

RÉGIME SOCIAL DES SOMMES VERSÉES AUX SALARIÉS TRAVAILLANT À L'ÉTRANGER

SALARIES DÉTACHÉS

PRINCIPE

La législation concernant la protection sociale dépend en principe du lieu d'exercice de l'activité.

Ainsi, un salarié est soumis à la législation du pays d'exercice de l'activité.

Un salarié exerçant son activité à l'étranger est, par conséquent, assujéti à la législation du pays d'accueil.

Toutefois, par exception, le salarié peut dans le cadre d'un détachement, continuer à être rattaché à titre obligatoire au régime de Sécurité sociale du pays d'origine (France).

Deux types de détachement doivent être distingués :

- le détachement en vertu de conventions bilatérales ou de règlements communautaires, dont les dispositions communes prévoient le maintien du travailleur détaché au régime de Sécurité sociale de son pays d'occupation habituelle et corrélativement sa dispense d'affiliation au régime du pays dans lequel il va exercer temporairement son activité ;
- le détachement au titre de la loi française (article L. 761-2 du Code de la Sécurité sociale), lorsque celui-ci est opéré dans un pays non lié avec la France par un accord bilatéral de Sécurité sociale ou lorsque la durée maximale prévue par l'accord est atteinte.

RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE

Définition

Sont considérés comme salariés détachés :

- les travailleurs détachés temporairement à l'étranger par leur employeur, pour y exercer une activité salariée ou assimilée et qui demeurent soumis à la législation française de Sécurité sociale en vertu de conventions ou de règlements internationaux ;

Article L. 761-1 du Code de la Sécurité sociale

- à défaut, les salariés détachés temporairement à l'étranger sont soumis à la législation française de Sécurité sociale lorsque l'employeur s'engage à s'acquitter de l'intégralité des cotisations dues.

Article L. 761-2 du Code de la Sécurité sociale

Dans ce cas, la durée maximale du détachement est de **3** ans renouvelable une fois.

DUREE DU DETACHEMENT

Lorsque le salarié est détaché dans le cadre d'une convention ou d'un règlement international, la durée du détachement est fixée par la convention ou le règlement. Dans les autres cas, la durée du détachement est de 3 ans renouvelable une fois.

Article R. 761-1 du Code de la Sécurité sociale

Toutefois, lorsque le salarié est détaché dans le cadre d'une convention ou d'un règlement international pour une durée inférieure à la durée maximale fixée à l'article R. 761-1 du Code de la Sécurité sociale, il peut continuer à bénéficier du régime de détachement jusqu'au terme de la durée maximale.

EFFETS DU DETACHEMENT

Lorsque le détachement s'effectue dans le cadre d'un accord international ou du règlement communautaire, le salarié détaché est :

- soumis à la législation du pays d'occupation habituelle (pays d'origine ou d'envoi) ;
- dispensé d'affiliation au régime du pays dans lequel il va exercer temporairement son activité professionnelle (pays de détachement ou d'accueil), dans la limite d'une durée maximale fixée dans l'accord ou prévue par le règlement communautaire.

Le salarié et son entreprise sont exonérés des cotisations sociales dans le pays d'exercice de l'activité.

À l'inverse, lorsque le salarié est détaché dans le cadre de l'article L. 761-2 du Code de la Sécurité sociale, il est affilié au régime français de Sécurité sociale, ainsi qu'au régime local. Cette double affiliation peut entraîner, lorsque la législation du pays d'accueil le précise, un double versement de cotisations.

Cotisations

En cas de détachement, les cotisations sont dues dans les conditions fixées à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Sont considérées comme rémunérations, les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment :

- les salaires ou gains ;
- les indemnités de congés payés ;
- les indemnités, primes, gratifications et tout autre avantage en argent ;
- les avantages en nature (véhicule de fonction, logement, ...) ;
- ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire.

À l'opposé, sont exonérés de cotisations, les dommages et intérêts, ainsi que les sommes représentatives de frais professionnels.

Sont également assujetties, les cotisations patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance dépassant certaines limites.

AVANTAGES EN NATURE

En plus d'éléments incitatifs au détachement, comme par exemple la prime de mobilité, le salarié en situation de détachement peut se voir octroyer des avantages en nature.

Le salarié peut se voir notamment attribuer un véhicule de fonction, un logement de fonction ou des avantages divers.

AVANTAGE VEHICULE - VEHICULE FOURNI PAR L'ENTREPRISE

L'utilisation privée d'un véhicule mis à la disposition du salarié de façon permanent constitue un avantage en nature, qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire, ou d'un véhicule dont l'employeur acquiert la propriété dans le cadre de location avec option d'achat.

Le véhicule est considéré comme étant mis à disposition à titre permanent lorsque les circonstances permettent au salarié d'utiliser à titre privé un véhicule professionnel.

Détermination de l'avantage en nature

L'avantage en nature véhicule est évalué sur la base de dépenses réellement engagées, ou sur option de l'employeur, sur la base d'un forfait en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou location avec option d'achat, toutes taxes comprises.

L'option prise par l'employeur peut être différente en fonction de chaque salarié.

L'option est laissée à la seule diligence de l'employeur. L'employeur a la faculté de réviser en fin d'exercice l'option prise en fonction de son choix (forfait ou valeur réelle) pour l'année entière écoulée.

Évaluation en fonction des dépenses réelles

Véhicule acheté

L'évaluation est effectuée sur la base des dépenses réellement engagées pour le compte du salarié et incorpore :

- l'amortissement de l'achat du véhicule toutes taxes comprises, sur cinq ans (soit **20** % par an par rapport au coût d'achat) ;
- l'assurance et les frais d'entretien (révisions, changements de pneus, de pot d'échappement ou d'ampoules, vidanges, lavages, etc.) qui intègrent les taxes. Les frais de remise en état d'un véhicule suite à un sinistre ne doivent pas être pris en compte ;
- et le cas échéant les frais de carburant utilisé pour l'usage privé et payé par l'employeur.

Si le véhicule a plus de **5** ans, le pourcentage à retenir est de **10** % par an.

La valorisation du coût d'achat s'effectue sur le prix public d'achat toutes taxes comprises.

Cette évaluation doit être calculée en proratisant le nombre de kilomètres parcourus annuellement (ou pendant la durée de mise à disposition au cours de l'année) pour l'usage personnel par le nombre de kilomètres parcourus annuellement par le véhicule mis à disposition de façon permanente.

Véhicule loué ou en location avec option d'achat

L'évaluation sur la base des dépenses réellement engagées s'effectue à partir du coût global de la location, de l'entretien et de l'assurance (toutes taxes comprises) et le cas échéant, des frais de carburant utilisé pour l'usage privé et payé par l'employeur.

Cette évaluation est proratisée à partir des factures prouvant le nombre de kilomètres parcourus annuellement (ou pendant la durée de mise à disposition au cours de l'année) pour l'usage personnel et le nombre de kilomètres parcourus annuellement par le véhicule mis à disposition de façon permanente.

Lorsque l'employeur ne peut apporter la preuve des dépenses réellement engagées, l'avantage résultant de l'usage privé doit être effectué d'après l'évaluation forfaitaire.

Évaluation forfaitaire

Véhicule acheté

Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule acheté par son entreprise et paie ses frais de carburant, l'évaluation de cet avantage est effectuée sur la base de :

- **9 %** du coût d'achat du véhicule, toutes taxes comprises ;
- **6 %** du coût d'achat comprenant toutes les taxes lorsque le véhicule a plus de cinq ans.

Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule acheté par son entreprise et que l'employeur paie le carburant du véhicule, l'évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé est effectuée soit sur la base des pourcentages vus précédemment auxquels s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant pour l'usage privé et professionnel à partir des frais réellement engagés, soit sur la base d'un forfait global de :

- **12 %** du coût d'achat du véhicule ;
- **9 %** de ce coût lorsque le véhicule a plus de cinq ans.

