



AGIRC-ARRCO : une circulaire évoque les conséquences d'une modification des classifications conventionnelles de branche sur la détermination des salariés bénéficiaires de taux supplémentaires et/ou de répartition obligatoire

Du fait d'obligations conventionnelles ou d'options souscrites de très longue date, certaines entreprises sont tenues de faire bénéficier leurs salariés d'avantages spécifiques en matière de retraite complémentaire.

Il peut s'agir d'un taux de cotisation supérieur (généralisant des points supplémentaires) ou d'une répartition de la cotisation plus favorable aux salariés.

Ces avantages sont généralement liés à la catégorie dont relevaient les salariés au sein du régime de retraite complémentaire (ingénieur ou cadre relevant de l'article 4 de la CCN « AGIRC » de 1947, ETAM relevant de son article 4 bis ou salariés relevant de l'article 36 de son annexe I).

Ces trois catégories propres au régime AGIRC étaient elles-mêmes définies, pour chaque branche, par une commission paritaire établissant une correspondance avec chaque classification conventionnelle.

Jusqu'en 2019, en cas de modification de la classification conventionnelle, la commission pouvait actualiser cette correspondance mais depuis le 1^{er} janvier 2019 et la fusion de l'AGIRC avec l'ARRCO, ces trois catégories n'existent plus et aucune commission n'a pour mission d'identifier dans chaque branche les bénéficiaires de ces avantages de retraite en cas de modification de la classification.

La commission paritaire de l'APEC a certes une fonction assez proche puisqu'il lui revient d'agrée les catégories de salariés bénéficiaires du « 1,50 % tranche 1 » (permettant d'identifier les salariés cadres et non-cadres au sein des régimes de protection social complémentaire) mais, d'un point de vue strictement juridique, ses décisions n'ont aucune conséquence en matière d'AGIRC-ARRCO.

Il s'agit manifestement d'un oubli lors de la rédaction de l'ANI du 17 novembre 2017.

La modification des classifications dans la branche de la métallurgie à effet du 1^{er} janvier 2024 a mis en évidence cette imperfection, source d'insécurité juridique pour de nombreuses entreprises et leurs salariés.

Dans ce contexte, une circulaire de l'AGIRC-ARRCO du 18 décembre 2023 indique qu'il convient de considérer que les catégories nouvellement agréées par la commission paritaire de l'APEC définissent également les salariés bénéficiaires de taux supplémentaires et/ou de répartitions dérogatoires.

Cette solution pragmatique qui a le mérite de la simplicité et de la continuité n'est toutefois pas parfaitement satisfaisante en raison d'imprécisions et d'une rédaction peu claire concernant les salariés relevant de l'ancien « article 36 ».

De plus, au regard de sa valeur juridique, une intervention des partenaires sociaux par voie d'avenant demeure souhaitable.

[Télécharger ici](#)