

NEWSLETTER DE NOVEMBRE 2024

Sommaire :

- ⇒ Catégories objectives et protection sociale : que devez-vous faire d'ici la fin de l'année ?
- ⇒ Inaptitude professionnelle d'un apprenti : a-t-il droit à une indemnité spécifique ?
- ⇒ Paie du mandataire social : quels effets en cas de maladie ?

CATÉGORIES OBJECTIVES ET PROTECTION SOCIALE : QUE DEVEZ-VOUS FAIRE D'ICI LA FIN DE L'ANNÉE ?

Depuis la fusion des régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, la protection sociale complémentaire au sein des entreprises a dû évoluer pour se conformer aux nouvelles règles. La distinction entre cadres et non-cadres, fondée sur les critères de la CCN de 1947 ou des régimes AGIRC et ARRCO, ne peut plus être utilisée pour définir les catégories objectives en matière de prévoyance et de frais de santé. Les distinctions fondées sur les tranches de rémunération AGIRC et ARRCO ne sont également plus valides. Désormais, il est impératif de se référer à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 pour adapter vos actes fondateurs, qu'il s'agisse d'un accord d'entreprise, d'une décision unilatérale ou d'une convention collective. Si vous n'avez pas encore vérifié la conformité de vos actes, nous vous encourageons vivement à le faire sans tarder, car le délai pour vous mettre en conformité expire le 31 décembre 2024.

Les catégories objectives à modifier

Pour remplacer la distinction obsolète entre cadres et non-cadres, il convient désormais d'utiliser les critères de l'accord national du 17 novembre 2017, notamment les catégories d'emploi mentionnées aux articles 2.1 et 2.2 pour définir les cadres. En ce qui concerne les tranches de rémunération, les références aux tranches A et B, ou

1, 2 et 3, doivent être remplacées par des seuils de rémunération en multiples de PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) : 1, 2, 3, 4 ou 8 PASS selon les dispositions de l'accord ANI.

Si après vérification de l'acte qui fonde la protection sociale complémentaire au sein de votre entreprise, vous êtes concernés par l'obligation de mise en conformité, il va falloir agir **au plus tard le 31 décembre 2024**. Les modalités de mise en conformité varient en fonction de l'acte fondateur au sein de votre entreprise.

Les modalités de mise en conformité

Votre acte fondateur peut être un accord d'entreprise, une décision unilatérale ou une convention collective. Voici comment procéder à la mise en conformité en fonction de la nature de l'acte fondateur dans votre entreprise :

- **Accord d'entreprise** : La mise en conformité nécessite un avenant pour intégrer les nouvelles dispositions de l'accord national du 17 novembre 2017.
- **Décision unilatérale de l'employeur** : Dans ce cas, il faudra dénoncer la décision initiale et en établir une nouvelle, en appliquant les critères de l'ANI.
- **Convention collective** : La mise en conformité s'effectue via un accord d'entreprise ou par décision unilatérale, selon ce qui est le plus approprié.

Sanctions en cas de non-conformité

Si les modifications requises ne sont pas réalisées, la contribution patronale destinée au financement de la prévoyance et des frais de santé risque de perdre son caractère exonératoire et devra être soumise aux cotisations sociales. Cette obligation de conformité est liée aux critères de « collectivité » qui conditionnent l'exonération des charges.

La protection sociale complémentaire est complexe et nécessite un suivi rigoureux pour rester conforme à la réglementation en vigueur. N'hésitez pas à solliciter notre aide pour gérer au mieux les évolutions légales et garantir la sérénité de vos démarches.

INAPTITUDE PROFESSIONNELLE D'UN APPRENTI : A-T-IL DROIT À UNE INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particu-

lier qui obéit à des modalités de rupture propres. Dans ce contexte, la question se pose de savoir si l'inaptitude physique constitue une cause de rupture anticipée et, dans ce cas, si l'apprenti a droit à une indemnité spécifique.

L'inaptitude physique comme cause de rupture anticipée

Lorsque l'inaptitude physique est constatée par le médecin du travail, il est possible de rompre le contrat d'apprentissage pour ce motif, même si les 45 premiers jours de formation pratique ont déjà été effectués.