Véhicule loué ou en location avec option d'achat

Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule de son entreprise et paie ses frais de carburant, l'évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé est effectuée sur la base de :

- **30 %** du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance évalués d'après les factures intégrant les taxes.

Lorsque le salarié utilise en permanence le véhicule de son entreprise et que l'employeur paie le carburant du véhicule, l'évaluation de cet avantage est effectuée :

- soit sur la base du pourcentage de **30 %** vu précédemment auquel s'ajoute l'évaluation des dépenses de carburant pour l'usage privé et professionnel à partir des frais réellement engagés ;
- soit sur la base d'un forfait de **40 %** du coût total annuel comprenant la location, l'entretien, l'assurance du véhicule, le carburant utilisé à titre privé et professionnel et toutes les taxes afférentes.

En cas de mise à disposition en cours d'année, que le véhicule soit acheté ou loué ou en location avec option d'achat, l'évaluation doit être proratisée en fonction du nombre de mois de mise à disposition.

Dans le cas de mois incomplet, c'est le mois intégral qui est pris en compte.

AVANTAGE EN NATURE VEHICULE - TABLEAU DE SYNTHESE

Évaluation en fonction des dépenses réelles (*)	Évaluation forfaitaire
Véhicule acheté Amortissement sur 5 ans : ■ 20 % du coût d'achat du véhicule ■ 10 % si le véhicule a plus de 5 ans + assurance, frais d'entretien (révision, changement de pneus, etc.) + frais de carburant (usage privé)	Véhicule acheté - carburant non pris en charge : ■ véhicule < 5 ans : 9 % du coût total d'achat TTC ■ véhicule > 5 ans : 6 % du coût total d'achat TTC - carburant pris en charge : ■ véhicule < 5 ans : 9 % du coût total d'achat TTC + dépenses de carburant ou 12 % du prix d'achat TTC ■ véhicule > 5 ans : 6 % du coût total d'achat TTC + dépenses de carburant ou 9 % du prix d'achat TTC
Véhicule loué Coût global de la location + entretien + assurance + frais de carburant (usage privé)	Véhicule loué - carburant non pris en charge : 30 % du coût global annuel - carburant pris en charge : 30 % du coût global annuel (location, assurance, entretien du véhicule) + dépenses réelles de carburant ou 40 % du coût global annuel

(*) En cas d'évaluation selon les dépenses réelles, l'évaluation de l'avantage en nature est calculée en appliquant le coefficient :

<u>Km parcouru à titre privé</u>
<u>Km total</u>

AVANTAGE LOGEMENT

Lorsque l'employeur fournit le logement au salarié détaché, l'estimation de cet avantage est évaluée :

- forfaitairement ;
- ou peut être, pour le logement, calculée, sur option de l'employeur, d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation et d'après la valeur réelle pour les avantages accessoires.

L'option est laissée au choix de l'entreprise.

L'employeur a la faculté de réviser en fin d'exercice l'option prise en fonction de son choix (forfait ou valeur locative) pour l'année entière écoulée, salarié par salarié.

Loyer pris en charge directement par l'entreprise

L'avantage en nature doit être considéré comme un avantage lorsque l'employeur, titulaire du bail, loge gratuitement le salarié.

À l'opposé, lorsque l'employeur prend en charge une dépense incombant nominativement au salarié (bail au nom du salarié), l'avantage consenti à ce dernier constitue un avantage en espèces.

Évaluation forfaitaire

La valorisation du forfait avantage logement est présentée sous la forme d'un barème de huit tranches. Les avantages accessoires - l'eau, le gaz, l'électricité, le chauffage, le garage (liste limitative) - sont intégrés dans le forfait.

Montant mensuel de l'avantage logement à réintégrer

Le tableau ci-après indique le montant mensuel de l'avantage logement à réintégrer dans l'assiette de cotisation suivant les tranches de revenus, le nombre de pièces du logement et l'année considérée.

MONTANT MENSUEL DE L'AVANTAGE EN NATURE LOGEMENT A REINTEGRER

Montant de la rémunération en fonction du plafond mensuel de la Sécurité sociale	Salaires 2014	Valeur mensuelle de l'avantage en euro				
		2010	2011	2012	2013	2014
Inférieure à 0,5 : - logement de 1 pièce principale - autres logements (par pièce principale)	< 1 564,50 €	62,60 33,40	63,50 33,90	64,60 34,50	65,80 35,10	66,70 35,60
Égale ou supérieure à 0,5 et inférieure à 0,6 : - logement de 1 pièce principale - autres logements (par pièce principale)	≥ 1 564,50 € et < 1 877,39 €	73,10 47,00	74,20 47,70	75,50 48,50	76,90 49,40	77,90 50,00
Égale ou supérieure à 0,6 et inférieure à 0,7 : - logement de 1 pièce principale - autres logements (par pièce principale)	≥ 1 877,40 € et < 2 190,29 €	83,50 62,60	84,80 63,50	86,20 64,60	87,80 65,80	88,90 66,70
Égale ou supérieure à 0,7 et inférieure à 0,9 : - logement de 1 pièce principale - autres logements (par pièce principale)	≥ 2 190,30 € et < 2 816,09 €	93,90 78,20	95,30 79,40	96,90 80,70	98,60 82,20	99,90 83,30
Égale ou supérieure à 0,9 et inférieure à 1,1 : - logement de 1 pièce principale - autres logements (par pièce principale)	≥ 2 816,10 € et < 3 441,89 €	114,90 99,10	116,60 100,60	118,60 102,30	120,70 104,10	122,30 105,50
Égale ou supérieure à 1,1 et inférieure à 1,3 : - logement de 1 pièce principale - autres logements (par pièce principale)	≥ 3 441,90 € et < 4 067,69 €	135,70 120,00	137,70 121,80	140,00 123,90	142,50 126,10	144,40 127,70
Égale ou supérieure à 1,3 et inférieure à 1,5 : - logement de 1 pièce principale - autres logements (par pièce principale)	≥ 4 067,70 € et < 4 693,49 €	156,60 146,00	158,90 148,20	161,60 150,70	164,50 153,40	166,60 155,40
Égale ou supérieure à 1,5 : - logement de 1 pièce principale - autres logements (par pièce principale)	≥ 4 693,50 €	177,40 167,00	180,10 169,50	183,20 172,40	186,50 175,50	188,90 177,80

Définition des pièces principales

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article R. 111-1 du Code de la construction et de l'habitation, un logement ou habitation comprend, d'une part des pièces principales destinées au séjour et au sommeil, éventuellement des chambres isolées et, d'autre part, des pièces de service, telles que cuisines, salle d'eau, cabinets d'aisance, buanderies, débarras, séchoirs ainsi que, le cas échéant, des dégagements et des dépendances.

Questions/Réponses n° 9 - DSS/SDFSS/5B

INDEMNITES OU PRIMES VERSEES A L'OCCASION D'UNE MOBILITE A L'ETRANGER

Position de l'administration

Sont exonérées de cotisation :

- les indemnités destinées à compenser les frais exposés par le salarié envoyé en mission temporaire ou muté en France par les entreprises étrangères et qui ne bénéficie pas du régime de détachement en vertu du règlement CEE n° 883/2004 ou d'une convention bilatérale de Sécurité sociale à laquelle la France est partie et par le salarié d'entreprise française détaché à l'étranger qui continue de relever du régime général ;
- les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés en mission temporaire ou mutés de la métropole vers les territoires français situés outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre.

