre 2013 pour se mettre en conformité avec le dispositif. A partir de cette date, les entreprises, même si elles bénéficiaient auparavant du régime social de faveur, ne pourront plus en réclamer l'octroi si elles ne se mettent pas en conformité avec les obligations du décret.

Le recours en annulation contre le décret :

Suite à la parution du décret, deux syndicats ont introduit un recours pour faire annuler le décret devant le Conseil d'Etat (CE, 15 mai 2013, n°357479). Les requérants prétendaient que la possibilité offerte par le décret de définir les catégories objectives en fonction des tranches de rémunération fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires de retraite Agirc/Arrco, revenait à conférer à l'employeur un pouvoir discrétionnaire en matière de définition de catégories, alors que celui-ci aurait dû appartenir aux partenaires sociaux. Le Conseil d'Etat rejette cet argumentaire au motif que rien n'impose que les catégories définies soient issues d'une négociation collective avec les organisations syndicales. En l'occurrence, le critère des tranches de rémunération fixé pour le calcul des cotisations aux régimes Agric/Arrco constitue un critère objectif. Les deux syndicats avaient aussi basé leur argumentation sur le non-respect du principe d'égalité et de sécurité juridique. Deux arguments que le Conseil d'Etat a aussi rejeté.

On peut toutefois reprocher à la décision du Conseil d'Etat de ne pas plus éclairer la situation sur les modalités d'application du décret.

La jurisprudence de la Cour de cassation :

Le débat concernant la légitimité des avantages catégoriels de prévoyance a également été porté devant la Cour de cassation. Par trois arrêts du 13 mars 2013 (n°11-20.490, n°10.28.022,

n°11-23.761), elle met fin aux interrogations et pose pour principe que, pour les régimes de prévoyance couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité, décès et retraite, en raison de leurs particularités mêmes, l'égalité de traitement ne s'entend qu'entre salariés relevant d'une **même catégorie professionnelle**. A l'origine des trois pourvois, un salarié non cadre réclamait le bénéfice des mêmes avantages que ceux octroyés aux cadres, en s'appuyant sur le principe d'égalité de traitement entre salariés. Dans les trois cas, des régimes de prévoyance ou mutuelles avaient été mis en place au sein d'une entreprise, et dans chaque cas les cadres et les non cadres ne bénéficiaient pas des mêmes avantages, que ce soit au regard de la couverture, que de son financement.

La Cour de cassation rejette les trois pourvois sur un même motif et admet une exception à sa jurisprudence sur le principe d'égalité de traitement :

« Mais attendu qu'en raison des particularités des régimes de prévoyance couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité, décès et retraite, qui reposent sur une évaluation des risques garantis en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, prennent en compte un objectif de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise, l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre salariés relevant d'une même catégorie professionnelle ; que par ce motif de pur droit substitué à ceux critiqués, après avis donné aux parties, l'arrêt se trouve légalement justifié ».

Pour rappel, la Cour de cassation, dans diverses décisions, n'admettait pas que des avantages tels que le montant de l'indemnité conventionnelle de rupture ou le bénéfice de congés supplémentaires, puissent se justifier par la seule distinction entre cadres et non-cadres. Selon elle, les différences de traitement ne peuvent se justifier par l'appartenance à une catégorie professionnelle ou non, mais par les spécificités de la situation des salariés (conditions d'exercice des fonctions, évolution de carrière, modalités de rémunération, ...). Pourquoi une telle exception à sa jurisprudence traditionnelle sur les avantages catégoriels ? Deux préoccupations peuvent expliquer la décision de la Cour de cassation : un enjeu financier et la nécessité de préserver l'équilibre des différents régimes de prévoyance contactés auprès d'organismes extérieurs.

L'employeur est donc en droit de réserver certains avantages de prévoyance à une catégorie de salariés, sans que les autres salariés aient la possibilité d'en réclamer le bénéfice. A ce niveau-là, l'égalité de traitement ne joue pas. Elle doit seulement s'appliquer aux salariés relevant d'une même catégorie professionnelle. En pratique, la différence de traitement peut se révéler sur le taux de prise en charge des cotisations, ou tout simplement sur l'accès à une couverture complémentaire.

La circulaire de la DSS :

Dans le silence du Conseil d'Etat, et de la Cour de cassation, il revient donc à la Direction de la Sécurité Sociale (DSS) de se saisir des questions liées à l'application du décret du 9 janvier 2012. Une première phase de consultation publique s'est tenue en juin 2013, permettant la publication le 25 septembre de la circulaire « relative aux conditions d'exonérations de cotisations sociales du financement patronal des garanties de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire » (DSS/SDB5/2013/344). Ce texte constitue une refonte et une actualisation d'une ancienne circulaire du 30 janvier 2009 (voir fiche n°5 et 6). Que faut-il retenir de cette circulaire ?

- Le délai maximum pour se mettre en accord avec les nouvelles règles, initialement prévu au 31 décembre 2013, est décalé au **30 juin 2014** : la période transitoire est allongée. Pour rappel, ce régime de faveur s'adressait aux entreprises qui bénéficiaient, à la date de publication du décret, soit le 11 janvier 2012, du régime social de faveur mais qui ne répondaient pas aux conditions imposées par le décret. Dorénavant, elles ont jusqu'au 30 juin 2014 pour se mettre en accord avec le décret.

- La circulaire vient préciser la notion de caractère collectif : celui-ci est respecté si **tous les salariés** sont couverts par les garanties ou si seulement une partie des salariés l'est, à la condition que cette portion de salariés constitue bien une **catégorie objective** de salariés. On revient alors sur les cinq catégories définies par le décret (cf infra). Elle précise que seuls les trois premiers critères permettent de présumer que la catégorie est objective. Les critères n°1, 2 et 3 peuvent être utilisés pour les garanties « retraite supplémentaire » sans justification. Les critères n°1 et 2 peuvent être utilisés pour les garanties santé si l'ensemble des salariés est couvert. Le n°3, lui, devra être justifié. Pour les catégories n°4 et 5 c'est plus compliqué car elles ne couvrent pas l'ensemble des salariés de l'entreprise. Dans ces cas-là, pas de présomption d'objectivité. L'employeur doit justifier les catégories établies, permettant de couvrir tous les salariés que leur **activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées**.

