1160 La protection sociale des cadres : quel devenir ?

Philippe COURSIER,
maître de conférences à l'université Paris Descartes, membre de l'institut droit et santé (IDS), Inserm UMR_S 1145
et
Philippe VIVIEN,
directeur général d'Alixio, ancien président du GIE Agirc-Arrco, ancien DRH du groupe Areva

À l'heure où se pose non seulement la question de la « soutenabilité » des régimes de retraite complémentaire des salariés et tout particulièrement de celui des cadres mais aussi celle de la mutation des systèmes de protection sociale du fait notamment de l'apparition de nouvelles formes d'emploi engendrées par la prolifération, dans les relations professionnelles, des nouvelles technologies et des moyens modernes de communication, le « statut » des cadres, tel qu'il a été imaginé dans le courant du XXe siècle, semble relativement désuet, voire dépassé... mais faut-il pour autant totalement le remettre en cause ?

1 - En droit du travail, la qualité de cadre est indépendante de la rémunération perçue, du coefficient hiérarchique ou de l'indice de salaire attaché à la fonction occupée par l'intéressé. En fait, elle résulte de la réalité des fonctions et des responsabilités exercées par l'intéressé et non des titres ou des diplômes détenus par lui [1]. En droit de la sécurité sociale, il en va différemment dans la mesure où, par souci de simplicité, ce domaine du droit considère que la qualité de cadre est acquise dès lors que l'assuré social dispose d'une assiette des cotisations supérieures au plafond annuel de la sécurité sociale [2]. De même, en matière de protection sociale complémentaire, si l'accès au régime de retraite des cadres (le fameux « régime Agirc ») dépend des fonctions et des responsabilités d'encadrement assumées par le salarié [3], son niveau de rémunération est également pris en considération non seulement pour l'appartenance au régime, mais aussi pour les modalités de calcul des cotisations [4]. Ainsi, relèvent de l'Association des régimes de retraite des cadres (AGIRC) ceux qui exercent une activité répondant aux critères de classification définis par les partenaires sociaux qui gèrent ledit régime et ce, après examen de la convention collective ou de l'accord de classification de la branche professionnelle en vigueur dans l'entreprise [5]. Or, dans les accords relatifs aux systèmes de retraite complémentaire (dédiés aux cadres et aux non-cadres), on retrouve certaines similitudes de raisonnement avec le droit du travail. De sorte qu'il en résulte une approche assez pragmatique des systèmes – légaux et conventionnels – de protection sociale desquels découlent plusieurs catégories de cadres.

1. V. par ex., *Cass. soc., 24 janv. 1980, n° 78-40.494 : Bull. civ. V, n° 78, p. 56* ; pour l'appréciation de la qualité de cadre, les juges du fond apprécient l'importance des fonctions, le degré de responsabilité et la valeur personnelle du salarié. – V. aussi, *Cass. soc., 6 oct. 1977, n° 76-40.868 : Bull. civ. V, n° 516, p. 411. – Rappr. Cass. soc., 29 avr. 1981 : JCP 1981, éd C.I., 10017* ; ni le montant de la rémunération, ni l'affiliation à la Caisse de retraite des cadres n'emportent, à eux seuls, l'attribution à un salarié de la qualité de cadre en droit du travail.
2. À propos du plafond de la sécurité sociale pour 2018, *V. A. 5 déc. 2017 : JO 9 déc. 2017.*
3. Dès lors, les salariés affiliés au régime de retraite des cadres se divisent en trois catégories :
– *les ingénieurs et cadres* visés par l'article 4 de l'Accord national interprofessionnel AGIRC du 14 mars 1947 ; ils sont définis à partir des classifications professionnelles prévues par les conventions collectives de travail ;
– *les assimilés cadres*, c'est-à-dire les employés, techniciens et agents de maîtrise répondant aux conditions de l'article 4 *bis* de l'ANI du 14 mars 1947 ; ces salariés (coefficient 300 dans les classifications de type « Parodi ») sont souvent appelés « assimilés cadres » ;
– *les employés, techniciens et agents de maîtrise répondant aux conditions de l'article 36* de l'annexe I de l'ANI de 1947 et pour lesquels leur affiliation, pour les salariés dont le coefficient est compris entre 200 et 299 dans les classifications Parodi, est subordonnée à un contrat souscrit en ce sens par l'entreprise *(V. A. 22 sept. 1945, portant fixation des salaires des ingénieurs et cadres des industries des métaux : JO 27 sept 1945. – A. 31 janv. 1946, fixant les appointements des ingénieurs et cadres dans les industries et professions qui n'ont pas fait l'objet d'un arrêté spécial : JO 2 févr. 1946.* – V. pour une illustration, *Cass. soc., 13 sept. 2012, n° 11-22.670, n° 11-22.671 et n° 11-22.672, inédit).*
4. Rappelons ici que si les salariés (y compris les cadres !) cotisent au titre de la retraite complémentaire sur la « Tranche A » du salaire, comprise entre 1 et 4 plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS), les cadres cotisent également sur la « Tranche B » dudit salaire, comprise entre 4 et 8 fois le PASS.
5. *I. Martin, Le régime de retraite des cadres, dix années de fonctionnement : Dr. soc. 1958, p. 484, 556 et 626 et Dr. soc. 1959, p. 41. – J.-P. Mouzin, Le régime de retraite des cadres : Dr. soc. 1986, p. 338.*