S'agissant des remboursements de frais, les dépenses engagées par le salarié, bien que se rapportant indistinctement au salarié ou à sa famille (conjoint et enfants), sont considérées comme des dépenses à caractère spécial inhérentes à la fonction et à l'emploi, lorsqu'elles résultent directement de la décision de l'employeur d'envoyer son salarié en mobilité professionnelle pour une longue période ou une période temporaire.

L'employeur peut déduire les remboursements qui concernent :

- les frais de transport ;
 - voyage de reconnaissance du salarié et de son conjoint,
 - voyage aller et retour du salarié, de son conjoint et de ses enfants, s'agissant des voyages de début et de fin de mobilité,
 - voyage d'urgence en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires de l'ensemble français pour le salarié originaire de l'un de ces territoires et dans un pays étranger pour le salarié originaire de ce pays étranger,
 - voyage annuel en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires français situés Outre-Mer pour le salarié originaire de ces territoires et dans un pays étranger pour le salarié originaire de ce pays étranger. Le voyage annuel du conjoint et des enfants peut aussi être déduit,
 - location de voiture à l'arrivée et au départ, s'agissant des voyages de début et de fin de mobilité ;
- les frais de logement ;
 - frais de déménagement,
 - frais d'hôtel pendant la période de déménagement, pour le salarié, son conjoint et ses enfants,
 - frais de garde-meuble en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires français situés Outre-Mer pour le salarié originaire de l'un de ces territoires ou à l'étranger pour le salarié originaire de ce pays étranger, pendant la période de déménagement,
 - double loyer au début et à la fin de la mobilité ;
- les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif ainsi que les frais de réinstallation immédiatement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement ;
- les remboursements divers ;
 - cours de français pour le salarié étranger au moment de son installation en France ou cours de langue étrangère pour le salarié envoyé hors de France,
 - frais de passeport, de visa ou de vaccination,
 - frais de scolarité des enfants dans le pays d'accueil.

Position de la jurisprudence

Versements concernant le salarié

Les indemnités versées au salarié détaché sont exclues de l'assiette de cotisations dans la mesure où elles constituent des remboursements de frais professionnels.

Une aide au conjoint démissionnaire

Une entreprise verse au conjoint d'un salarié ayant été muté géographiquement une aide financière destinée à compenser le préjudice résultant pour lui de sa démission de son emploi.

Selon la cour de cassation, l'aide versée par l'entreprise, loin de réparer le préjudice subi par le conjoint démissionnaire, constitue un véritable avantage en nature alloué en raison de l'appartenance du salarié à l'entreprise et à l'occasion du travail accompli par lui.

Elle est donc soumise à cotisations.

Cass. civ., 2^e ch., 17 septembre 2009, n° 08-21005 FSPB

Prise en charge du supplément d'impôt sur le revenu

Le paiement par l'employeur, de la différence entre l'impôt sur le revenu que le salarié aurait payé selon la fiscalité du pays où son employeur l'avait détaché et l'impôt sur le revenu qu'il aurait payé selon la fiscalité française, constitue le paiement d'une dette personnelle du salarié et, par conséquent, un avantage soumis à cotisations sociales.

Cass. soc. 4 juin 1992 - Sté SETEC c/ URSSAF de PARIS

Cass. soc. 16 juin 1994 - SNECMA c/ URSSAF de MELUN

Indemnité de dépaysement

Une indemnité de dépaysement couvrant des frais liés au climat des pays où les agents sont envoyés en mission, aux conditions de vie de ces pays ou encore l'éloignement lui-même, est soumise à cotisations dès lors que cette indemnité est proportionnelle à la rémunération des salariés.

Cass. 26 septembre 1991 - Bureau Central d'Études pour les équipements d'outre-mer BCEON c/ URSSAF de Paris

Des primes de dépaysement, de loyer et de détente versées au personnel en déplacement en sus des dépenses de nourriture et de logement, déjà indemnisées par le remboursement de frais réels ou le paiement d'allocations forfaitaires de déplacement, constituent des compléments de rémunération devant être réintégrés dans l'assiette des cotisations si l'employeur ne justifie pas, par ailleurs, d'une utilisation effective de celles-ci conformément à leur objet.

Cass. soc. 31 octobre 2000 - SA Tissot c/ URSSAF du Lot

Prime d'expatriation

Par ailleurs, des primes d'expatriation, allouées à des salariés détachés à l'étranger, ainsi que des indemnités de subsistance, primes de mer attribuées au personnel travaillant sur des plates-formes pétrolières, n'ont pas le caractère d'indemnités représentatives de frais professionnels mais constituent des compléments de salaire soumis à cotisations dès lors que l'employeur n'apporte pas la preuve que les sommes ont été effectivement engagées par les salariés.

Cass. soc. 24 juin 1993 - SA Technip Géoproduction c/ URSSAF de Paris et autres

Frais de voyage

La prise en charge par l'entreprise des frais de voyage exposés à l'occasion des congés annuels par l'ensemble des salariés métropolitains détachés dans un DOM représente un avantage en nature soumis à cotisation.

Cass. soc. 6 juin 1996 - SA Thomson CSF c/ Caisse Générale de Sécurité sociale de la Guyane

Versements concernant la famille du salarié

Frais de voyage

Les frais de voyage des familles pris en charge par l'entreprise doivent être exclus de l'assiette des cotisations :

- lorsque ceux-ci sont directement et uniquement liés à l'expatriation des salariés ayant gardé leur domicile de rattachement dans la région d'accueil (en l'espèce : Guyane) ;
- lorsque les salariés sont contraints, pour des raisons strictement professionnelles, de résider pour plusieurs années dans cette même région.

Ces frais sont exclus de l'assiette des cotisations quand bien même la prise en charge de ces dépenses par l'employeur bénéficie à la fois au salarié lui-même et aux membres de sa famille, soumis à des contraintes provoquées par l'expatriation.

Cass. soc. 1^{er} février 2001- URSSAF c/ APAVE

Frais de scolarité

Des frais résultant de la situation familiale des intéressés, pour couvrir notamment les frais de scolarité, sont liés à la décision d'expatriation de l'employeur et constituent des remboursements de frais professionnels et non un complément de salaire soumis à cotisations.

Cass. soc. 11 juillet 1991 - URSSAF de Paris c/ IBM Europe

Allocations pré et postnatales

Des allocations pré et postnatales versées à des salariés qui, en raison de leur détachement ne peuvent prétendre aux prestations familiales, doivent être assimilées à des rémunérations soumises à cotisations.

Cass. soc. du 24 juin 1993 - SA Technip Géoproduction c/ URSSAF de Paris et autres

REGIME SOCIAL DES COTISATIONS PATRONALES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

Régime issu de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 - article 113

L'article 113 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 fixe les règles suivantes en ce qui concerne les cotisations patronales de retraite et de prévoyance complémentaires.

Principe d'exonération

Les cotisations de retraite complémentaire légalement obligatoires (ARRCO, AGIRC, IRCANTEC...) sont exclues sans limitation des cotisations sociales.

Retraite supplémentaire

Les cotisations patronales de retraite supplémentaire (régime à cotisations définies) sont exonérées dans la limite d'un plafond qui est fixé à la fraction la plus élevée des deux valeurs suivantes :

- 5 % du montant du plafond de la Sécurité sociale (soit **1 877,40 €** par an en **2014**) ;
- 5 % de la rémunération soumise à cotisation de Sécurité sociale déduction faite de la part des contributions des employeurs au financement de prestations complémentaires de retraite et de prévoyance soumises à cotisations de Sécurité sociale. La rémunération prise en compte est retenue dans la limite de **5** fois le montant du plafond annuel de Sécurité sociale soit **187 740,00 €** pour **2014**.

Pour l'application du plafond, l'abondement de l'entreprise au PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collective) est pris en compte.

