

# 1337 La protection sociale complémentaire, instrument d'une politique de rémunération

David RIGAUD,

docteur en droit, avocat associé chez Rigaud Avocats

Vincent ALAZARD,

docteur en droit, avocat chez Rigaud Avocats



La protection sociale complémentaire est omniprésente dans les réflexions des entreprises en matière de politique de rémunération alors même qu'il ne s'agit pas d'un instrument clairement identifié. En effet, cette matière très encadrée est régie par différentes branches du droit (parmi lesquelles le droit des assurances, le droit de la sécurité sociale, le droit fiscal...) dont les règles disparates, et parfois même antinomiques, peuvent rendre cet instrument délicat à définir et à utiliser. Conséquence directe de sa nature particulière, la protection sociale complémentaire interroge la notion même de rémunération en en questionnant les contours et la définition. Mais quelles qu'en soient les acceptions retenues, elle s'avère être un élément incontournable de toute politique de rémunération.

1 - Les entreprises rivalisent d'ingénierie en matière de politique de rémunération afin de proposer, en plus du salaire au sens strict, des avantages visant à attirer les talents, à les fidéliser mais aussi à entretenir leur motivation dans leur activité quotidienne. La protection sociale complémentaire (qualifiée de « PSC » dans la suite de cette étude afin d'en faciliter la lecture) constitue un élément prépondérant dans les réflexions des entreprises. Toutefois, la PSC se démarque des autres éléments d'une politique de rémunération car l'appréhension même de ce concept ainsi que son assimilation à de la rémunération ne sont pas, de prime abord, évidentes. En raison de ses spécificités, la PSC fait par ailleurs l'objet d'un encadrement juridique dense rendant parfois complexe son utilisation par les entreprises.

2 - L'analyse du droit de la PSC et sa confrontation à l'expérience pratique quotidienne dans l'accompagnement des acteurs concernés (entreprises, branches professionnelles, courtiers, organismes assureurs, etc.) peuvent permettre de mieux appréhender la PSC comme instrument d'une politique de rémunération (1), et d'identifier les raisons pour lesquelles elle en constitue aujourd'hui un élément incontournable (2).

**Ndt :** La présente étude est issue de l'intervention de David Rigaud au colloque organisé par Planète social le 18 novembre 2022, en partenariat avec La Semaine juridique - Social, sur le thème « Les rémunérations non salariales ». Retrouvez, en vidéo, les débats qui ont suivi cette intervention dans le cadre d'une table ronde consacrée à « La protection sociale complémentaire : instrument d'une politique de rémunération » (V. QR Code à la fin du présent article).

## 1. La PSC, instrument particulier d'une politique de rémunération

3 - La PSC a une nature transversale. Sa mise en œuvre par les entreprises est encadrée par de nombreux pans du droit (particulièrement le droit des assurances, le droit du travail, le droit de la sécurité sociale, le droit fiscal) et sollicite des acteurs divers (B). Il résulte de cette spécificité que la PSC a une nature particulière et est définie par des règles multiples (A).

### A. - Une rémunération particulière

4 - La pluridisciplinarité inhérente à la PSC rend difficile la tâche consistant à cerner cet instrument (1<sup>o</sup>) dont l'assimilation à une rémunération peut même faire débat (2<sup>o</sup>).

#### 1<sup>o</sup> Une ou des définition(s) de la PSC ?

5 - L'étude du livre IX du Code de la sécurité sociale consacré à la protection sociale complémentaire des salariés peut se révéler insuffisante pour appréhender juridiquement la PSC (a). Une analyse plus large des droits applicables se révèle souvent nécessaire (b).

##### a) Une définition unique

6 - Le livre IX du Code de la sécurité sociale est intitulé « Dispositions relatives à la protection sociale complémentaire et supplémentaire des salariés et non-salariés et aux institutions à caractère paritaire ». On se réfère donc naturellement à ces dispositions afin