2 - L'objectif poursuivi par les systèmes de protection sociale est assez différent de ceux qu'emporte le droit du travail : il s'agit d'offrir aux intéressés des garanties adaptées à leurs besoins de protection sociale, lesquelles sont directement fonction de leur niveau de rémunération mais aussi des attentes personnelles des cadres, lesquelles varient selon leurs modes de vie à la fois professionnels et privés. Or, si les cadres constituent bien un groupe socioprofessionnel à forte identité [6], il ne fait aucun doute que leur statut découle des fonctions exercées par eux, et non l'inverse [7]. Pour autant, « les cadres » sont pris, comme le reste des autres salariés, dans une mouvance générale qui vient « bousculer », voire « bouleverser », nos systèmes de protection sociale... sauf que les cadres se trouvent peut-être en situation de particulière « faiblesse ». Il s'agit ici de pointer du doigt la sensibilité particulière des cadres aux questions de protection sociale. Il est vrai que leur niveau de salaire et le mode de vie qui (très souvent) l'accompagne s'apparentent à une « faiblesse » lorsque les dispositifs légaux de sécurité sociale viennent à se rétracter. Sur ce plan, ne constituent-ils pas des sortes de « colosses aux pieds d'argile » ? De ce point de vue, c'est bien leur niveau de rémunération qui les rend particulièrement sensibles aux risques sociaux et aux systèmes de protection qui les accompagnent.

3 - Précédemment qualifié de groupe « adulé en tant qu'objet mais sous-estimé en tant que sujet, choyé dans les discours politiques mais ponctionné dans la réalité fiscale, courtisé dans son pouvoir d'achat par les publicitaires, mais nié dans ses besoins par les entreprises » [8], le personnel d'encadrement devrait connaître une transformation sans précédent d'autant qu'il constitue une catégorie professionnelle en expansion continue. Si, au cours du XXe siècle, les pays occidentaux ont connu une réduction sensible du nombre d'ouvriers au profit de la catégorie des employés, le siècle présent est davantage marqué par une augmentation du nombre de cadres inversement proportionnée à la diminution de celui des employés [9].

Mais tout n'est pas aussi simple : une réflexion supplémentaire doit être conduite en direction des cadres en englobant un débat plus large dans lequel s'inscrit la question du statut social de l'ensemble des travailleurs, voire plus largement de l'ensemble des personnes vivant de façon régulière sur le territoire national. Confrontés à une sorte de « déprofessionnalisation » de la sécurité sociale, laquelle est progressivement invitée à diriger des prestations spécialement appuyées en direction des plus faibles (sur le plan économique), les cadres doivent obligatoirement s'interroger sur la protection sociale complémentaire qui leur est (ou qui devra leur être) spécialement dédiée. Là, réside certainement une difficulté majeure de la question de la protection sociale des cadres et des enjeux qui y sont attachés.