Exemple n° 1

Soit un salarié percevant 200 000 € en 2014. Il bénéficie d'un contrat de retraite supplémentaire (régime à cotisations définies). Ce régime est financé à hauteur de 4 % de son salaire (cotisation patronale). Il bénéficie par ailleurs d'un abondement au PERCO de 1 800 € dans l'année.

Montant des cotisations patronales		
Régime à cotisations définies		
200 000 X 4 %	=	8 000 €
Abondement au PERCO	=	<u>1 800 €</u>
		9 800 €
La limite d'exonération est fixée au plus élevé entre :		
- 37 548 X 5 % = 1 877,40 €		
- ou 5 % X (5 X 37 548) = 9 387 €		
Le montant à réintégrer est par conséquent de :		
- 9 800 - 9 387 = 413 €		

Prévoyance

Les cotisations patronales de prévoyance complémentaire sont exonérées de cotisations sociales dans la limite d'un plafond spécifique qui est fixé à :

- 6 % du montant du plafond annuel de la Sécurité sociale soit **2 252,88 €** en **2014** ;
- et de **1,5 %** du montant de la rémunération soumise à cotisation de Sécurité sociale.

La part de la contribution patronale destinée au financement de prestations complémentaires de retraite et de prévoyance soumise à cotisation de Sécurité sociale est déduite. Le total ainsi obtenu ne peut excéder **12 %** du montant du plafond annuel de Sécurité sociale soit **4 505,76 €** en **2014**.

Décret n° 2005-453 du 9 mai 2005 - JO du 10 mai - p. 8051

Exemple n° 2

Soit un salarié percevant 200 000 € en 2014. Il bénéficie d'une prévoyance à hauteur de 3 % de son salaire et d'une mutuelle à hauteur de 1 % de son salaire (cotisations patronales).

Montant des cotisations patronales		
Régime de prévoyance		
200 000 X 3 %	=	6 000 €
Mutuelle		+
200 000 X 1 %	=	<u>2 000 €</u>
		8 000 €
La limite d'exonération est fixée à :		
- (37 548 X 6 %) + (1,50 % X 200 000)		
- = 5 252,88 € limités à 12 % de 37 548 €		
soit 4 505,76 €		
Le montant à réintégrer est par conséquent de :		
- 8 000 - 4 505,76 = 3 494,24 €		

Notion de rémunération

La rémunération du salarié est définie par référence à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Toutefois, conformément au b du I de l'article D. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, il n'est pas tenu compte, pour la détermination du montant de la rémunération servant de référence pour le calcul de cette limite, des éventuelles contributions des employeurs destinées au financement de prestations complémentaires de retraite et de prévoyance soumises aux cotisations de Sécurité sociale. Sont ainsi visées, par exemple, les contributions versées pour le financement de retraite supplémentaire et/ou de prévoyance complémentaire à caractère facultatif. Est également visée la prise en charge, par l'employeur, de la part salariale à un régime de retraite complémentaire légalement obligatoire, en tant qu'elle constitue une contribution de l'employeur soumise aux cotisations de Sécurité sociale.

La fraction des contributions des employeurs excédant la limite doit être intégrée dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Plafond de la Sécurité sociale

En fin d'année, il convient de comparer l'ensemble des contributions versées au cours de l'année aux seuils d'assujettissement déterminés en fonction du plafond retenu pour la régularisation annuelle des cotisations.

Le plafond qui sert de référence est ainsi réduit :

- en fonction des périodes d'absence non rémunérées, en application de l'article R. 243-11 précité ;
- pour le cas des salariés à employeurs multiples dont les cotisations sont assises sur un plafond proratisé : la limite d'exclusion se calcule sur le plafond proratisé ;
- en cas d'abattement sur le plafond pour les salariés occupés à temps partiel sauf s'il y a option pour le calcul de la cotisation d'assurance vieillesse sur une assiette maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein, en application de l'article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité sociale.

Dans ce cas, l'employeur renonce à l'application de la proratisation du plafond prévue par l'article L. 242-8 du même code.

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Dispositions à caractère général

Les prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire doivent, pour ouvrir droit à l'exclusion d'assiette, revêtir «un caractère collectif et obligatoire».

Les garanties collectives doivent être déterminées :

- soit par voie de conventions ou d'accords collectifs ;
- soit à la suite de la ratification, à la majorité des intéressés, d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ;
- soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Dispositions particulières aux conventions et accords collectifs

Les garanties de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire peuvent être mises en place selon les différentes modalités prévues par le Code du travail :

- Accords interprofessionnels (*Articles L. 2232-1 à L. 2232-4*) ;
- Conventions de branche et accords professionnels (*Articles L. 2232-5 à L. 2232-10*) ;
- Conventions et accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement (*Articles L. 2232-11 à L. 2232-35*).

Accord d'entreprise

Les garanties mises en place par accord d'entreprise sont collectives si elles bénéficient à l'ensemble des salariés ou à une ou plusieurs catégories objectives de salariés de l'entreprise, tous établissements confondus.

Ainsi, sauf à remettre en cause son caractère collectif, un accord d'entreprise ne peut exclure certains établissements du bénéfice des garanties mises en place.

Enfin, un accord d'entreprise décidant de conditions différentes selon les établissements contrevient au caractère collectif imposé par la loi.

Mise en place par référendum

Le projet de l'employeur, soumis préalablement à l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement, doit être ratifié à la majorité du personnel (**50 %** des effectifs). Sous peine de nullité, l'acte écrit doit contenir toutes les clauses obligatoires (*Articles L. 912-2, L. 912-3 et L. 912-4 du Code de la Sécurité sociale*) et aucune des clauses prohibées (*Articles L. 913-1 à 3*). L'article L. 911-5 du Code de la Sécurité sociale, prévoit qu'un système de garanties mis en place par cette procédure peut-être révisé par un accord collectif.

Mise en place par décision unilatérale

La décision unilatérale obéit aux mêmes exigences en matière de formalisme. L'article L. 911-5 du Code de la Sécurité sociale, prévoit qu'un système de garanties mis en place par cette procédure peut-être révisé par un accord collectif ou un référendum.

Pièces à produire lors d'un contrôle

Pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, l'employeur doit produire les éléments suivants lors des opérations de contrôle prévues à l'article L. 243-7 du Code de la Sécurité sociale, quelle que soit la date de mise en place des garanties.

En outre, dans tous les cas, l'employeur doit produire les éléments descriptifs complémentaires du système de garanties (par exemple contrat d'assurance) qui ne figurent pas dans les documents précédents.

Prestations versées par un organisme habilité

Les contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, dans les conditions définies par la présente circulaire, à la condition que ces prestations soient versées aux bénéficiaires directement par l'un des organismes tiers mentionnés au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale (institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale, institution de gestion de retraite supplémentaire régie par le titre IV du livre IX du même code, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité, entreprise d'assurance relevant du code des assurances) ou pour son compte par l'intermédiaire de l'employeur ou d'un délégataire de gestion.

En outre, pour l'année 2009, ces prestations peuvent encore être servies par une institution de retraite supplémentaire (IRS).

Non-substitution à un élément de rémunération

En son neuvième alinéa, l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale subordonne le bénéfice de l'exclusion d'assiette au fait que les contributions des employeurs ne se substituent pas à d'autres éléments de rémunération, « à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement desdites contributions ».

Dès lors, une contribution de l'employeur destinée au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, versée pour la première fois moins de douze mois après le dernier versement d'un élément de rémunération en tout ou partie supprimé, doit être intégrée dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Ainsi, par exemple, à l'égard d'une contribution dont le premier versement intervient le 15 juin 2009, il convient de vérifier qu'aucun élément de rémunération en tout ou partie supprimé n'a été versé pour la dernière fois entre le 16 juin 2008 et le 15 juin 2009. La contribution bénéficie de nouveau de l'exclusion d'assiette si l'entreprise rétablit pour l'avenir.