- La circulaire précise aussi les catégories prévues par le décret : les catégories cadres et non-cadres, les tranches de rémunération et les catégories ou sous catégories conventionnelles (cf la circulaire). Pour ce dernier critère elle précise que les catégories et classifications issues des accords d'entreprises ne peuvent pas être prises en compte. Pour les catégories issues d'usages, elles seront admises si l'employeur justifie du caractère collectif de leur constitution (par exemple : les VRP ou les travailleurs à domicile).

- Les garanties doivent être **identiques** pour la catégorie de salariés déterminée et le taux ou le montant doit lui aussi être **uniforme** pour les salariés issus de la même catégorie.

- Les contributions qui peuvent bénéficier du régime social de faveur sont celles dont l'adhésion du salarié est **obligatoire**. En revanche, elle peut être facultative pour ses ayants droit. Mais il existe certaines exceptions à ce principe : les **dispenses d'adhésion**. A ce jour il existe trois cas de dispenses qui mises en pratique, ne remettent pas en cause le caractère obligatoire du régime. Par contre, ces trois cas de dispense doivent être prévus par l'acte juridique mettant en place le système de garanties. Quelles sont ces trois dispenses ?

1) Quand la garantie est mise en place par décision unilatérale de l'employeur : les salariés embauchés avant la mise en place peuvent refuser de cotiser.

2) Pour les salariés à faible rémunération : ils peuvent être dispensés d'adhérer, peu importe leur date d'embauche.

3) Pour les salariés qui bénéficient de la CMU.

Bénéficient également d'une dispense les salariés qui bénéficient en tant qu'ayant-droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté, à condition de le justifier chaque année. ■

Texte des fiches 5 et 6 de la circulaire : (vous retrouverez l'intégralité de la circulaire sur : <http://www.securite-sociale.fr/Regime-social-de-la-protection-sociale-complementaire>

Fiche N°5

Caractère collectif

L'exclusion de l'assiette des cotisations sociales qui s'applique au financement patronal des garanties de protection sociale complémentaire bénéficiant aux salariés est conditionnée au caractère collectif de ces garanties (art. L. 242-1 CSS).

L'appréciation du caractère collectif s'effectue au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, selon que les garanties ont été instituées à l'un ou à l'autre de ces niveaux (cf. fiche 2).

Le caractère collectif est respecté si les garanties couvrent l'ensemble des salariés.

Il l'est également si les garanties ne couvrent qu'une partie d'entre eux, sous réserve qu'ils appartiennent à une ou plusieurs catégories « objectives » de salariés au regard du dispositif. L'article R. 242-1-1 CSS définit **cinq critères limitatifs** permettant de constituer de telles catégories, qui peuvent également être combinés entre eux.

Les modalités d'utilisation de ces critères dépendent de la nature de garanties mises en place. L'article R. 242-1-2 CSS distingue en effet un « cadre général » et des « cadres particuliers » auxquels s'attachent des exigences distinctes pour l'employeur :

- le cadre général regroupe toutes les situations que l'article R. 242-1-2 CSS reconnaît comme constituant des catégories objectives au sens de la loi ;
- les cadres particuliers correspondent à des situations pour lesquelles **il appartient à l'employeur de justifier du caractère objectif des catégories instituées**, c'est-à-dire de justifier que la ou les catégories établies permettent de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées (cf. III).

Les différents cas de figure sont récapitulés dans le tableau dessous :

	Critère 1	Critère 2	Critère 3	Critère 4	Critère 5
	<i>Catégories cadres/non cadres</i>	<i>Tranches de rémunération</i>	<i>Catégories des conventions collectives</i>	<i>Sous-catégories des conventions collectives</i>	<i>Catégories issues d'usages</i>
Retraite	Cadre général			Cadres particuliers	
Incapacité (A), invalidité, inaptitude, décès (C)					
Maladie	sous réserve que tous les salariés soient couverts (B)				

Légende du tableau :

(A) : L'article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret du 9 janvier 2012 fera prochainement l'objet d'un toilettage, de manière à préciser que les garanties destinées à couvrir « la perte de revenus en cas de maladie » relèvent bien de « l'incapacité » au sens du 3° de cet article (et non du 4°).

(B) : La constitution d'une catégorie de salariés par l'utilisation des critères n°1 et 2 ne peut être retenue dans le cadre général pour la maladie que si l'ensemble des salariés sont couverts à titre obligatoire (sous réserve des cas de dispenses mentionnés dans la fiche n°6) par ce type de garanties. L'ensemble des salariés doit ainsi être couvert au titre du même risque, mais peut l'être par le biais de garanties de niveau différent selon la catégorie d'appartenance.

Il en est de même lorsque le critère 3 est utilisé pour des garanties d'incapacité, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès.

Si l'ensemble des salariés n'est pas couvert, le cas relève des « cadres particuliers » pour lesquels il appartient à l'employeur de justifier du caractère objectif des catégories instituées.

(C) : La constitution d'une catégorie de salariés par l'utilisation des critères n°1, 2 ou 3 ne peut être retenue dans le cadre général pour la garantie décès que si, pour ce dernier risque, celui-ci est associé à au moins un des trois risques suivants : incapacité de travail, invalidité, ou inaptitude.

Cette restriction ne s'applique pas, par construction, dans le cas où, la garantie décès couvre l'ensemble des salariés (puisque'il n'y a alors pas constitution d'une catégorie de salariés).

Cette dernière condition ne s'applique pas non plus lorsque la garantie décès est mise en place au bénéfice des cadres dans le cadre de l'application de l'article 7 de la convention AGIRC du 14 mars 1947, qui prévoit l'obligation pour l'employeur de verser pour les cadres une cotisation égale à 1,5% affectée par priorité au risque décès.