Passé cette période d'essai de 45 jours, consécutives ou non, l'apprenti est en principe lié par un contrat de travail jusqu'à la fin de sa formation. Cependant, si le médecin du travail estime que l'apprenti est inapte à occuper son poste ([article L 6222-18 du Code du travail](#)), la rupture du contrat peut intervenir, suivant la procédure applicable au licenciement pour motif personnel. Conformément aux articles [L.1232-2 à L. 1232-6 du Code du travail](#), cette procédure comprend la convocation de l'apprenti à un entretien préalable, la possibilité de se faire assister, et la notification de la décision motivée. Cependant, l'employeur n'a pas d'obligation de reclassement.

Indemnités spécifiques à verser ?

Lorsqu'un salarié est licencié pour inaptitude professionnelle, certaines dispositions permettent le versement d'indemnités spécifiques : l'indemnité légale de licenciement est doublée, et une indemnité compensatrice de préavis doit être versée, conformément à l'article [L 1226-14 du Code du travail](#). Toutefois, pour la rupture d'un contrat d'apprentissage pour inaptitude, ces indemnités ne s'appliquent pas, car le Code du travail ne prévoit aucun renvoi express à ces dispositions. Cette rupture ne donne donc pas droit aux indemnités spécifiques réservées aux salariés en CDI ou en CDD ([article L. 1226-20 du Code du travail](#)), ni à une indemnité de préavis.

En cas de doute ou pour vous assurer de respecter les obligations légales, consultez votre expert-comptable. Il pourra vous conseiller et vérifier que votre gestion des contrats d'apprentissage est conforme aux réglementations en vigueur.

PAIE DU MANDATAIRE SOCIAL : QUELS EFFETS EN CAS DE MALADIE ?

La paie des mandataires sociaux, comme les dirigeants d'entreprise ou les gérants majoritaires, diffère de celle des salariés, particulièrement en cas de maladie. En tant

que mandataire social, ils bénéficient d'un statut assimilé salarié pour la sécurité sociale (sans cumul avec un contrat de travail), mais sans pour autant être assujettis au Code du travail. Ainsi, en cas de maladie, les spécificités de leur paie et des prestations sociales associées nécessitent une attention particulière.

Éligibilité aux prestations sociales du régime général

En cas de maladie, les mandataires sociaux assimilés salariés peuvent bénéficier des indemnités journalières (IJSS) au titre de l'incapacité temporaire de travail. Pour ouvrir droit à ces prestations, le mandataire doit avoir cotisé sur une rémunération au moins égale à 1015 fois le SMIC au cours des six mois précédents ou avoir travaillé 150 heures au cours des trois derniers mois, selon l'article [L 311-3 du code de la sécurité sociale](#). Cette indemnisation n'est possible que si le dirigeant cesse effectivement son activité professionnelle, son mandat social n'étant suspendu qu'en cas d'empêchement durable lié à la maladie.

Contrairement aux salariés, dont la rémunération est suspendue en cas d'arrêt de travail, la rémunération d'un mandataire social ne peut être suspendue de manière automatique en cas de maladie, sauf si les statuts de la société ou une décision de l'organe délibérant en décident autrement. Il en résulte que, dans la majorité des cas, les rémunérations des mandataires sociaux continueront d'être versés, même en cas de maladie.

Traitement en paie selon la situation

Le traitement de la paie des mandataires sociaux diffère selon que la maladie les empêche ou non d'exercer leurs fonctions. Si l'activité n'est pas interrompue, leurs appointements restent intégralement soumis aux cotisations sociales et à la CSG-CRDS. Dans le cas où le mandataire est effectivement empêché d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie prolongée, une suspension du mandat social peut être envisagée. Toutefois, pour éviter tout risque de redressement, la subrogation des droits à l'IJSS est déconseillée, car elle pourrait fausser l'assiette des cotisations sociales et exposer l'entreprise à des sanctions.

En revanche, aucune obligation légale ou conventionnelle ne prévoit de maintien de salaire pour le mandataire social en cas d'arrêt maladie, car celui-ci ne relève pas du droit du travail.

En cas de questions ou d'incertitudes sur la paie des mandataires sociaux, notamment en cas de maladie, notre équipe d'experts est à votre disposition pour vous fournir des conseils adaptés et garantir la conformité de vos démarches.