Ce principe de non-substitution s'applique aux systèmes de garanties de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire créés après le 31 décembre 2004. La date de création d'un système de garanties correspond, selon les cas, à la date de conclusion de la convention, de l'accord collectif ou de l'avenant l'instituant, à celle de la ratification par la majorité des intéressés de l'accord proposé par le chef d'entreprise ou à celle de la décision unilatérale du chef d'entreprise.

Caractère collectif

Les garanties de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire instituée par l'entreprise doivent revêtir un caractère collectif, c'est-à-dire bénéficier de façon générale et impersonnelle à l'ensemble du personnel salarié ou à une ou des catégories objectives de salariés.

Des garanties devant s'appliquer de façon générale et impersonnelle

Le caractère collectif des garanties est remis en cause lorsque les critères retenus pour déterminer les bénéficiaires ont été définis dans l'objectif d'accorder un avantage personnel. Le régime doit avoir vocation à s'appliquer de manière générale et impersonnelle même si, en pratique, il ne bénéficie qu'à un nombre restreint de personnes.

Exemple

Dans l'entreprise X, un système de garanties de prévoyance complémentaire est ouvert à la catégorie des cadres; or, l'entreprise n'en comprend qu'un seul. Le caractère collectif des garanties ne sera pas remis en cause dans la mesure où tout cadre embauché ultérieurement a vocation à en bénéficier.

Garanties devant bénéficier à une ou des catégories objectives de salariés

Cette notion devra être définie en référence au code du travail, à la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres, aux usages ou accords collectifs dans les conditions ci-dessous.

Référence au Code du travail

Constituent des catégories objectives de salariés, celles qui sont retenues pour l'application du droit du travail : ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Constituent également des catégories objectives de personnel :

- les cadres dirigeants visés à l'article L. 3111-2 du Code du travail ;
- les cadres dits «intégrés à un horaire collectif» dont la nature des fonctions conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés visés à l'article L. 3121-39 du même code et les autres cadres dits «cadres intermédiaires» visés à l'article L. 3121-38 du même code, dans leur rédaction en vigueur antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, pour les seuls régimes mis en place antérieurement à cette date ;
- les personnels visés aux articles L. 3121-42 et L. 3121-43 du Code du travail.

Référence à la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres

Constituent également des catégories objectives de salariés les catégories générales définies par référence à la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, en ses articles 4 (ingénieurs et cadres et diverses autres catégories de personnel), 4 bis (assimilation aux ingénieurs et cadres des employés, techniciens et agents de maîtrise occupant certaines fonctions) et **36** (collaborateurs autres que ceux visés aux articles 4 et 4 bis, remplissant certaines conditions).

Les tranches A, B et C servent à définir l'assiette des cotisations au régime complémentaire des cadres. Elles n'ont pas vocation à définir des catégories objectives de salariés.

Référence aux usages ou accords collectifs en vigueur dans la profession

D'autres catégories s'inspirant des usages (constants, généraux et fixes) en vigueur dans la profession ou des accords collectifs également en vigueur dans la profession peuvent être retenues dès lors que celles-ci sont déterminées à partir de critères objectifs, non restrictifs et clairement définis.

En revanche, les coefficients de classification, ou les catégories ou sous-catégories définies dans les conventions à partir de ces coefficients, n'ont pas vocation à être retenus, le degré de détail de ces grilles et les possibilités ouvertes de ce fait étant peu compatibles avec la notion de caractère collectif qui est requise.

Référence à des catégories définies dans l'entreprise ou au niveau de chaque salarié

D'une manière générale, les catégories définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, même si elles découlent d'usages ou accords collectifs particuliers, ne peuvent être retenues dans la mesure où la catégorie est trop étroitement définie.

À titre d'exemple, l'introduction, au sein de la catégorie «cadres» d'un critère d'appartenance au comité exécutif, de participation à la définition et à la gestion des orientations limite les bénéficiaires du système de garanties à une partie seulement des cadres, lui retirant ainsi son caractère collectif.

Pour les mêmes raisons, l'introduction d'un critère spécifique lié à la rémunération, même si ce critère est exprimé en fonction de limites définies par la loi, la convention AGIRC-ARRCO (par exemple tranches A, B et C) ou une convention collective ne saurait être appliquée. Cette règle s'entend sans préjudice des précisions apportées au paragraphe IV-D infra.

Catégories particulières de salariés

Certains exemples traitant de situations particulières permettent d'expliciter les principes généraux dégagés ci-dessus.

Cas particulier des mandataires sociaux

Les mandataires sociaux ne constituent pas, en tant que tels, une catégorie objective de personnel. Il en résulte qu'un système de garanties ne peut être ouvert aux seuls mandataires sociaux, sauf à remettre en cause son caractère collectif.

Pour qu'un mandataire social, relevant du régime général en application des dispositions de l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale, puisse bénéficier d'un système de garanties entrant dans le champ des présentes dispositions, il faut soit que les garanties soit ouvertes à l'ensemble du personnel, soit qu'elles bénéficient à une catégorie objective à laquelle appartient le mandataire.

Ainsi, est considéré comme visant une catégorie objective de personnel le système de garanties de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire ouvert à la catégorie : cadres au sens de la convention AGIRC, même si, dans les faits, un seul mandataire, affilié au régime général en application de l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale, appartient à cette catégorie. En effet, tout cadre au sens de la convention AGIRC ayant vocation à bénéficier de ce régime, le fait qu'une seule personne, en l'occurrence le mandataire, en bénéficie ne remet pas en cause le caractère collectif.

BO Santé – Protection sociale – Solidarités n° 2009/2 du 15 mars 2009, Page 303

Garanties ne pouvant reposer sur des critères relatifs à la durée du travail, à la nature du contrat, à l'âge ou à l'ancienneté

Durée du travail

L'accès au système de garanties ne peut reposer sur des critères relatifs à la durée de travail : temps plein, temps partiel.

Nature du contrat

L'accès au système de garanties ne peut reposer sur des critères relatifs à la nature du contrat : contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD).

Il ne peut non plus être mis en place au profit des seuls apprentis (*Article L. 6221-1 du Code du travail*) ou des travailleurs intermittents (*Article L. 3123-31 du même code*). En effet, un tel mécanisme reviendrait à utiliser le critère du contrat de travail.

Âge du salarié

En son article L. 1132-1, le Code du travail interdit toute « mesure discriminatoire, directe ou indirecte » fondée sur un critère d'âge.

Dès lors, un système de garanties éligible aux présentes dispositions ne peut exclure des salariés sur le seul fondement d'un critère d'âge, ni, pour un régime de prévoyance, moduler le niveau des prestations ou des garanties en fonction de l'âge (par exemple, de prévoir des prestations réduites pour les salariés ayant atteint un certain âge).

Il est toutefois admis que l'exclusion de l'assiette des cotisations soit maintenue pour des garanties de retraite limitées en deçà d'un certain d'âge, lorsque ce dispositif remplace un système préexistant qui se ferme (exemple : création d'un système dans lequel les droits s'acquerraient tout au long de la carrière et sont donc éventuellement liquidables prorata temporis suite à la fermeture d'un système à prestations définies conditionné à la présence dans l'entreprise au moment de la retraite), s'il est démontré que la couverture de certains salariés proches de la retraite n'est pas rentable pour eux en termes de droits supplémentaires. Il incombe à l'employeur de produire des éléments de preuve détaillés permettant de justifier l'exclusion des salariés concernés.

Ancienneté

Principes généraux

L'accès aux garanties ne peut reposer sur des critères relatifs à l'ancienneté du salarié. De la même façon, un critère de date d'embauche ne peut être retenu pour définir une catégorie objective de personnel.