Exemples :

Une garantie de retraite supplémentaire est mise en place par accord d'entreprise au bénéfice de l'ensemble des cadres tels que définis par la convention AGIRC de 1947. L'employeur n'est pas tenu de justifier du caractère objectif de la catégorie ainsi instituée (critère 1).

Il en est de même pour des garanties mises en place au bénéfice des cadres tels que définis par la convention AGIRC de 1947 dont la rémunération est égale ou supérieure à trois fois le plafond de la sécurité sociale (combinaison des critères 1 et 2).

► Dans tous les cas, ces dispositions ne font pas obstacle à une requalification des garanties s'il s'avérait que les catégories mises en place ont en fait eu pour objectif d'accorder un avantage personnel.

I. Les cinq critères permettant de constituer une « catégorie objective »

Critère n°1 : l'appartenance aux catégories de cadres et de non cadres

De telles catégories peuvent être utilisées en s'appuyant sur les définitions issues de la convention nationale AGIRC du 14 mars 1947.

Il est ainsi admis que constituent une catégorie objective les cadres ainsi définis :

- Les ingénieurs, les cadres ainsi que les dirigeants affiliés au régime général (i.e. champ défini par l'article 4 de la convention AGIRC) ;
- L'ensemble constitué par les personnels ci-dessus et les employés, techniciens et agents de maîtrise assimilés aux ingénieurs et cadres par l'article 4 bis de la convention ;
- L'ensemble constitué des personnels mentionnés aux articles 4 et 4 bis, ainsi que des salariés mentionnés au § 2 de l'article 36 de l'annexe I de la convention qui peuvent être affiliés à l'AGIRC ;
- L'ensemble des salariés affiliés à l'AGIRC.

Par *a contrario*, constituent également une catégorie objective les non-cadres ainsi définis :

- L'ensemble des salariés non affiliés à l'AGIRC ;
- Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, à l'exception de ceux mentionnés au § 2 de l'article 36 de l'annexe I de la convention et à l'article 4 bis ;
- Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise à l'exception de ceux assimilés aux cadres par les dispositions de l'article 4 bis ;
- Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.

Sauf s'ils peuvent constituer une catégorie par application des critères n° 3 et 4 ci-dessous, il est rappelé que les cadres dirigeants, au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail, ne peuvent constituer en tant que tels une catégorie objective.

La mention dans un acte des catégories de « cadres » et « non cadres » sans autre précision (et notamment sans référence à la convention AGIRC ou à la définition des « non cadres » qui peut en résulter, par *a contrario*) ne remet pas en cause les exclusions de l'assiette sociale ; il s'agit alors de l'utilisation de la première définition donnée ci-dessus pour les cadres ou de la dernière définition donnée ci-dessus pour les non-cadres.

Critère n° 2 : les tranches de rémunérations fixées pour le calcul des cotisations aux régimes AGIRC et ARRCO

- Compte tenu des différents seuils applicables dans ces régimes, peuvent constituer des catégories objectives :
- les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 1, 3, 4 ou 8 fois le plafond de la sécurité sociale ;
 - ceux dont la rémunération est supérieure ou égale à 1, 3 ou 4 plafonds ;
 - et, par tolérance, ceux dont la rémunération est soit inférieure ou égale, soit supérieure ou égale à 2 plafonds.

Les salariés dont la rémunération est supérieure ou égale à 8 plafonds ne peuvent donc constituer à eux seuls une catégorie.

Exemple : Un dispositif de retraite supplémentaire est ouvert aux personnels dont la rémunération est inférieure ou égale à celle correspondant à la tranche B de l'AGIRC. La catégorie est donc constituée de tous les salariés dont la rémunération ne dépasse pas 4 PASS (148 128 € en 2013). Ne peuvent entrer dans cette catégorie, les salariés qui, bien que cotisant sur la tranche B de leur rémunération à l'AGIRC, perçoivent une rémunération dépassant 4 PASS.

La rémunération s'entend de la rémunération brute annuelle constituant l'assiette des cotisations AGIRC et ARRCO, c'est-à-dire celle définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

- Il est en outre admis que peuvent être utilisées, pour les entreprises qui relèvent de ces régimes, les tranches de rémunération fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires suivants :

- l'IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques), étant rappelé que ces tranches sont en pratique identiques aux tranches des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO ;
- la CNBF (Caisse nationale des barreaux français) au profit des avocats salariés :

rémunérations inférieures à 40 857 € (valeur 2013) ou comprises entre 1 fois et 4 fois ce montant ;

- la CAVEC (Caisse d'allocation vieillesse des experts comptables) en application de l'article L. 642-4 du code de la sécurité sociale : classes A à H.

Critère n°3 : l'appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par la convention de branche

► Est ici visé le **premier niveau de classification des salariés** défini par la convention de branche dont relève l'employeur (ou l'accord professionnel ou interprofessionnel), indépendamment du sens donné par ces textes aux termes « classification », « catégorie », « niveau », etc. Les catégories et classifications issues des accords d'entreprises ne peuvent pas être prises en compte.

Exemple 1: les montants des salaires minima de la convention X garantis par la branche correspondent à deux catégories de fonctions :

- *Catégorie 1 : les techniciens, rémunérés en fonction de l'ancienneté et selon une échelle de 7 niveaux désignés par des lettres (A→G).*
- *Catégorie 2 : les cadres, rémunérés en fonction de l'ancienneté et selon une échelle de 4 niveaux désignés par des lettres (H→K).*

Au regard des garanties mises en place, la catégorie des techniciens constitue une catégorie ou classification au sens du critère n°3.

En revanche, le niveau E de rémunérations, qui correspond au deuxième niveau de classification des salariés, ne constitue pas une catégorie objective relevant du critère n°3.

