

31.03.2022

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE : SOCLE DE GARANTIES SANTE ET PRÉVOYANCE



IPECA

# BIENVENUE A BORD

*« Préserver le patrimoine Aéronautique,  
c'est protéger les femmes et les hommes  
qui le construisent au quotidien »*

Philippe RICARD Directeur général IPECA

# Équipage

## IPECA



**Florence SAMIN**  
Responsable juridique



**Ludovic PRUVOST**  
Responsable du développement  
et des partenariats

## FROMONT BRIENS



**Charlotte BERTRAND**  
Avocat associé / Partner

# NOS ESCALES



**#01 CONVICTIONS IPECA**

**#02 CONTEXTE GENERAL**

**#03 OBLIGATIONS CONVENTIONNELLES**

**3.1 LA COTISATION MINIMALE DE BRANCHE**

**3.2 EN FRAIS DE SANTÉ**

**3.3 EN PRÉVOYANCE**

**3.4 DES GARANTIES PRÉSENTANT UN DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ**

**#04 SORT DES CONTRATS ANTERIEURS**

**#05 IDENTIFICATION DES EMPLOIS POUR LE BÉNÉFICE DE LA PSC**

#01

# CONVICTIONS IPECA



# IPECA, ACTEUR DE LA MÉTALLURGIE

- IPECA, pour Institution de Prévoyance des Entreprises de Construction Aéronautique
  - Organisme assureur à but **non lucratif** de gouvernance **paritaire**
  - Crée il y a plus de **75 ans** par et pour les **entreprises** de la filière Aéronautique, Aérospatiale et Défense
- Relevant à **95% de la branche Métallurgie** permettant une solidarité affinitaire



Aéronautique



Aérospatiale



Défense

Ainsi que les différents sous-traitants et entreprises connexes :



# SERVICES D'ASSURANCE ET DE PRÉVENTION INTÉGRÉS

- Pour prévenir, faciliter l'accès aux soins, accompagner et assister en situation d'urgence
- Alliance au 01/01/2021 d'IPECA Prévoyance avec MSAé (Mutuelle Solidarité Aéronautique), mutuelle de Livre 3, porteuse d'une ambition de prévention, de solidarité et d'action sociale

## ★ Nouveauté 2022

Service d'écoute et de soutien psychologique avec programme personnalisé pour optimiser le bien-être professionnelle et personnelle

### Accompagnement psychosocial



## Accompagnement complet à tous les moments de vie



### Test de vue optique

Opticien en ligne qui prend soin de votre vision, sans vous déplacer



### Téléconsultation médicale

Consultation médicale à distance 24h/7j pour des soins courants auprès de généralistes et spécialistes



### Second avis médical

Avis médical d'un expert en cas de problème de santé sérieux, ou de prise de décision médicale importante

### Accompagnement aux aidants

## ★ Nouveauté 2022

Service de sensibilisation et d'information vers les salariés aidants avec des actions de prévention et de premier soutien



### Assistance

Prestation de services, d'aides, de conseils et d'information à tous les moments d'aléas de vie

# POINTS FORTS



- **Structure agile** avec expérience affinitaire du risque permettant d'identifier les besoins spécifiques en services, prévention et action sociale
- **Solidité financière** garantissant la solvabilité et permettant de faire face aux défis des crises majeurs
- **Approche technique** dans une logique de partenariat long terme permettant l'acceptation large des cahiers des charges et avec la levée des exclusions classiques en cas de vol et de guerre
- **Distribution dynamique** s'appuyant sur les relais actifs patronaux et syndicaux ainsi que les pôles de compétitivité de la filière
- **Proximité** par un maillage d'implantations concentrées sur les bassins d'emplois avec une équipe commerciale centralisée coordonnant un réseau de partenaires courtiers, nationaux et spécialisés
- **Soutien à la filière** au travers de l'investissement dans Aerofound aux côtés des grands acteurs du secteur aéronautique



#02

# CONTEXTE GENERAL



# Contexte général

- Négociation nationale dans la branche de la Métallurgie destinée à **moderniser le dispositif conventionnel de la branche**, en remplaçant l'ensemble des conventions collectives territoriales et les accords nationaux jusqu'alors applicables, par une **seule convention collective nationale**.
- Nouvelle CCN de la Métallurgie signée le 7 février 2022, et qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.
- Cette dernière inclut un **système de protection sociale** tant en frais de santé qu'en prévoyance lourde, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (sous réserve d'extension préalable).
- Pour mémoire : dans le précédent dispositif conventionnel, seules quelques obligations éparses et minimales étaient prévues par certaines conventions territoriales en matière de prévoyance (décès/IAD) pour les salariés non-cadres.