6. V. sur ce point, *R. Nalliat, Cadre, qui es-tu ? Un statut et une fonction : Cadre et Dirigeant Magazine, mai 2012 (mis à jour le 10 mars 2018 : @https ://twitter.com/CadreMagRN).* Selon l'auteur, les cadres « se distinguent à la fois des employeurs, et des ouvriers et employés. Le cadre ne saurait être assimilé à l'employeur, même s'il s'agit d'un cadre supérieur. Sur lui s'exerce un pouvoir de direction qui le maintient dans la situation de salarié, ce qu'il peut oublier et qu'un licenciement lui rappelle ».

7. Ainsi, les cadres sont parfois légalement rangés dans le groupe des employeurs à l'occasion de certaines opérations.

8. *CFE-CGC, Les dossiers de l'avenir, n ? 43, p. 7.*

9. *Cf. Rapport CFE-CGC, La notion et le statut juridique du cadre : La Doc. Fr. 1995, p. 5.*

1. Une protection sociale en proie à des bouleversements

4 - Si la protection sociale française connaît des mutations profondes celles-ci résultent de touches successives et non d'une réforme structurelle d'ensemble. Dès lors, il est difficile d'imaginer le devenir des systèmes sociaux ainsi que l'ampleur des conséquences, notamment financières.

Pour l'heure, s'agissant d'en apprécier les effets vis-à-vis des cadres, certains bouleversements affectent non seulement ses modes de financement (A), mais aussi ses fondements (B).

A. - Bouleversement des financements

5 - Il s'agit de mettre en exergue deux phénomènes croisés qui provoquent un redoutable « effet ciseau » à l'encontre de la situation des cadres et de certains régimes qui leur sont consacrés.

6 - Le premier phénomène tient dans une diminution notable des moyens de financement des régimes de protection sociale, légaux et complémentaires, par rapport aux besoins qu'appelle le développement des besoins de protection sociale. Une telle situation est notamment liée à une diminution de l'assiette (personnelle et financière) des cotisants. Peut être mise en avant une « stagnation » notable du niveau de vie des salariés [10], sinon du niveau moyen des salaires, dont les causes sont multiples et variées [11]. La diminution du nombre de cotisants par rapport à celui des retraités constitue une seconde explication qui est particulièrement sensible dans la mesure où l'essentiel des régimes légaux et conventionnels repose sur un fonctionnement par répartition [12]. Dès lors, les régimes dédiés aux cadres sont contraints de recourir plus que jamais à une solidarité financière interprofessionnelle et (surtout) intercatégorielle. En ce sens, il est permis de voir un symbole de cette solidarité élargie dans la prochaine finalisation des divers processus de rapprochement entre les régimes Agirc et Arrco, lesquels constitueront un seul et unique régime Agirc-Arrco à compter du 1er janvier 2019 [13].

10. Selon une étude de Centre d'observation de la société du 18 septembre 2017, il est constaté que depuis 2008, le niveau de vie médian stagne à 1 700 € mensuels (même si les dernières données disponibles datent de 2015, tout indique qu'il n'y a pas eu d'amélioration depuis).

11. Depuis 1995, si les chefs d'entreprise affichent la plus forte hausse de revenus (avec un salaire net annuel moyen qui bondit de 86 %), celui des employés n'augmente que de 42,1 %. Ils sont suivis des apprentis et stagiaires (+ 56,8 %) et des ouvriers (+ 49,9 %). Ces trois catégories sont les seules à enregistrer une progression du salaire net annuel moyen supérieure à celle de l'ensemble des salariés (+ 46,8 % depuis 1995). En revanche, la croissance est nettement plus modérée pour les cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que pour les professions intermédiaires (avec + 33,3 % sur la période).