Exemple 2 : la convention collective Y classe les salariés en 5 « niveaux ». A chaque niveau correspondent plusieurs échelons fonctionnels de compétences, de contenu d'activité, de degré d'autonomie et de niveau de responsabilité :

- *Niveau I : employés : 3 échelons fonctionnels ;*
- *Niveau II : employés qualifiés 1 : 3 échelons fonctionnels ;*
- *Niveau III : employés qualifiés 2 : 3 échelons fonctionnels ;*
- *Niveau IV : agents de maîtrise : 2 échelons fonctionnels ;*
- *Niveau V : cadres : 3 échelons fonctionnels.*

Chaque niveau constitue une catégorie ou classification au sens du critère n°3. Tel n'est pas le cas des échelons fonctionnels.

► Ce critère s'apprécie donc à raison du type de classification propre à chaque convention ou accord.

► L'application du critère n°3 ne doit pas être confondue avec la situation dans laquelle les garanties de protection sociale complémentaires sont issues d'un accord collectif dont le champ d'application lui-même est limité à certains salariés, conformément à la législation applicable en matière de négociation collective. Tel est le cas, par exemple, des accords d'entreprise du secteur aérien applicables aux seuls personnels navigants techniques (art. L. 6524-4 du code des transports), qui peuvent donc prévoir des garanties spécifiques à cette catégorie de salariés.

Critère n°4 : les sous-catégories fixées par les conventions collectives

Sont ici visés les niveaux de classification adoptés par la convention de branche dont relève l'employeur (ou l'accord professionnel ou interprofessionnel) à partir du premier niveau immédiatement inférieur à celui constituant le critère n°3 ci-dessus et jusqu'au niveau le plus bas à condition que ces niveaux correspondent à une définition.

Ainsi, dans l'exemple 1 donné pour le critère n°3 ci-dessus, chaque niveau de rémunération constitue une sous-catégorie. Dans l'exemple 2 ci-dessus, chaque échelon fonctionnel constitue

également une sous-catégorie, mais les coefficients de rémunération compris dans chacun des échelons fonctionnels, dans la mesure où ils ne correspondent à aucune définition, ne constituent pas des sous-catégories.

Exemple 3 : dans la convention collective Z, la division s'opère de la façon suivante :

- 1^{er} groupe (non-cadres) - 4 catégories :

Catégorie 1 : Personnel d'exécution : 3 classes équivalant à 3 coefficients. La 1^{ère} classe regroupe 3 types de fonctions, la 2^e regroupe 1 type de fonctions, la 3^e regroupe 1 type de fonctions.

Catégorie 2 : Personnel qualifié ou d'encadrement : 4 classes équivalant à 4 coefficients. La 1^{ère} classe regroupe 1 type de fonctions, la 2^e classe regroupe 2 types de fonctions, la 3^e classe regroupe 2 types de fonctions, la 4^e classe regroupe 2 types de fonctions.

Catégorie 3 : Personnel très qualifié : 3 classes équivalant à 3 coefficients.

Catégorie 4 : Personnel supérieur : 3 classes équivalant à 3 échelons.

- 2nd groupe (cadres) - 4 positions :

1^{ère} position : Cadres débutants : 1 coefficient (300).

2^e position : Cadres stricto sensu : 2 repères en lettres (A/B) correspondant à 2 coefficients (360/400).

3^e position : Cadres confirmés : 3 repères en lettres (A→C). Le 1^{er} repère comporte 3 sous-repères (a→c) correspondant à 3 coefficients (450→625). Les 2 autres repères correspondent à 2 coefficients (700/850).

4^e position : Cadres supérieurs : 1 coefficient (900).

Dans cet exemple, les deux groupes « cadres » et « non cadres » de la convention constituent une catégorie ou classification professionnelle au sens de la définition donnée pour le critère n°3 ci-dessus. Les « catégories » pour les non-cadres et les « positions » pour les cadres constituent des sous-catégories. Dans la mesure où les « classes » et « coefficients » pour les non-cadres sont définis par des types de fonctions, ils peuvent également constituer des sous-catégories. En revanche, les repères et les coefficients des cadres ne constituent pas des sous-catégories car ils ne sont définis par aucun critère.

Critère n° 5 : l'appartenance aux catégories définies à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession

L'existence de l'usage s'apprécie au niveau de la profession et non de l'entreprise. Les trois conditions liées à la constance, à la généralité et à la fixité s'appliquent de manière cumulative.

*

► Eu égard à l'architecture générale des dispositions du décret du 9 janvier 2012, en marge de ces cinq critères, sous réserve que l'employeur puisse justifier du caractère objectif des catégories ainsi instituées (cf. règle applicable pour les « cadres particuliers » définis ci-dessus), pourront également être regardés comme valides les critères liés à l'appartenance, ou non, de certains salariés :

- au champ d'affiliation à un régime légalement ou réglementairement obligatoire qui assure la couverture de ce même risque (cas, pour le risque maladie, des ressortissants du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle ou, pour le risque maladie ou vieillesse, des assurés de certains régimes spéciaux de sécurité sociale) ;
- au champ d'une convention collective ou d'un accord de branche ou inter-branches, lorsque cette convention ou cet accord n'est applicable qu'à une partie des salariés : tel peut être le cas, par exemple, des salariés intermittents au sein d'une entreprise de spectacle, des salariés pigistes au sein d'une entreprise de journalisme, ou, au sein des entreprises de travail temporaire, des personnels permanents et des intérimaires ;
- au champ des travailleurs à domicile mentionnés à l'article L. 7413-2 du code du travail, sous réserve que la convention collective applicable au donneur d'ouvrage prévoit des

dispositions spécifiques aux travailleurs à domicile (à l'inverse, si les travailleurs à domicile bénéficient des mêmes dispositions conventionnelles que les autres salariés couverts par la convention collective, ils ne peuvent constituer une catégorie) ;

- au champ des voyageurs, représentants et placiers selon la définition qu'en donne l'article 1^{er} de l'annexe IV de la convention AGIRC, à condition qu'ils n'entrent pas dans le champ de la convention collective applicable aux autres salariés ou qu'ils soient soumis à des dispositions spécifiques (s'ils bénéficient des mêmes dispositions conventionnelles que les autres salariés, ils ne peuvent constituer une catégorie) ;
- au champ des salariés détachés à l'étranger (maintenus au régime français de sécurité sociale).