# Architecture globale du nouveau dispositif de PSC

¶ La nouvelle CCN instaure :

➤ à son titre XI :

- ✓ les principes généraux du dispositif conventionnel
- ✓ les taux de cotisations minimaux de branche (hors frais de santé)

➤ à son Annexe 9 : les obligations minimales des entreprises.

¶ La CCN est complétée par un accord autonome du 7 février 2022 qui institue un « régime de branche » de protection sociale complémentaire auprès d'organismes labellisés.

¶ L'article 62-3 de la CCN tire les conséquences de l'évolution des classifications professionnelles en 2024 pour l'identification des bénéficiaires de l'ANI du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres et des anciens « articles 36 ».

# Titre XI – Les principes fondamentaux du dispositif conventionnel

## Objectifs poursuivis par les partenaires sociaux :

- ¶ Mise en place d'un niveau minimal de couverture obligatoire en frais de santé et en prévoyance pour tous les salariés de la branche.
- ¶ Fixation d'une participation minimale de l'entreprise en matière de garanties de PSC, hors frais de santé.
- ¶ Proposition d'une solution assurantielle accessible à toutes les entreprises de la branche (le régime de branche).
- ¶ Mise en place d'un dispositif présentant un haut degré de solidarité.



#03

# OBLIGATIONS CONVENTIONNELLES



#3.1

# LA COTISATION MINIMALE DE BRANCHE



# La cotisation minimale de branche (Titre XI)

■ La « cotisation garantie de branche » devant être **acquittée par les entreprises** finance des garanties de protection sociale complémentaire à l'exclusion des frais de soins de santé.

■ Elle est fixée à :

➤ **pour les cadres** (au sens des articles 2.1. et 2.2. de l'ANI du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres) : **1,12 %** de la rémunération brute soumise à cotisations de Sécurité sociale dans la limite de la T2 ;



**En application de l'article L. 2252-1 du code du travail, la CCN permet expressément aux employeurs de la branche de déroger à l'article 1<sup>er</sup> de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (1,50 % T1).**

➤ **pour les non-cadres** (ne relevant pas de l'article 2.2. de l'ANI du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres) : **0,6 %** de la rémunération brute soumise à cotisations de Sécurité sociale dans la limite de la T2.

■ Ces taux peuvent être appelés sur la base de taux minorés ou réduits si le contrat d'assurance a constitué des réserves.

→ Dans ce cas, nécessité pour les entreprises de le formaliser dans l'acte fondateur du régime.

# Dispositions générales

- ¶ L'Annexe 9 a pour objet d'instituer :
  - un **socle minimal de garanties conventionnelles** de protection sociale complémentaire en frais de santé (chapitre II de l'Annexe) et en prévoyance lourde (chapitre III de l'Annexe) ;
  - des **garanties présentant un haut degré de solidarité** (chapitre IV de l'Annexe) ;
- ¶ Au-delà des garanties minimales en santé et en prévoyance, l'Annexe 9 détermine aussi les bénéficiaires, les cas de dispenses, la répartition des cotisations, etc.



#3.2

## EN FRAIS DE SANTE



# Frais de santé - Bénéficiaires

/// Tous les salariés

/// Cas particulier des salariés en suspension du contrat de travail :

- **suspension indemnisée** : en cas de maintien total ou partiel de la rémunération, de perception d'IJC au titre de la garantie incapacité ou de perception d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (AP, APLD, congé de mobilité, congé de reclassement)
  - maintien du bénéfice des garanties et des contributions ;
- **suspension non indemnisée** : en cas de congé sabbatique, de congé parental d'éducation total, de congé pour création d'entreprise, de congé sans solde, etc.
  - pas de maintien du bénéfice des garanties sauf pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension et le mois civil suivant (dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours) ;
  - au-delà de cette période, possibilité pour les salariés de rester affiliés au contrat collectif d'assurance, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente (part patronale et part salariale).
- **Pour les salariés en période de réserves militaires ou policières**, ils restent obligatoirement couverts pour l'ensemble des garanties frais de santé moyennant le paiement des cotisations (dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité).