Dérogations possibles

Par exception, une condition d'ancienneté ne pouvant excéder douze mois peut être prévue sans remise en cause du caractère collectif des garanties. Cette condition d'ancienneté doit être appréciée au regard de la seule durée d'appartenance juridique à l'entreprise (et non au regard de la durée d'appartenance à la catégorie bénéficiaire du système de garanties).

Exemple

Un dispositif soumis à une condition d'ancienneté d'un an et bénéficiant aux seuls cadres doit être ouvert à tous les cadres ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, quel que soit l'emploi effectivement occupé pendant ce temps.

De même, l'introduction d'un critère d'embauche peut être admise en cas de fermeture d'un système de garanties retraite préexistant afin de se conformer aux nouvelles conditions légales et réglementaires d'exclusion d'assiette. Dans ce cas, le système préexistant étant maintenu au profit des personnes embauchées avant sa date de fermeture, le nouveau peut, sans remise en cause du caractère collectif, être réservé aux seules personnes embauchées à compter de la date de sa mise en place. Les contributions versées par l'employeur pour le financement de ces deux systèmes de garanties peuvent donner lieu au bénéfice de l'exclusion d'assiette.

Contribution de l'employeur

Le caractère collectif des garanties implique que la contribution de l'employeur soit fixée à un taux ou à un montant uniforme selon les mêmes modalités à l'égard de tous les salariés appartenant à une même catégorie objective de personnel: même montant en cas de contribution forfaitaire et, en cas de cotisation proportionnelle à la rémunération, même taux et même définition de l'assiette, le taux pouvant être modulé selon des tranches de rémunération.

La notion de caractère collectif s'oppose à ce que les tranches de rémunération soient fixées librement, la possibilité donnée à l'employeur de moduler le taux suivant les tranches de rémunération s'entend des tranches définies par référence au plafond de la Sécurité sociale, pris dans son entier (un plafond, deux plafonds, trois plafonds, etc.).

En revanche, rien ne s'oppose à un dispositif combinant une contribution forfaitaire en deçà et au-delà d'un plafond de rémunération et une contribution proportionnelle au revenu entre le plancher et le plafond.

Exemple

Un contrat d'assurance frais de santé prévoit que la contribution de l'employeur est égale à 4 % de la rémunération, sans pouvoir être ni inférieure à 32 € pour les rémunérations inférieures ou égales à 800 € ni supérieure à 60 € pour les rémunérations égales ou supérieures à 1 500 €. Ce régime revêt un caractère collectif.

En effet :

- *lorsque le plancher (800 €) ou le plafond (1 500 €) jouent, la cotisation de l'employeur est forfaitaire (selon le cas, 32 € ou 60 €) ;*
- *pour les rémunérations comprises entre 801 et 1 499 €, la cotisation de l'employeur est proportionnelle à la rémunération perçue (4 %).*

Le caractère collectif s'oppose au choix d'une tarification reposant sur un critère individuel.

Exemple

Un contrat d'assurance frais de santé propose plusieurs niveaux de garanties. Pour chaque niveau de garanties, le tarif du contrat est déterminé en fonction de l'âge du salarié. Un tel contrat ne répond pas au caractère collectif : en effet, la cotisation n'est plus fixée de la même façon pour tous les salariés sur une base collective.

Lorsque sont prévus plusieurs niveaux de garanties comprenant chacun le même socle commun de garanties et des suppléments de garanties, chaque salarié devant choisir un niveau de garanties, le dispositif présente un caractère collectif dans la mesure où chaque salarié est tenu de choisir un niveau de garanties: à défaut, il est affilié obligatoirement au premier niveau de garanties.

La participation de l'employeur peut être exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, dans les limites définies à l'article D. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, à hauteur du montant de la part patronale correspondant au premier niveau de garanties.

En cas de choix, par le salarié, d'un niveau supérieur de garanties, la participation de l'employeur finançant le supplément de garanties ne peut bénéficier de l'exclusion d'assiette, le choix de ces garanties supplémentaires étant facultatif pour le salarié.

Une contribution de l'employeur pouvant être modulée en fonction de la composition familiale

La participation de l'employeur au financement d'une couverture de prévoyance complémentaire de prestations en nature de santé peut être modulée en fonction de la composition familiale de l'assuré sans remise en cause du caractère collectif du régime.

Exemple

Dans un contrat de prévoyance complémentaire santé, la contribution de l'employeur est fixée comme suit :

- *personne isolée : cotisation répartie à égalité entre l'employeur et le salarié (soit 50 % chacun) ;*
- *couverture familiale : cotisation prise en charge par l'employeur à hauteur de 70 %.*

Modulation des garanties ou prestations par le salarié

Le respect de la notion de taux ou de montant uniforme de la contribution patronale n'interdit pas aux salariés, si cela est prévu dans l'acte mettant en place le système de garanties, de surcotiser à titre personnel au-delà du niveau collectif prévu afin d'augmenter les garanties des différents risques.

Pour les prestations de retraite supplémentaire : une contribution de l'employeur pouvant servir à équilibrer les taux de remplacement issus des régimes obligatoires de retraite

Le coefficient de rémunération prévue par la convention collective ne peut servir à déterminer une catégorie objective de salariés.

En revanche, il est admis que le taux de la contribution prise en charge par l'employeur soit d'autant plus élevé que le coefficient de la convention collective ou le salaire est élevé. Cette tolérance n'est accordée que dans la mesure où la part prise en charge par le salarié augmente elle aussi, selon les mêmes catégories.

Caractère obligatoire

Le principe : une adhésion obligatoire

Le salarié qui, lors de la mise en place, par décision unilatérale de l'employeur, d'une couverture de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire, choisit de refuser de cotiser doit le faire savoir par écrit.

Salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé

Un système de prévoyance ayant pour objet la prise en charge des frais de santé peut prévoir, sans remise en cause du caractère obligatoire, une dispense d'affiliation au profit des salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du Code de la Sécurité sociale.

La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel (si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation).

Salariés pouvant choisir de ne pas cotiser

Le caractère obligatoire implique que tous les salariés au profit desquels les garanties sont souscrites soient obligatoirement affiliés. Cependant, il est admis que certains salariés peuvent choisir de ne pas cotiser.

L'acte juridique instituant le système de garanties de prévoyance complémentaire peut prévoir, sans remise en cause du caractère obligatoire, des dispositions spécifiques et des adaptations de garanties en faveur des salariés qui bénéficient déjà d'une couverture complémentaire obligatoire lors de la mise en place de ce système (par exemple, les salariés déjà couverts à titre obligatoire par la garantie de leur conjoint). Dans ce cadre, le salarié peut choisir de ne pas cotiser. Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie.

Cette dérogation au caractère obligatoire doit être prévue lors de la mise en place du système de garanties et ne peut être introduite ultérieurement.

Les salariés embauchés postérieurement à la mise en place de la couverture de prévoyance complémentaire ainsi que ceux qui cessent de demander le bénéfice de la dérogation sont, quant à eux, tenus de cotiser.

Une couverture de prévoyance ayant pour objet la prise en charge des frais de santé peut prévoir, sans remise en cause du caractère obligatoire, une dispense d'affiliation temporaire au profit des salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé, pour la durée restant à courir entre la date d'entrée en vigueur du régime obligatoire et la date d'échéance du contrat individuel.

Cette dispense ne vise que les salariés présents dans l'entreprise au jour de la mise système obligatoire et ne concerne pas les salariés embauchés postérieurement.

DEPLACEMENTS VERS LES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER (LETTRE CIRCULAIRE ACOSS N° 2007-074 DU 10 MAI 2007) - LIMITES D'EXONERATION - BAREME AU 1^{ER} JANVIER 2014

Ce tableau présente les limites d'exonération exprimées en monnaies locales, des indemnités forfaitaires par journée de déplacement, vers les collectivités d'Outre-Mer.