II. Incidence d'une pluralité de dispositifs mis en place

Pour l'appréciation du caractère collectif, il convient de tenir compte de l'ensemble des actes juridiques applicables (accords, décisions unilatérales de l'employeur ou projets d'accords ratifiés par referendum), en cas de pluralité d'actes.

Exemple : une entreprise met en place par accord des garanties frais de santé au profit des seuls agents de maîtrise, les cadres ayant été couverts précédemment pour le même risque dans le cadre d'un accord avec des garanties différentes. Un accord ultérieur couvre les ouvriers en frais de santé avec des garanties identiques à celles des agents de maîtrise. Les deux accords « agents de maîtrise » et « ouvriers » permettent donc la couverture des non cadres et leurs garanties de frais de santé sont donc bien collectives.

III. Documents à fournir en cas de contrôle dans le cadre général et dans les cadres particuliers

► Pour un dispositif couvrant l'ensemble des salariés, l'employeur doit fournir les éléments mentionnés au II de la fiche n°2.

► Pour un dispositif instituant des garanties qui ne couvrent pas l'ensemble des salariés mais seulement une ou plusieurs catégories :

- dans le cadre général, l'employeur doit uniquement fournir les éléments mentionnés au II de la fiche n°2 (il en est de même dans le cas où il est recouru à la combinaison de plusieurs catégories relevant chacune du cadre général) ;

- dans les cadres particuliers (ou dans le cas où il est recouru à la combinaison de plusieurs catégories, dont une au moins relève des cadres particuliers), l'employeur doit en outre justifier de la situation identique des salariés de la catégorie au regard des garanties mises en place, le cas échéant à l'aide de tous documents qu'il jugera utile de produire.

Exemple 1 : une entreprise de boyauterie met en place un dispositif garantissant le versement d'une rente en cas d'incapacité de travail, au bénéfice des seuls personnels d'atelier (donc à l'exclusion du personnel administratif et commercial, d'une part, et des personnels affectés à la conduite des véhicules, d'autre part, qui ne disposent d'aucune garantie de ce type). Cette situation s'analyse comme la constitution de catégories de salariés par utilisation du critère n°3, la convention collective applicable distinguant, comme premier niveau de classification, ces trois catégories de personnel (cf. art. R. 242-1-2, 3). Dès lors que tous les salariés ne sont pas couverts, ce cas relève des « cadres particuliers » pour lesquels il appartient à l'employeur de justifier du caractère objectif de la catégorie.

La catégorie ainsi constituée est valide car l'employeur peut démontrer l'existence d'un risque d'incapacité plus important auquel sont exposés, par leur activité au sein des ateliers, les salariés couverts par rapport aux autres.

Des cas plus complexes sont susceptibles de justifier la production d'éléments de preuve spécifiques : par exemple, des statistiques révélant un degré d'exposition particulier au risque pour les garanties de prévoyance.

Exemple 2 : Une entreprise emploie des salariés de droit privé et des salariés relevant d'un statut réglementaire (et dans ce cadre, au titre du risque maladie, d'un régime spécial de sécurité sociale qui leur garantit une couverture santé plus avantageuse que celle dont bénéficient les salariés de droit privé dans le cadre du régime général). L'entreprise souhaite mettre en place des garanties supplémentaires de frais de santé pour l'ensemble des personnels affiliés au régime général équivalentes à celle des garanties déjà assurées par le statut des personnels statutaires. L'employeur peut comme explicité à la fin du I ci-dessus, exclure ces derniers des garanties mises en place au sein de l'entreprise, en produisant un comparatif de garanties établissant que, au global, celles-ci sont égales entre les deux catégories de salariés ainsi identifiées. Il démontre ainsi que chacune de ces deux catégories inclut des salariés placés dans une situation identique au regard des garanties en cause.

IV. Des garanties identiques

Les garanties doivent être les mêmes pour tous les salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie (art. R. 242-1-3 CSS).

Autrement dit, les différences de garanties ne remettent pas en cause le caractère collectif si elles traduisent ainsi l'existence de catégories objectives de salariés au sens de la présente circulaire.

Par exemple, si des garanties de prévoyance couvrant les cadres d'une entreprise (au sens du critère n°1) varient en fonction de leurs tranches de rémunération, il est considéré que ces garanties sont identiques puisqu'en les dissociant, elles constituent un critère autorisé par le décret pour fonder une catégorie objective.

Pour l'application de cette règle, l'identité des garanties doit être appréciée au niveau de chaque catégorie de salariés et non du ou des actes instituant les garanties (cf. II).

- ▶ L'exigence d'identité des garanties ne remet pas en cause les dispositifs dans lesquels les garanties varient selon la situation familiale de l'assuré (cf. II de la fiche n°6).
- ▶ Les salariés peuvent opter à titre personnel pour des garanties supplémentaires, sans remise en cause du caractère collectif des garanties « de base » offertes à tous les salariés. La contribution de l'employeur pour le financement des garanties supplémentaires optionnelles ne bénéficie alors pas de l'exclusion de l'assiette sociale (art. R. 242-1-5 CSS).

Exemple : un régime frais de santé prévoit des garanties couvrant le remboursement complémentaire des actes médicaux. Sur option, l'assureur prévoit une garantie renforcée en dentaire et en optique en fonction des besoins émis par le salarié par l'intermédiaire d'un questionnaire en ligne. La part de l'employeur finançant le 1^{er} étage de remboursement proposé à tous les salariés couverts sera exclue de l'assiette mais pas celle versée au titre de l'option.