12. Selon un rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) en date du 20 juin 2017, les ressources des régimes de retraite obligatoire ont atteint 307 Md € en 2016, soit 13,8 % du PIB. Elles devraient baisser d'un point de PIB entre 2017 et 2029. En conséquence, la pension moyenne diminuerait dans les quatre scénarii économiques étudiées par le COR entre 2016 et 2070, au total de 18 % dans le scénario le plus optimiste et de 34 % dans le scénario le plus pessimiste. Afin de parvenir à l'équilibre financier du système de retraite, il faudrait en revanche un rythme de croissance des revenus d'activité de 1,6 %, pour le scénario le plus bas (V. sur cette question, *G. Allaire, Publication du rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites, Code courtages : Le Webzine du CSCA, 22 juin 2017*).

13. *V. A.A.A., 24 avr. 2018 : JO 28 avr. 2018* – La fusion de l'Agirc et de l'Arrco s'inscrit dans un mouvement continu de rapprochement des deux régimes depuis 1996, année du premier accord instituant des dispositions communes à l'Agirc et à l'Arrco... avant que leur convergence ne s'accélère dans les années 2000 (unicité de service Agirc-Arrco en 2001, mise en place du GIE Agirc-Arrco en 2002, lancement d'un programme de convergence informatique en 2003 débouchant sur la mise en place d'un outil unique de gestion, mise en place d'un groupe de travail paritaire pour étudier les éléments de mise en cohérence des retraites complémentaires en 2011).

7 - Le second résulte d'un besoin de protection sociale grandissant chez les cadres qui sont confrontés – comme le reste des salariés mais de façon plus sensible pour eux – à un désengagement progressif des régimes légaux de sécurité sociale. Un tel phénomène a pour effet d'opérer un transfert de charges vers les régimes de protection sociale complémentaire. Or, parmi eux, les régimes (paralégaux) de retraite complémentaire ont également entamé, depuis quelques années déjà, un léger rétrécissement de leur couverture. Ainsi, il est permis de citer l'accord Agirc-Arrco d'octobre 2015 qui a instauré un système de bonus-malus afin d'inciter les générations nées à partir de 1957 à travailler plus longtemps [14].

8 - De même, le niveau des pensions déjà liquidées a fait l'objet de mesures visant à en atténuer quelque peu la charge. L'accord Agirc-Arrco de 2015 organise en effet au titre des années 2016, 2017 et 2018, une revalorisation moindre des pensions ce qui a pu entraîner, pour les retraités, une perte de pouvoir d'achat. Leurs pensions ont alors été indexées sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac prévue pour l'année en cours, diminuée d'un point (en revanche, si l'inflation est inférieure à 1 %, leur montant ne diminue pas) [15]. Il convient également de noter la diminution du montant des allocations de retraite complémentaire Agirc-Arrco servies à compter du 1er janvier 2018 du fait de l'augmentation du taux de la CSG de 1,7 point (lequel est passé de 6,6 % à 8,3 %) par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 [16].

Dès lors, le maintien à terme de systèmes de protection sociale spécialement dédiés aux cadres est-il tenable ? À défaut de réformes plus profondes conduites dans la matière, il est permis d'en douter [17].

B. - Bouleversement des fondements

9 - S'agissant d'apprécier une autre forme d'incidence sur la catégorie des cadres, il convient également d'insister sur une tendance actuelle (une forme d'air du temps !) qui se traduit par la lente et progressive universalisation des prestations légales servies par la sécurité sociale [18]. En ce sens, l'universalisation de certaines branches d'assurance transcende le découpage socioprofessionnel. C'est le cas, depuis le 1er janvier 1978, en matière de prestations familiales. De même, depuis le 1er janvier 2016, c'est également la règle en matière de protection universelle maladie (Puma), à laquelle il faut nécessairement relier la généralisation de la couverture complémentaire santé dans les entreprises du secteur privé [19].