# Frais de santé - Cas de dispense

## Les dispenses facultatives « pouvant être » formalisées dans l'acte de droit du travail (article 9.3.2.a)

Faculté de dispenses négociées par les signataires de la convention, pour :

- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle en matière de remboursement de frais médicaux ;
- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un CDD d'une durée inférieure à 12 mois, même s'il ne bénéficient pas d'une couverture individuelle ;
- les salariés à temps partiels et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

➔ **Quelle interprétation retenir de l'article 9.3.2.a ? Les entreprises ont-elles l'obligation de faire bénéficier leurs salariés de ces cas de dispenses facultatifs ?**

# Frais de santé - Cas de dispense

## Les dispenses de droit (article 9.3.2.b)

- # Renvoi opéré aux dispenses de droit prévues par l'article D. 911-2 du CSS.

## La dispense « versement santé » (article 9.3.3.)

- # Les salariés bénéficiaires d'un CDD ou en contrat de mission dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés dont la durée effective de travail est inférieure ou égale à 15h/semaine peuvent se dispenser d'adhérer s'ils justifient d'une couverture individuelle respectant les conditions de l'article L. 871-1 du CSS, et bénéficier à ce titre du « versement santé ».

→ « Elargissement » du cas de dispense prévu par l'article L. 911-7 III du CSS.



# Frais de santé - Garanties minimales obligatoires et garanties additionnelles

## - Répartition des cotisations

- // Le **socle minimal de garanties frais de santé** devant obligatoirement être mises en place est détaillé à l'Annexe 9.1.
- // Les principaux postes de soins sont :
  - #hospitalisation médicale et chirurgicale ; #soins courants ; #frais pharmaceutique ; #dentaire ; #optique ; #prothèses auditives.
- // Participation patronale : **au minimum 50% de la cotisation globale** venant financer la couverture minimale instituée à titre obligatoire.
- // Des **garanties additionnelles** peuvent compléter le socle minimal :
  - si elles sont instituées à titre obligatoire :
    - ✓ formalisation nécessaire ;
    - ✓ financement au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale.
  - si elles sont instituées à titre facultatif, cotisation intégralement à la charge des salariés (sauf décision de l'entreprise de les financer en payant les cotisations afférentes).
- // **Possibilité d'étendre l'ensemble des garanties au bénéfice des ayants droit** des salariés à titre facultatif ou obligatoire (avec obligation dans ce cas d'un financement patronal de 50%).

#3.3

## EN PREVOYANCE



# Prévoyance - Bénéficiaires

■ Bénéficient à titre obligatoire des garanties de prévoyance, sans condition d'ancienneté :

- les salariés **cadres** tels que définis aux articles 2.1. et 2.2. de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- les salariés **non-cadres**, à l'exception des salariés relevant de l'article 2.2. de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

→ Comment articuler ces catégories :

- ✓ avec la nouvelle classification qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 ?
- ✓ avec la période transitoire du décret du 30 juillet 2021 sur les catégories objectives ?



# Prévoyance - Bénéficiaires

## II Cas particulier des salariés en suspension du contrat de travail :

➤ **suspension indemnisée** : en cas de maintien total ou partiel de la rémunération, du versement d'IJC en cas d'incapacité ou de versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (AP, APLD, congé de mobilité, congé de reclassement)

→ maintien du bénéfice des garanties et des contributions patronales et salariales (selon les règles du contrat collectif).

**NB** : Pour les salariés percevant un revenu de remplacement par l'employeur, les assiettes de cotisations et de prestations suivantes sont prévues :

✓ **pour la garantie incapacité** : l'assiette des cotisations est égale au montant brut du revenu de remplacement, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur. Les prestations sont calculées sur la même assiette ;

✓ **pour les garanties décès et invalidité** : l'assiette des cotisations est la rémunération antérieure (salaire des douze derniers mois) à la suspension indemnisée du contrat de travail du salarié. Les prestations sont calculées sur la même assiette.

➤ **suspension non indemnisée** : en cas de congé sabbatique, parental d'éducation total, pour création d'entreprise, sans solde, etc.

→ pas de maintien du bénéfice des garanties et des contributions sauf pour le mois au cours duquel intervient la suspension et le mois civil suivant (dès lors qu'il y a eu paiement de la cotisation pour le mois en cours).

→ au-delà de cette période, possibilité pour les salariés de demander le maintien des garanties en s'acquittant de la totalité de la contribution.

➤ **Pour les salariés en période de réserves militaires ou policières**, ils restent obligatoirement couverts pour l'ensemble des garanties prévoyance moyennant le paiement des cotisations (dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité).

# Prévoyance - Focus sur la garantie « incapacité de travail » (IJC)

Sans préjudice de l'article 2 de la Loi Evin (obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs), ne sont prises en compte que les **incapacités temporaires de travail intervenues postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2023**.