- ▶ S'agissant de la prévoyance complémentaire (donc pour les garanties autres que la retraite supplémentaire), le fait de prévoir pour certains salariés des garanties plus favorables en fonction des conditions d'exercice de leur activité ne remet pas en cause le caractère collectif et l'exemption d'assiettes (art. R. 242-1-3 CSS, 2^e alinéa). Il appartient à l'employeur de justifier du lien entre le caractère particulier de l'activité des salariés auxquels ces garanties sont réservées et la nature des garanties en cause.

Ainsi, un employeur peut prévoir, dans le cadre d'un régime frais de santé ouvert à tous les salariés, des garanties renforcées au titre d'un risque de santé auquel certains salariés sont davantage exposés de par leur activité.

Ce cas doit être distingué des régimes « optionnels » mentionnés ci-dessus, pour lesquels le financement patronal de la part optionnelle n'est pas exempté.

V. Contribution de l'employeur

► Les contributions de l'employeur doivent être fixées à un taux (exprimé en pourcentage de la rémunération) ou à un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie, sauf dans les cas suivants (art. R. 242-1-4 CSS) :

1° la prise en charge par l'employeur de l'intégralité des contributions des salariés à temps partiel et des apprentis lorsqu'en l'absence d'une telle prise en charge ces salariés seraient conduits à acquitter une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération brute (pour l'appréciation de ce seuil, il est tenu compte de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire).

Exemple : un dispositif d'incapacité/invalidité amène un apprenti à acquitter une contribution égale à 6 % de sa rémunération brute. Par ailleurs, un dispositif frais de santé l'amène à acquitter une contribution égale à 5 % de sa rémunération. En additionnant invalidité et frais de santé, l'apprenti acquitte une contribution de 11 %. La prise en charge par l'employeur de la totalité de ces 11 % ne remet pas en cause le bénéfice de l'exclusion d'assiette du dispositif de prévoyance/frais de santé (sous réserve par ailleurs, du respect des autres conditions applicables).

2° la modulation de la participation de l'employeur en fonction de la composition du foyer ;

Exemple : dans un contrat de prévoyance complémentaire santé, la contribution globale est fixée à 80 € pour les salariés isolés et à 107 € pour les familles. La contribution de l'employeur est fixée comme suit :

- salarié isolé : part employeur = 59 € / part salariée = 21 € ;

- famille : part employeur = 75 € / part salariée = 32 €.

3° la mise en place de taux croissants en fonction de la rémunération du salarié, dans la mesure où cette progression s'applique également à la contribution du salarié, pour les prestations de retraite supplémentaire, d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'invalidité.

Cette faculté n'est donc autorisée, pour le bénéfice de l'exemption d'assiette, que si le rapport entre la contribution patronale et la contribution totale (toutes deux exprimées en % de la rémunération du salarié) reste constant ou décroît à mesure que la rémunération du salarié augmente.

► Par ailleurs, il n'y a pas de remise en cause de l'exemption si la différence de taux ou de montant recouvre une différence entre catégories objectives : sont admises les différences entre des ensembles de salariés qui peuvent constituer une catégorie objective au sens de la présente circulaire.

Exemple : Un dispositif de retraite supplémentaire institué au bénéfice de cadres au sens de l'article 4 de la CCN AGIRC de 1947 (critère n° 1) prévoit une modulation de la contribution de l'employeur de x% sur la tranche A et de y% sur la tranche B. Le dispositif est bien collectif et le financement patronal exclu de l'assiette des cotisations car les cadres dont la rémunération est comprise dans la tranche A ainsi que ceux dont la rémunération est comprise dans la tranche B peuvent constituer deux catégories distinctes (critère n° 2).

► A titre de tolérance, il pourra être admis de recourir à un dispositif qui combine, pour l'ensemble des salariés couverts, un taux et un forfait selon l'une des trois modalités suivantes :

- contribution égale à la somme d'une part forfaitaire et d'une part proportionnelle à la rémunération :

Exemple : un dispositif de retraite supplémentaire prévoit pour l'ensemble des salariés une contribution patronale additionnant une part forfaitaire de 35 € avec une part proportionnelle égale à 2 % du revenu du salarié. Cela ne remet pas en cause le caractère collectif.

- contribution exprimée sous forme de taux mais avec un plancher et/ou un plafond de cotisation forfaitaires :

Exemple : Un dispositif d'assurance de retraite supplémentaire prévoit que la contribution de l'employeur est égale à 4 % de la rémunération, sans pouvoir être ni inférieure à 32 €, ni supérieure à 60 €. Cela ne remet pas en cause le caractère collectif.

- contribution calculée par différence entre un montant forfaitaire uniforme et le montant de la contribution du salarié calculé en pourcentage de sa rémunération :

Exemple : Dans un dispositif « frais de santé », la contribution globale (salarié + employeur) est fixée forfaitairement à 45 € ; la contribution salariale est déterminée en pourcentage de son salaire (par exemple 1% du salaire) et la contribution employeur est déterminée par différence. Ainsi, pour un salarié dont la rémunération est de 1 500 €, sa participation est de 15 € ; la contribution de l'employeur est de 30 €. Pour un salarié dont la rémunération est de 2 500 €, la contribution de l'employeur est de 20 €.

VI. Appréciation du caractère collectif en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail

Deux dispositifs différents peuvent être maintenus temporairement au sein de l'entreprise absorbante selon les modalités suivantes :

- Lorsque le dispositif concernant les salariés de l'entreprise absorbée a été mis en place par accord collectif, les contributions de l'employeur versées au titre de ce dispositif continuent d'être exclues de l'assiette des cotisations jusqu'à l'entrée en vigueur du texte conventionnel qui lui est substitué. A défaut d'un tel texte, l'exclusion d'assiette est maintenue pendant la période mentionnée à l'article L. 2261-14 du code du travail, soit 15 mois (3 mois de préavis légal sauf stipulation expresse ayant instauré un délai de préavis différent + 12 mois de survie légale auquel peut s'ajouter, le cas échéant, un délai supplémentaire prévu par le texte conventionnel) à compter de la date du transfert.
- Lorsque le dispositif concernant les salariés de l'entreprise absorbée a été mis en place par décision unilatérale de l'employeur, les contributions de l'employeur versées au titre de ce dispositif continuent d'être exclues de l'assiette des cotisations. Le dispositif subsiste chez le nouvel employeur jusqu'à sa dénonciation ou jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord collectif ayant le même objet. A défaut de dénonciation ou d'adoption d'un texte conventionnel ayant le même objet, le dispositif continue de s'appliquer aux seuls salariés de l'entreprise absorbée, sans remise en cause du caractère collectif. (La même règle est applicable lorsque le dispositif est issu d'un référendum).