Lieu où s'accomplit la mission	Montant en euros
Nouvelle-Calédonie	120
Wallis et Futuna	120
Polynésie Française	120

Valeurs converties en euro, selon la règle d'arrondi

DEPLACEMENTS VERS LES DOM-ROM (DÉPARTEMENTS ET RÉGIONS D'OUTRE-MER) LIMITES D'EXONERATION - BAREME AU 1^{ER} JANVIER 2014

Ce tableau présente les limites d'exonération des indemnités forfaitaires, par journée de déplacement, vers les DOM-ROM.

Lieu où s'accomplit la mission	Montant en euros
Martinique	90
Guadeloupe	90
Saint-Pierre-et-Miquelon	90
Guyane	90
Réunion	90
Mayotte	90

Valeurs converties en euro, selon la règle d'arrondi

DÉPLACEMENTS À L'ÉTRANGER - LIMITES D'EXONÉRATION - BAREME AU 1^{er} JANVIER 2014

Ce tableau présente les limites d'exonération exprimées en monnaies locales des indemnités forfaitaires, par journée de déplacement vers l'étranger.

Pays	Monnaie	Montant
AFGHANISTAN	Dollar USA	279
AFRIQUE DU SUD	Rand commercial	138
ALBANIE	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	147
ALGÉRIE	Dinar algérien	11 000
ALLEMAGNE	Euro	164
ANDORRE	Euro	118
ANGOLA	Euro	300
ANGUILLA	Dollar USA	208
ANTIGUA	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	230
ARABIE SAOUDITE	Euro	158
ARGENTINE	Dollar USA	157
ARMÉNIE	Euro	186
ARUBA	Dollar USA	150
AUSTRALIE	Dollar australien	348
AUTRICHE	Euro	175
AZERBAÏDJAN	Euro	204
BAHAMAS	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	207
BAHREIN	Euro	200
BANGLADESH	Euro	130
BARBADS	Dollar USA	310
BARBUDA	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	288
BELGIQUE	Euro	143
	Mission UE à Bruxelles < à 1 jour	46
BELIZE	Dollar USA	177
BÉNIN	Euro	145
BERMUDES	Dollar des Bermudes	194
BIÉLORUSSIE	Euro	150
BOLIVIE	Euro	70
BOSNIE-HERZEGOVINE	Euro	169
BOTSWANA	Euro	119
BRÉSIL	Dollar USA	148
BRUNEI	Dollar de Brunei	255
BULGARIE	Euro	145
BURKINA FASO	Euro	145
BURUNDI	Euro	140
CAIMANS	Dollar USA	141
CAMBODGE	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	150
CAMEROUN	Euro	120

**DEPLACEMENTS A L'ETRANGER (SUITE) - LIMITES D'EXONERATION - BAREME AU
1^{er} JANVIER 2013**

Pays	Monnaie	Montant
CANADA	Dollar canadien	260
TERRE-NEUVE		260
CAP VERT	Escudo capverdien	13 575
CENTRAFRIQUE	Franc CFA	80 000
CHILI	Contre-valeur en monnaie locale de dollar	217
CHINE	Yuan chinois	1 700
CHYPRE	Euro	190
COLOMBIE	Dollar USA	176
COMORES	Euro	150
CONGO	Franc CFA	69 880
CONGO (République Démocratique)	Euro	142
COOK (Iles)	Dollar néo-zélandais	252
COREE du Nord	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	272
COREE du Sud	Euro	210
COSTA-RICA	Dollar USA	169
CÔTE D'IVOIRE	Franc CFA	137 000
CROATIE	Euro	142
CUBA	Euro	155
CURAÇAO	Dollar USA	150
DANEMARK	Couronne danoise	1 660
DJIBOUTI	Franc de Djibouti	36 320
RÉPUBLIQUE DOMINICAÏNE	Dollar USA	142
DOMINIQUE	Euro	210
ÉGYPTE	Euro	148
ÉMIRATS ARABES UNIS	Euro	300
ÉQUATEUR	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	150
ESPAGNE	Euro	132
ESTONIE	Euro	129
ÉTATS-UNIS - sauf New York	Dollar USA	320
- New York (ville)	Dollar USA	320
ÉTHIOPIE	Euro	123
FIDJI	Dollar de Fidji	224
FINLANDE	Euro	220
GABON	Franc CFA	100 000
GAMBIE	Dalasi	2 460
GEORGIE	Dollar USA	195
GHANA	Dollar USA	192
GRANDE BRETAGNE	Livre sterling	130
GRÈCE	Euro	167
GRENADE	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	199

**DEPLACEMENTS A L'ETRANGER (SUITE) - LIMITES D'EXONERATION - BAREME AU
1^{er} JANVIER 2014**

Pays	Monnaie	Montant
GRENADINES	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	181
GUATEMALA	Euro	160
GUINÉE-BISSAU	Euro	105
GUINÉE (CONAKRY)	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	160
GUINÉE EQUATORIALE	Franc CFA	90 500
GUYANA	Dollar USA	200
HAÏTI	Dollar USA	220
HONDURAS	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	152
HONG-KONG	Dollar de Hong Kong	2 200
HONGRIE	Euro	175
ÎLE PALAOS	Dollar USA	311
INDE	Euro	260
INDONÉSIE	Euro	160
IRAK	Euro	300
IRAN	Dollar USA	186
IRLANDE	Euro	190
ISLANDE	Couronne islandaise	15 000
ISRAËL	Dollar USA	222
ITALIE	Euro	220
JAMAÏQUE	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	162
JAPON	Yen	25 500
JORDANIE	Dinar jordanien	151
KAZAKHSTAN	Euro	290
KENYA	Dollar USA	141
KIRGHIZIE	Euro	150
KIRIBATI	Dollar de Fidji	221
KOWEÏT	Euro	245
LAOS	Dollar USA	150
LESOTHO	Euro	120
LETONIE	Euro	152
LIBAN	Euro	154
LIBERIA	Dollar libérien	230
LIBYE	Dinar Libyen	280
LIECHTENSTEIN	Franc Suisse	230
LITUANIE	Litas	500
LUXEMBOURG	Euro	173
- Luxembourg (Ville)	Mission UE à Luxembourg < à 1 jour	50
MACAO	Dollar de Hong Kong	2 200
MACÉDOINE	Dollar USA	117
MADAGASCAR	Euro	114
MALAISIE	Ringgit	468
MALAWI	Dollar USA	214

DEPLACEMENTS A L'ETRANGER (SUITE) - LIMITES D'EXONERATION - BAREME AU 1^{er} JANVIER 2014

Pays	Monnaie	Montant
MALDIVES	Euro	230
MALI	Franc CFA	62 000
MALTE	Euro	105
MAROC	Euro	175
MARSHALL	Dollar USA	154
MAURICE	Roupie mauricienne	5 500
MAURITANIE	Euro	143
MEXIQUE	Dollar USA	137
MICRONESIE	Dollar USA	157
MOLDAVIE	Dollar USA	188
MONACO	Euro	Logement : 60,00 1 repas : 15,25
MONGOLIE EXTÉRIEURE	Euro	102
MONTENEGRO	Euro	150
MOZAMBIQUE	Dollar USA	189
MYANMAR (ex Birmanie)	Dollar USA	250
NAMIBIE	Euro	90
NAURU	Dollar de Fidji	208
NÉPAL	Dollar USA	140
NICARAGUA	Dollar USA	154
NIGER	Franc CFA	78 000
NIGERIA	Euro	273
NIUE	Dollar néo-zélandais	204
NORVÈGE	Couronne norvégienne	1 465
NOUVELLE GUINÉE PAPOUASIE	Kina	402
NOUVELLE ZÉLANDE	Dollar néo-zélandais	370
OMAN	Euro	265
OUGANDA	Euro	130
OUZBÉKISTAN	Dollar USA	113
PAKISTAN	Dollar USA	173
PANAMA	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	178
PAPOUASIE	Euro	172
PARAGUAY	Dollar USA	180
PAYS-BAS	Euro	161
PÉROU	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	170
PHILIPPINES	Peso philippin	8 770
POLOGNE	Euro	175
PORTUGAL	Euro	160
République du Soudan Sud	Dollar USA	306
QATAR	Euro	278