→ **Quid des pathologies survenues antérieurement à cette date ? Quels risques encourus ?**

Salaire de référence :

- **rémunération brute soumise à cotisations de Sécurité sociale perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ;**
- lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent l'arrêt de travail, le salaire de référence est composé des revenus de remplacement perçus sur ladite période.



# Prévoyance - Focus sur la garantie « incapacité de travail » (IJC)

## II Montant des IJC :

	Cadres	Non-cadres
IJC versées tant que le salarié bénéficie d'IJSS	<ul style="list-style-type: none"><li>- 100 % du salaire de référence jusqu'à 180 jours ;</li><li>- 75 % du salaire de référence jusqu'à expiration des droits.</li></ul>	- 75 % du salaire de référence jusqu'à expiration des droits.

## II Niveaux d'indemnisations :

- **garantie dite « de complément »** : intervient en complément des IJSS et de l'obligation patronale de maintien de salaire (*cf. slide suivante*) / prend la forme d'IJC différentielle, versée sous déduction des IJSS et du salaire maintenu ;
- **garantie « relais »** : intervient en relais de l'obligation patronale de maintien de salaire.
- Pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté, délai de **franchise de 90 jours** décompté à compter du 1<sup>er</sup> jour de leur arrêt de travail initial.

→ Comment décompter les 180 jours à 100 % pour les cadres ?

→ Application d'un délai de carence de 3 jours ?

→ Pour les salariés de moins de 12 mois d'ancienneté, franchise de 90 jours continus ou discontinus ?

# Prévoyance - Rappel – obligation conventionnelle de maintien de salaire

- II. **Les salariés relevant des groupes d'emploi A, B, C, D, E en arrêt maladie ou ATMP bénéficient d'un maintien de salaire par leur employeur, en complément des IJSS, à hauteur de :**

Ancienneté de 1 à 5 ans (3 mois à 5 ans si ATMP)	100 % pendant 90 jours
Ancienneté de 5 à 10 ans	100 % pendant 120 jours
Ancienneté de 10 à 15 ans	100 % pendant 150 jours
Ancienneté supérieure à 15 ans	100 % pendant 180 jours

- II. **Les salariés relevant des groupes d'emploi F, G, H, I en arrêt maladie ou ATMP bénéficient d'un maintien de salaire par leur employeur, en complément des IJSS à hauteur de :**

Ancienneté de 1 à 5 ans (3 mois à 5 ans si ATMP)	100 % pendant 90 jours puis 50 % pendant 90 jours
Ancienneté de 5 à 10 ans	100 % pendant 120 jours puis 50 % pendant 120 jours
Ancienneté de 10 à 15 ans	100 % pendant 150 jours puis 50 % pendant 150 jours
Ancienneté supérieure à 15 ans	100 % pendant 180 jours puis 50 % pendant 180 jours

# Prévoyance - Focus sur la garantie « invalidité »

¶ Sans préjudice de l'article 2 de la Loi Evin (obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs), ne sont pris en compte au titre de cette garantie que les **invalidités reconnues postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2023**.

¶ Salaire de référence :

- **rémunération brute soumise à cotisations de Sécurité sociale** perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'invalidité ;
- lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent la reconnaissance de l'invalidité, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié.

¶ Montant :

	Cadres	Non-cadres
Invalidité de 1 <sup>ère</sup> catégorie	45 % du salaire de référence	42 % du salaire de référence
Invalidité de 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> catégorie	75 % du salaire de référence	70 % du salaire de référence

# Prévoyance - Focus sur la garantie « décès »

## - Capital décès

## Versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (« IAD »).

## Salaire de référence :

- salaires bruts, au sens de l'article L. 242-1 du CSS, des 12 mois civils précédant le décès du salarié ou la reconnaissance de l'IAD par la Sécurité sociale ;
- lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent le décès, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié (salaire des 12 derniers mois).

## Montant :

	Cadres	Non-cadres
Montant du capital décès	200 % du salaire de référence	100 % du salaire de référence

# Prévoyance - Garantie « décès »

## - Rente éducation

En cas de décès d'un salarié, ses enfants à charge perçoivent une rente temporaire et mensuelle d'éducation.

**Salaire de référence :**

- salaires bruts, au sens de l'article L. 242-1 du CSS, des 12 mois civils précédant le décès du salarié ;
- lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent le décès, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié (salaire des 12 derniers mois).
- En toute hypothèse, le salaire de référence est au moins égal au PASS pour le calcul de la rente éducation.