10 - Or, un tel mouvement « d'universalisation » conduit vers une uniformisation de l'ensemble des régimes et donc, des prestations de sécurité sociale elles-mêmes de sorte qu'il ne sera bientôt plus possible de distinguer non seulement en fonction des statuts juridiques et professionnels endossés par les assurés sociaux mais aussi en raison du niveau de leur rémunération ou des ressources dont ils bénéficient. Dans ces conditions, que valent des régimes professionnels spécialement dédiés aux cadres ? Si l'on ne peut pas douter de leur utilité, il convient d'admettre qu'ils s'inscrivent obligatoirement à contre-courant de l'universalisation des garanties sociales qui est en marche. Par exemple, il convient de s'interroger sur la pérennité des prestations de prévoyance organisée, en matière d'incapacité, d'invalidité et de décès, au bénéfice des cadres dans la Convention collective nationale de retraite et prévoyance des cadres en date du 14 mars 1947 [20].

11 - À ce panorama, il faut rajouter des incidences spécifiquement liées au développement de nouvelles formes d'emploi ou d'activités économiques, notamment grâce aux technologies de l'information et de la communication [21]. En effet, la question des entrepreneurs collaboratifs ou encore celle du portage salarial, impactent nécessairement les cadres et, par voie de conséquence, les systèmes de protection sociale qui leur sont dédiés [22]. En effet, dès lors qu'une partie des activités professionnelles peuvent être légalement exécutées sous un statut juridique autre que celui du salariat, il paraît logique de voir naître de nouvelles formes de protection sociale pour accompagner et protéger ceux et celles qui en sont ou en seront les acteurs. Mais, à ce titre, le cadre devra-t-il être distingué du non-cadre ? Au regard d'une similitude de besoins exprimés, en termes de protection sociale, par les uns et les autres, il semble bien qu'une réponse négative s'impose.

12 - Dès lors, n'allons-nous pas assister à une forme de banalisation ou de dissolution de la « catégorie des cadres » soit par sa disparition pure et simple, soit par une forme de rabotage progressif de l'essentiel des droits qui y sont attachés, du fait notamment d'un niveau « élevé » de ressources ? La question mérite d'être posée. Si tel est le cas, il faudra bien entendu que les cadres réagissent en s'emparant des problématiques qui leur sont propres. Il leur reviendra sans doute d'ouvrir des négociations catégorielles destinées à leur garantir le bénéfice de prestations sociales complémentaires, peut-être financées avec l'aide de leurs employeurs. Mais cela sera-t-il suffisant ?

---

14. Un salarié né à partir de 1957 et muni de tous ses trimestres subira une décote de 10 % sur ses complémentaires Arrco et Agirc dès lors qu'il prendra sa retraite avant 67 ans et ce, durant 3 ans. À l'inverse, si le salarié n'a pas tous ses trimestres, ce dispositif ne s'applique pas car le système de décote habituel est alors mis en œuvre.

15. À partir de 2019, les pensions devraient être, à nouveau, indexées sur l'évolution du salaire annuel moyen (et non plus de l'inflation, dont l'évolution est, en général, plus faible).

16. Ainsi, les prélèvements opérés sur le montant brut des pensions sont de 10,10 % (au lieu de 8,4 % en 2017), ce qui explique la baisse constatée des allocation servies à partir du 1er janvier 2018.

17. Selon le dernier rapport du COR, l'accord Agirc-Arrco d'octobre 2015 définit les modalités de revalorisation des valeurs d'achat et de service du point jusqu'en 2018, alors que les modalités de pilotage du nouveau régime complémentaire unifié à partir du 1er janvier 2019 restent à préciser (V. COR, *Retraites : perspectives financières jusqu'en 2070 : Rapp. nov. 2015, p. 48).*