► Lorsque l'entreprise absorbée au sein de laquelle existait un dispositif de garanties collectives, devient un établissement distinct dans l'entreprise absorbante, il est possible, sauf dans le cas de dénonciation de reconduire ce dispositif dans toutes ses dispositions par le biais d'un nouvel accord d'établissement.

VII. Les mandataires sociaux

L'exemption d'assiette sociale dont bénéficie le financement patronal des garanties de protection sociale complémentaire est réservée aux salariés, anciens salariés et ayants droit.

En conséquence :

- Les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail bénéficient des mêmes garanties que l'ensemble des salariés ou, lorsque les garanties sont réservées à une ou plusieurs catégories établies dans les conditions rappelées ci-dessus, à raison de leur appartenance ou non, en tant que salariés, à cette ou ces catégories. En revanche, ils ne peuvent, en tant que tels et à eux seuls, constituer une catégorie objective pour le bénéfice de l'exemption d'assiette.

- Les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail mais assimilés aux salariés en application de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale peuvent être rattachés au contrat liant l'entreprise à l'organisme assureur lorsqu'une décision du conseil d'administration (ou équivalent) de l'entreprise le prévoit. Une copie du procès-verbal de la séance de l'organe gestionnaire actant cette décision est alors tenue à la disposition du contrôleur de l'URSSAF. Si le dispositif est réservé à une ou plusieurs catégories de salariés, les mandataires ne peuvent alors être rattachés au dispositif, pour le bénéfice de l'exemption d'assiette, que s'ils remplissent eux-mêmes le ou les critères retenus (par exemple, si la catégorie est établie à raison du critère n°2, en fonction de la rémunération versée au mandataire). S'ils ne remplissent pas les critères, l'exemption d'assiette n'est pas appliquée pour la contribution employeur au titre du mandataire ; l'exemption d'assiette n'est pas en revanche remise en cause pour les autres salariés. Enfin et en tout état de cause, comme dans le cas précédent, les mandataires sociaux ne peuvent, en tant que tels et à eux seuls, constituer une catégorie objective.

VIII. Les critères liés au temps de travail, à la nature du contrat, à l'âge ou à l'ancienneté du salarié

► Les catégories ne peuvent en aucun cas être définies en fonction du temps de travail, de la nature du contrat, de l'âge ou de l'ancienneté des salariés (article R. 242-1-1, dernier alinéa). Cette règle ne trouve à s'appliquer que dans le cas de l'utilisation du critère n°5.

► Cette règle ne fait pas obstacle à l'utilisation du critère n°5 lorsqu'il s'avère que la catégorie ainsi instituée ne regroupe *en pratique* que des salariés en contrat de travail à durée déterminée, dès lors que la catégorie elle-même est définie à raison des usages constants, généraux et fixes et non de la nature juridique du contrat.

► Cette règle ne fait pas non plus obstacle, pour l'ensemble des critères possibles, à ce que :

- l'accès aux garanties (obligation de cotiser et accès aux prestations) soit réservé aux salariés ayant plus de douze mois d'ancienneté pour les prestations de retraite supplémentaire et les prestations destinées à couvrir des risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès (ainsi que pour les garanties dépendance), et aux salariés de plus de six mois d'ancienneté pour les autres prestations (art. R. 242-1-2, dernier alinéa) ;
- le versement des prestations soit réservé à compter d'un âge minimal du salarié ou de ses ayants-droit lorsque ce critère est en rapport direct avec l'objet même de la garantie. Sont ici visées, par exemple, les garanties de retraite supplémentaire qui conditionnent leur versement au fait que le salarié ait atteint l'âge légal de la retraite ou encore les garanties prévoyant le versement d'une rente au conjoint survivant lorsque ce dernier atteint l'âge minimal ouvrant droit au versement d'une pension de réversion dans le régime général.

► Enfin, à titre de tolérance, il sera admis que l'accès à un dispositif de retraite supplémentaire puisse être limité en deçà d'un certain âge dans le cas particulier où ce dispositif remplace un régime préexistant en cours de fermeture. Sont ici visés, notamment, les cas de création d'un régime de retraite à cotisations définies faisant suite à la fermeture d'un régime à prestations définies. Il doit alors être démontré que la couverture de certains salariés proches de la retraite n'est pas avantageuse pour eux en termes de droits supplémentaires. Il incombe à l'employeur de produire des éléments de preuve détaillés permettant de justifier l'exclusion des salariés concernés.

De même, l'introduction d'un critère tiré de la date d'embauche du salarié pourra être admise lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre de la fermeture d'un système de garanties retraite préexistant ayant pour objet de permettre à l'employeur de se conformer aux conditions légales et réglementaires d'exclusion d'assiette. Lorsque l'employeur est en mesure d'établir se trouver dans ce cas de figure, le système préexistant étant maintenu au profit des personnes embauchées avant sa date de fermeture, le nouveau peut, sans remise en cause du caractère collectif, être réservé aux seules personnes embauchées à compter de la date de sa mise en place. Les contributions versées par l'employeur pour le financement de ces deux systèmes de garanties peuvent donner lieu au bénéfice de l'exclusion d'assiette.

