

[Jurisprudence] Caractère collectif de l'abondement sur le plan d'épargne pour la retraite collectif

Réf. : Cass. civ. 2, 1^{er} février 2024, n° 22-16.581, F-B [N° Lexbase : A01392IY](#)

N9116BZN



par **Matthieu Delpha, Avocat conseil, Rigaud Avocats**

le 24 Avril 2024

Mots-clés : épargne salariale • PERCO • caractère collectif et obligatoire • protection sociale complémentaire • abondement • exonération • URSSAF

Dans une décision du 1er février 2024, publiée au Bulletin, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation opère un raisonnement déroutant concernant le caractère collectif de l'abondement d'un employeur à un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Dans cette affaire faisant suite au contrôle Urssaf d'une société, sur les années 2013 à 2015, la Haute juridiction s'appuie sur une lecture combinée des articles L. 3332-12 du Code du travail et R. 242-1-4 du Code de la Sécurité sociale pour remettre en cause le caractère collectif de l'abondement de l'employeur au dispositif et le cadre social de faveur afférent.

Cet arrêt, dont une certaine lecture revient à assimiler les conditions liées au régime social de faveur des plans d'épargne salariale - et plus précisément du PERCO - à celles relatives à la protection sociale complémentaire - et donc notamment à la retraite supplémentaire - pose question.

Décryptage de l'arrêt du 1er février 2024.

Il apparaît utile de revenir sur la distinction entre les règles relatives au cadre social de faveur en matière de protection sociale complémentaire et de plans d'épargne salariale (I.), avant de nous focaliser sur la décision du 1er février 2024 (II.).

I. Rappels liminaires : existence d'une distinction entre les règles relatives au cadre social de faveur de la protection sociale complémentaire et des plans d'épargne salariale

Le législateur a prévu, à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale [N° Lexbase : L8965MKA](#), une exclusion de l'assiette des cotisations sociales concernant, spécifiquement, le financement patronal des régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire gérés par des organismes assureurs - ou par tout gestionnaire d'un plan d'épargne retraite [1] - et mis en place à titre obligatoire au bénéfice de tous les salariés ou de catégories objectives, déterminées sur la base de critères listés dans un décret. Sont alors ici visés les régimes de protection sociale complémentaire.

Un premier décret relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire a créé notamment les articles R. 242-1-1 [N° Lexbase : L4189L7B](#) et R. 242-1-4 du Code de la Sécurité sociale [N° Lexbase : L3575LMD](#) [2]. Le premier de ces textes spécifiques à la protection sociale complémentaire permet, ainsi, de mettre en place des régimes de protection sociale complémentaire obligatoires au profit de certaines catégories de salariés (ex : cadres / non-cadres), tout en respectant le caractère collectif conditionnant le traitement social favorable. Le second précise quant à lui que, pour bénéficier du régime social de faveur, les contributions de l'employeur doivent en principe être « fixées à un taux ou à un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie au sens de l'article R. 242-1-1 ».