18. V. sur cette question, *E. Alfandari, Quelle(s) Protection(s) Sociale(s) demain ? : RDSS 2016, p. 990. – M. Badel, La Sécurité sociale a 70 ans. Vive l'universalisation ! : Dr. soc. 2016, p. 263. – F. Bizard, Protection sociale : Pour un nouveau modèle : Dunod, coll. « Santé Social », éd. 2017. – M. Borgetto, La Sécurité sociale à l'épreuve du principe d'universalité : RDSS 2016, p. 11. – F. Charpentier (ss dir.), Encyclopédie de la Protection sociale. Quelle refondation ?, éd. Liaisons/Économica 2000. – Ph. Coursier et C. Piatecki (sous la dir.), Le renouveau du contrat social : LexisNexis 2018. – A. Supiot, L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total : éd. Seuil, 2010 ; L'esprit de Philadelphie : introduction : Dr. soc. 2010, p. 443. – Rappr. CSS, art. L. 911-7.*

19. *I. Vacarie, L'assurance maladie complémentaire : élément du statut social de la personne ? : RDSS 2014, p. 625.*

20. Une telle obligation bénéficie actuellement aux ingénieurs et cadres définis par la convention collective de 1947. En revanche, l'employeur n'a pas l'obligation de couvrir les agents de maîtrise?qualifiés, assimilés cadres par l'article 36 de l'annexe de la CCN de 1947.

21. V. par ex., *B. Bossu, Quel contrat de travail au XXIe siècle ? : Dr. soc. 2018, p. 232. – M.-Cl. Carrère-Gée, L'« Ubérisation » de l'emploi est déjà partout ! : Le Monde Économique, 5 nov. 2015. – V. Merle, Les nouvelles formes d'emploi en France : Travail et Emploi n° 39, 01/1989, p. 25. – J.-M. Huet, L'ubérisation est un enjeu économique mais aussi sociétal avec des impacts sur les emplois et les modes sociaux de régulation : Journal du Net.com, 15 avr. 2016. – J.-E. Ray, De la question sociale du XXIe siècle au télétravail : Dr. soc. 2018, p. 52. – V. aussi, Ph. Coursier, Le droit social face à l'économie collaborative et distributive : JCP S 2016, 1389.*

22. *Ph. Coursier, Quelles normes sociales pour les entrepreneurs de l'économie collaborative et distributive ? : JCP S 2016, 1400.*

2. Une protection sociale en mal de renouvellement

13 - Si les phénomènes précédemment exposés sont de nature à remettre en cause, à terme, tout ou partie des systèmes de protection sociale qui sont actuellement à l'avantage des cadres, il convient de se montrer prudent dans l'appréhension de cette question dans la mesure où sa résultante dépend beaucoup du devenir des systèmes légaux de sécurité sociale, sachant que la catégorie des cadres n'est point en voie de disparition (A), d'une part, et que les régimes de protection sociale complémentaire sont en voie de renouvellement (B).

A. - Le faux éclatement de la catégorie des cadres

14 - Force est d'admettre qu'en termes de protection sociale, la catégorie des cadres n'est pas sur le point d'éclater et ce, en raison de la cohésion qui résulte indirectement de leur niveau de revenus et de leur mode de vie, lesquels font naître ou génèrent des besoins spécifiques en la matière.

À ce titre, plusieurs domaines témoignent de cette spécificité des besoins des cadres en termes de protection sociale [23]. Tel est le cas par exemple des règles relatives à la prévoyance issues de la Convention collective nationale de retraite et prévoyance des cadres de 1947, lesquelles imposent aux employeurs de verser une cotisation patronale à hauteur de 1,50 % de la tranche A du salaire, laquelle est affectée en priorité à la couverture décès. À ce titre, le texte conventionnel oblige à un taux de cotisation, mais ne prévoit pas de niveau de garanties : la branche ou l'entreprise dispose donc d'une éventuelle marge de liberté en la matière. Certains estiment que cette affectation prioritaire s'entend d'une cotisation à la charge de l'employeur au moins égale à 0,76 % de la tranche A consacrée à une garantie décès, le surplus, s'il en existe un, pouvant être consacré à la couverture de garanties de prévoyance (incapacité, invalidité, autres).