FICHE N°6

Caractère obligatoire

Seules les contributions des employeurs aux systèmes de garanties auxquels l'adhésion du salarié est obligatoire peuvent bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

I. Les exceptions : les dispenses d'adhésion

Sous certaines conditions, des dispenses d'adhésion peuvent être aménagées sans remise en cause du bénéfice de l'exemption d'assiette (art. R. 242-1-6 CSS).

► Les dispenses d'adhésion doivent être explicitement prévues par l'acte qui régit les garanties, qu'il s'agisse de l'acte initial instituant les garanties ou des actes modificatifs ultérieurs.

Toutefois, il pourra être admis que cette condition ne soit pas remplie pour le cas de dispense n°1 ci-dessous, lorsque le dispositif n'est pas financé intégralement par l'employeur, dans la mesure où cette faculté de dispense est applicable de plein droit au profit des salariés même en l'absence de stipulation expresse, en application de l'article 11 de la loi « Evin » n° 89-1009 du 31 décembre 1989 en matière de prévoyance ou de la jurisprudence en matière de retraite supplémentaire (Cass. soc. 17 oct. 2000, n°98-40288).

► Les dispenses d'adhésion doivent relever du libre choix du salarié, ce qui implique que chaque dispense résulte d'une demande explicite du salarié traduisant un consentement libre et éclairé de ce dernier (i.e. faisant référence à la nature des garanties en cause auquel il renonce). L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

► Les dispenses doivent correspondre à l'un ou l'autre des trois cas définis ci-dessous :

Cas de dispense n° 1 : salariés embauchés avant la mise en place d'un dispositif par décision unilatérale de l'employeur (DUE)

De manière générale, ce cas de dispense ne vise que les DUE ayant institué les garanties en cause. Toutefois, il pourra être admis, pour l'application des règles d'exemption d'assiette, qu'il concerne également les DUE qui modifient un dispositif préexistant, lorsque cette modification consiste en une remise en cause du financement intégral du dispositif par l'employeur.

Cette dispense joue en outre en cas de transfert d'entreprise : lorsque les salariés de l'entreprise transférée n'étaient pas couverts à titre obligatoire avant le transfert, ils peuvent exercer leur faculté de dispense d'adhésion à un dispositif obligatoire mis en place par DUE dans l'entreprise d'accueil (Cass. soc. 4 janvier 1996, n°92-41885).

Cas de dispense n°2 : salariés en CDD ou à temps partiel et apprentis, dont l'exclusion est prévue par l'acte lorsque celui-ci est mis en place par convention, accord collectif ou référendum.

Le dispositif peut prévoir, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

- des salariés à durée déterminée et des apprentis, avec l'obligation spécifique pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à douze mois, de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;

- des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

NB : Dans la rédaction de l'article R. 242-1-6 CSS issue du décret du 9 janvier 2012, ces dispenses ne s'appliquaient pas en cas de mise en place des garanties par voie de décision unilatérale de l'employeur. Toutefois, un décret modificatif pris pour l'application de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi apportera un tempérament à cette règle : dès lors que l'ensemble des salariés devront, à terme, être couverts par leur entreprise face au risque de maladie, le deuxième cas de dispense devrait pouvoir aussi s'appliquer en cas de DUE.

Cas de dispense n° 3 : bénéficiaires de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) et salariés déjà couverts, y compris en tant qu'ayant droit, par certains dispositifs

L'accord collectif, la DUE ou le referendum instituant des garanties de prévoyance complémentaire peut prévoir, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

- a) Des salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). Dans ces cas, la dispense, qui doit être justifiée par tout document utile, peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- b) Des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite ;
- c) A condition de le justifier chaque année, des salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants (cf. arrêté 26 mars 2012 modifié) :
 - dispositif de protection sociale complémentaire présentant un collectif et obligatoire selon les modalités rappelées par la présente circulaire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant-droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants-droit à titre obligatoire) ;
 - régime local d'Alsace-Moselle ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
 - contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

La faculté de dispense mentionnée au *a* comme au *b* s'exerce indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié vient à le faire bénéficier d'une autre couverture complémentaire. Un salarié affilié au régime de prévoyance collectif et obligatoire de son entreprise, qui se trouve couvert ultérieurement par le régime de prévoyance de son conjoint soit au titre d'un régime lui-même collectif et obligatoire qui prévoirait la couverture obligatoire des ayants-droit, soit au titre d'un régime « Madelin » ou d'une mutuelle de fonctionnaire, pour ne citer que ces exemples, peut faire valoir sa dispense d'adhésion au régime de son entreprise auquel il adhérerait antérieurement.

II. Les ayants droit

► Le dispositif peut prévoir, ou non, la couverture des ayants droit du salarié. Lorsque c'est le cas, on distinguera deux hypothèses :

- Si le dispositif laisse la possibilité au salarié de demander l'extension ou non des garanties à ses ayants droit, la contribution de l'employeur versée au-delà du montant prévu pour la

couverture du seul salarié ne bénéficie pas de l'exemption d'assiette. En revanche, le bénéfice de l'exemption d'assiette n'est pas remis en cause pour la part de la contribution de l'employeur versée en deçà de ce même montant ;

- Si le dispositif prévoit la couverture obligatoire des ayants droit du salarié, la totalité de la contribution de l'employeur bénéficie de l'exemption d'assiette. Il en est de même lorsque le dispositif prévoit une faculté de dispense pour les ayants droit selon des critères correspondant à tout ou partie de ceux définis ci-dessus dans les cas de dispense n°3.

► Dans le cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise :

Si la couverture de l'ayant droit est obligatoire, l'un des deux membres du couple doit être affilié en propre, l'autre pouvant l'être en tant qu'ayant droit. Les contributions de l'employeur versées au bénéfice de ce couple sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les conditions prévues par la présente circulaire.

Si la couverture de l'ayant droit est facultative, les salariés ont le choix de s'affilier ensemble ou séparément. Dans les deux cas, le caractère obligatoire n'est pas remis en cause et les contributions versées par l'employeur, soit pour le couple, soit pour chacun des membres du couple, bénéficient de l'exclusion d'assiette.