**Montants de la rente d'éducation, pour les salariés cadres et non-cadres :**

- 4 % du salaire de référence pour les enfants de 0 à 15 ans ;
- 6 % du salaire de référence pour les enfants de 16 à 18 ans ;
- 8 % du salaire de référence pour les enfants de 18 à 26 ans.

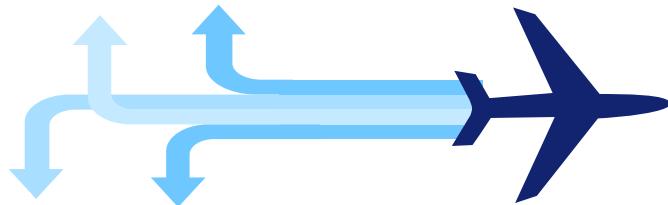
**Bénéficiaires :**

Définition des enfants à charge du salarié ou de son conjoint (qu'ils soient reconnus, adoptés ou recueillis)	
Conditions tenant à l'âge de l'enfant	Conditions tenant à la situation de l'enfant
<ul style="list-style-type: none"><li>- enfant âgé de moins de 18 ans ;</li><li>- ou enfant d'au moins 18 ans et de moins de 26 ans sous contrat d'apprentissage ou qui poursuit des études (secondaires, supérieures, alternance) ou primo-demandeurs d'emploi ;</li><li>- ou enfant percevant l'AAH quel que soit l'âge ;</li><li>- ou enfant qui naît dans les 300 jours suivant le décès du salarié, s'il naît vivant et viable ;</li><li>- enfant reconnu en invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, quel que soit son âge.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- les enfants qui vivent sous le même toit que le salarié ou sont fiscalement à la charge du salarié ou du conjoint du salarié.</li></ul>

## Prévoyance - Répartition des cotisations

### ¶ Pour les non-cadres

→ Au minimum 43 % de la cotisation globale venant financer la couverture minimale obligatoire.



### ¶ Pour les cadres

→ 100 % de la cotisation globale venant financer la couverture minimale obligatoire.

#3.4

## DES GARANTIES PRÉSENTANT UN DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ



# Garanties présentant un degré élevé de solidarité

- ¶ Le chapitre IV de l'Annexe 9 prévoit l'institution de prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité.
- ¶ Ces prestations peuvent prendre la forme de :
  - une prise en charge partielle ou totale de la cotisation de certains salariés ;
  - une politique de prévention ;
  - des prestations d'action sociale.
- ¶ Les entreprises de la branche sont tenues d'affecter au moins 2 % de la cotisations HT pour le financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité.
- ¶ **Les garanties et prestations à caractère non directement contributif à mettre en place doivent être définies dans une Annexe 9.2, qui sera établie ultérieurement.**

#04

# SORT DES CONTRATS ANTERIEURS



# Sort des contrats souscrits par les entreprises antérieurement à la date d'entrée en vigueur des obligations conventionnelles

- ¶ Pour rappel, le dispositif conventionnel de PSC entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la CCN au JO et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2023.
- ¶ S'agissant des contrats d'assurance collectifs souscrits par les entreprises antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2023, possibilité de les maintenir si les garanties offertes sont au moins équivalentes au socle conventionnel.
- ¶ Pour les entreprises dont le contrat d'assurance ne prévoit pas des garanties au moins équivalentes, elles ont jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour :
  - soit adapter les dispositions de leur contrat d'assurance collectif à un niveau au moins équivalent ;
  - soit souscrire un nouveau contrat d'assurance collectif auprès de l'organisme assureur de leur choix, à un niveau au moins équivalent.

#05

# IDENTIFICATION DES EMPLOIS POUR LE BÉNÉFICE DE LA PSC



# Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en PSC (article 62.3. de la CCN)

La nouvelle CCN met en place une nouvelle grille de classification unique applicable à tous les salariés de la branche (Titre V), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

➤ Conséquence : évolution des coefficients permettant, le cas échéant, de bénéficier des régimes de PSC des cadres.

*« Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins F11.*

*Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins E9.*

*Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins C6.*

*Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire et, le cas échéant pour les seuls salariés relevant des emplois classés au moins E9, pour le bénéfice des services de l'APEC ».*

Comment interpréter cet article au regard du décret « catégories objectives » du 30 juillet 2021 ?

Merci pour votre attention

➤ Prenez un instant pour répondre au sondage

Votre contact commercial

Ludovic PRUVOST

Responsable Développement et Partenariat  
06.71.27.02.85 - [lpruvost@ipeca.fr](mailto:lpruvost@ipeca.fr)



**ipeca.fr**