15 - Mais plusieurs domaines de la protection sociale pourraient être examinés en ce sens. Il est intéressant de constater qu'aujourd'hui, s'exprime une tendance visant à souhaiter doter des catégories de travailleurs (y compris indépendants !) de garanties sociales supplémentaires ou supérieures. À ce titre, il est permis de citer des domaines comme celui de la retraite, du chômage, de la dépendance, etc. Voilà, en effet, des questions où le sort des cadres est particulièrement sensible et appelle sans doute des réponses spécifiques. Il faut également admettre qu'à l'inverse, pourraient être révélés des domaines où les besoins en termes de protection sociale sont moins sensibles pour les cadres. Au risque de choquer, il paraît par exemple moins pressant pour un cadre de bénéficier d'une couverture santé d'entreprise [24] dans la mesure où son niveau de salaire lui permet d'y faire personnellement face. Mais ce point reste discutable dans la mesure où l'on peut, à l'inverse, considérer qu'il est de la responsabilité des cadres de participer au financement d'un régime de santé complémentaire dès lors que celui-ci est organisé à titre obligatoire dans le cadre collectif de l'entreprise ou du groupe.

16 - Dès lors, ne faudrait-il pas chercher à optimiser cette question en réaffirmant à la fois l'existence et la pertinence de la catégorie de cadres et ce, tout en redéfinissant les contours ? Selon nous, et dans le droit fil de la jurisprudence de la Cour de cassation qui « 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, qui prennent en compte un objectif de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise », admet que « l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle » [25], une réponse positive s'impose [26]. Ainsi, des passerelles ne devraient pas manquer d'être mises en place dans ces domaines entre droit du travail et droit de la protection sociale [27]. Mais est-ce à dire qu'il faut imaginer un renouvellement des régimes propre aux cadres ?

B. - Le vrai renouvellement des régimes de PSC

17 - Le contenu à venir des futurs régimes ou règles spécifiques aux cadres ne saurait être imaginé sans que ne soient préalablement redessinés les contours des prestations légales servies par la sécurité sociale ainsi que du devenir de l'organisation générale de cette dernière [28]. Il est donc, pour l'heure, assez délicat de se situer avec certitude sur ce terrain.

Pour autant, en reprenant les tendances lourdes des trente dernières années de notre système de sécurité sociale, il faut admettre que seuls les régimes de protection sociale complémentaire sauront relever les défis auxquels vont être confrontés les salariés, et plus particulièrement les cadres. En effet, il n'est pas possible d'imaginer que la sécurité sociale puisse remplir sa (ou ses) mission(s) vis-à-vis des cadres sans l'ajout de garanties complémentaires, apportées avec le concours d'institution d'assurance.

18 - Mais quelle forme précise doit prendre le renouvellement, appelé de nos vœux, des régimes de protection sociale complémentaire en direction des cadres ? Ces régimes dédiés aux cadres doivent-ils être individuels ou collectifs ? Dans ce dernier cas, doivent-ils reposer sur une forme de solidarité interprofessionnelle et intercatégorielle ou faut-il, au contraire, les imaginer organisés à un niveau strictement professionnel et/ou catégoriel ? Selon les réponses apportées à ces questions, il conviendra de définir de façon différente non seulement le type mais aussi le niveau des prestations envisagées.

---

23. À ce titre, il convient de noter qu'un employeur qui fait admettre un chef d'atelier au bénéfice de l'affiliation au régime de retraite des cadres, se doit de respecter les obligations mises à sa charge par la convention nationale des cadres du 14 mars 1947, d'adhérer aux institutions et de fournir les déclarations de rémunération de ses cadres et de verser l'ensemble des cotisations, sous peine d'engager sa responsabilité à l'égard de l'intéressé et de ses ayants droit *(CA Paris, 4 déc. 1989, n° 88-015485 : JurisData n° 1989-025840 ; RJS 1990, n° 262).*

24. Pourtant, les dispositions issues de la loi du 14 juin 2013 portant sécurisation de l'emploi n'excluent pas les cadres. Elles n'opèrent aucune distinction entre les catégories professionnelles de salariés (V. en ce sens, *CSS, art. L. 911-7*).

25. *Cass. soc., 13 mars 2013, 3 arrêts, n° 11-20.490, n° 10-28.022 et n° 11-23.761 : JurisData n° 2013-004094, n°2013-004095 et n° 2013-033538 ; JCP S 2013, 1144, note Ph. Coursier ; JCP S 2013, 1145, note M. Hallopeau et P. Klein ; JCP E 2013, 1209, note B. Serizay ; JCP S 2013, act. 190, obs. F. Wismer et J. de Calbiac. – Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-12.121 : JCP S 2014, act. 435, note F. Wismer et J. de Calbiac. – V. aussi, Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-15.806 : JurisData n° 2012-000193 ; Bull. civ. 2012, V, n° 13 ; Dr. soc. 2012, p. 426, note Ch. Radé ; JCP S 2012, 1156, note N. Jean-Marie et J. de Calbiac. – V. cependant, H. Gosselin, Affiliation à l'AGIRC et discrimination indirecte fondée sur le sexe (Rapport sous Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-21.489) : Dr. soc. 2012, p. 813.*

26. *R. Vatinet, Une différence de traitement justifiée au profit des cadres dirigeants : Dr. soc. 2015, p. 183. – M. Hallopeau et P. Klein, Les particularités de l'égalité de traitement en matière de protection sociale complémentaire : JCP S 2013, 1145. – V. aussi, Ph. Coursier, De l'égalité de traitement des régimes de prévoyance catégoriels : JCP S 2013, 1144.*

27. *Rappr. J. Barthélémy, Égalité de traitement : cohérence entre droits du travail et de la sécurité sociale : Dr. soc. 2015, p. 264. – Ph. Coursier, La protection sociale complémentaire : interférences entre le contrat de travail et le contrat d'assurance : JCP E 1996, I, 568, n° 64 ; Rémunération et protection sociale : un couple infernal ? : Gaz. Pal. 2011, n° 351, p. 32.*

28. V. sur cette question, *Ph. Coursier et B. Serizay, Vers un renouvellement des systèmes de protection sociale ? : JCP S 2017, 1323.*

19 - Dans la suite logique des interrogations qui précèdent, et seulement après avoir défini les besoins de protection sociale qu'appellent les cadres [29], il faudra également s'interroger sur les modes de financement qu'il conviendra de leur consacrer.

Autant de questions sur lesquelles un débat devra nécessairement s'ouvrir dans un avenir proche et, pour lequel, on peut prédire que les cadres risquent d'influencer fortement le devenir des régimes de protection sociale de l'ensemble des salariés. Dès lors, loin de disparaître, et leur protection sociale spécialement dédiée avec eux, les cadres doivent se renouveler et chercher des moyens nouveaux à la prospérité de leurs outils de protection sociale. Là est l'enjeu du débat. Gageons qu'ils y parviennent !

Mots-Clés : *Protection sociale - Cadres - Statut - Évolution*

29. À ce titre, le règlement d'un régime de retraite supplémentaire des cadres de direction mis en place par décision unilatérale de l'employeur revêt dans les rapports entre les adhérents et l'assureur un caractère contractuel. Ainsi, ayant constaté que l'article 4.2.1 du régime de retraite supplémentaire applicable prévoyait, s'agissant du calcul du complément de pension, que la rémunération de référence à prendre en compte dans ce calcul était le salaire mensuel brut des 12 derniers mois d'activité majoré d'un treizième mois calculé sur la base du salaire mensuel du dernier mois d'activité, la cour d'appel a fait une exacte lecture des termes clairs et précis de cette clause en retenant que le salaire de référence n'incluait pas la rémunération annuelle variable garantie de 30 000 € perçue par l'intéressé *(Cass. 2e civ., 12 janv. 2017, n° 15-22.367 : JCP S 2017, 1103, note J. de Calbiac).*