**DEPLACEMENTS A L'ETRANGER (SUITE) - LIMITES D'EXONERATION - BAREME AU
1^{er} JANVIER 2014**

Pays	Monnaie	Montant
ROUMANIE	Euro	160
RUSSIE	Euro	230
RWANDA	Dollar USA	277
SAINT KITTS & NEVIS	Dollar USA	202
SAINT-VINCENT	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	188
SALVADOR	Dollar USA	177
SALOMON (Iles)	Vatu	23 052
SAMOA OCCIDENTALE	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	139
SAO TOME & PRINCIPE	Dollar USA	135
SÉNÉGAL	Franc CFA	91 800
SERBIE	Euro	150
SERBIE MONTENEGRO	Euro	150
SEYCHELLES	Euro	300
SHANGAI	Renminbi Yuan	1 700
SIERRA LEONE	Dollar USA	260
SINGAPOUR	Euro	200
SLOVAQUIE	Euro	155
SLOVÉNIE	Euro	160
SOMALIE	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	158
SOUDAN	Dollar USA	175
SRI LANKA	Euro	155
SUÈDE	Couronne suédoise	1 997
SUISSE	Franc suisse	230
SURINAM	Dollar USA	180
SWAZILAND	Rand	650
SYRIE	Euro	154
TADJIKISTAN	Dollar USA	135
TAÏWAN	Dollar de Taïwan	5 990
TANZANIE	Euro	135
TCHAD	Euro	225
TCHÈQUE (République)	Euro	180
THAÏLANDE	Baht	3 885
TIMOR EST	Euro	150
TOGO	Franc CFA	82 640
TONGA	Dollar de Fidji	214
TRINITÉ ET TOBAGO	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	267
TUNISIE	Euro	125
TURKMÉNISTAN	Euro	102
TURQUIE	Euro	165
TUVALU	Dollar de Fidji	192
UKRAINE	Euro	208

**DEPLACEMENTS A L'ETRANGER (SUITE) - LIMITES D'EXONERATION - BAREME AU
1^{er} JANVIER 2014**

Pays	Monnaie	Montant
URUGUAY	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	135
VANUATU	Euro	210
VENEZUELA	Euro	195
VIETNAM	Euro	158
YÉMEN	Dollar USA	188
ZAMBIE	Euro	180
ZIMBABWE	Dollar USA	180

SALARIÉS DÉTACHÉS : RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

CHAMP D'APPLICATION

Sont concernées par le régime d'assurance chômage français, les entreprises visées à l'article L. 351-4 du Code du travail, dont le siège social est situé en France.

DEFINITION

Sont considérés comme étant en position de détachement et, comme tels, soumis obligatoirement au régime d'assurance chômage, les salariés qui sont admis à conserver, pendant la mission d'une durée professionnelle hors de France, le bénéfice du régime français de Sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- au titre des conventions ou accords internationaux de Sécurité sociale en application de l'article L. 761-1 du Code de Sécurité sociale ;
- au titre de l'article L. 761-2 du Code de la Sécurité sociale.

Sont également considérés comme détachés, les salariés traités comme tels par les régimes complémentaires de retraite qui fonctionnent dans le cadre de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (régime de l'AGIRC) ou de l'accord du 8 décembre 1961 (régime de l'ARRCO). Cette hypothèse ne s'applique pas en cas de détachement dans un pays de l'Union Européenne.

Arrêté du 19 juin 1997 - JO du 6 juillet 1997, p.10 256

DOUBLE AFFILIATION

Lorsque le salarié détaché est soumis à titre obligatoire, dans le pays d'exercice de l'activité, à un régime prévoyant des avantages comparables au régime français d'assurance chômage, l'entreprise peut faire une demande de dispense de cotisations auprès du régime français.

La demande est examinée par la commission paritaire nationale après examen de la situation de fait.

CONTRIBUTIONS

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées soit, sauf cas particuliers définis par la commission paritaire nationale, sur l'ensemble des rémunérations converties en francs sur la base du taux officiel du change lors de leur perception.

La rémunération à prendre en compte est celle définie à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. L'assiette de cotisations est identique à celle retenue en matière de cotisations de Sécurité sociale.

Assurance chômage

Les taux de cotisations applicables pour les salariés détachés sont ceux de droit commun.

Taux au 1 ^{er} janvier 2014	Part salariale	Part patronale
Sur la part de rémunération comprise entre 0 et 1 plafond de Sécurité sociale (TA)	2,40 %	4,00 %
Sur la part de rémunération comprise entre 1 et 4 plafonds de Sécurité sociale (TB)	2,40 %	4,00 %

FNGS (Fonds National de Garantie des Salaires)

Les salariés détachés au sens du régime d'assurance chômage bénéficient du système d'assurance des créances salariales et sont soumis, de ce fait, à la cotisation au FNGS.

- taux au 1^{er} avril 2014 : 0,30 %.

SALARIÉS DÉTACHÉS : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

SALARIES NON CADRES

Les salariés détachés au sens de la Sécurité sociale sont également considérés comme détachés pour le régime de retraite complémentaire ARRCO.

Ils doivent par conséquent être affiliés à ce régime et cotiser à la caisse de retraite complémentaire dont dépend leur entreprise.

Cependant, lorsque le salarié détaché relève, à titre obligatoire dans le pays d'accueil, d'un régime comportant des avantages comparables à ceux du régime ARRCO, l'entreprise peut demander une dérogation concernant l'assujettissement du salarié.

Contributions

L'assiette de cotisations est définie par référence à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale : elle est dans le principe, alignée sur l'assiette des contributions de Sécurité sociale.

Toutefois, les rémunérations sont prises en compte dans la limite de :

- 3 plafonds de Sécurité sociale soit : **9 387,00 €** par mois pour **2014** ;
- 1 plafond de Sécurité sociale pour les affiliés à l'AGIRC soit : **3 129,00 €** par mois pour **2014**.

Les taux de cotisations sont les mêmes que pour les salariés exerçant leur activité en France.

SALARIES CADRES

Les salariés cadres détachés à l'étranger restent affiliés au régime de retraite complémentaire des cadres (AGIRC).

Lorsqu'une société située en France envoie un des agents pour une courte mission hors de France, la convention du 14 mars 1947 continue à être applicable de plein droit à l'intéressé pendant la durée de son détachement temporaire. Le caractère temporaire du détachement s'apprécie selon les circonstances.

Contributions

L'assiette des cotisations est définie par référence à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale : sont, par conséquent, assujetties aux cotisations AGIRC, les sommes considérées comme cotisables au sens de la législation de la Sécurité sociale.

Les cotisations et les taux applicables sont les mêmes que pour les salariés exerçant leur activité en France.

Bulletin de salaire : SALARIE DETACHE

Non résident fiscal de France

BULLETIN DE SALAIRE

SALARIE

Nom et Prénom :
 Adresse :
 N° SS :
 Emploi :
 Coefficient :

EMPLOYEUR

Nom ou Raison sociale :
 Adresse :
 N° SIRET : APE :
 URSSAF :
 Convention collective :

Période du : janvier 2014

Date de la Paie :

SALAIRE (Base 151,67 H ou forfait jours)

SALAIRE BRUT 10 000,00

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
ASSURANCE MALADIE	10 000,00	0,75%	75,00	12,80%	1 280,00
ASSURANCE MALADIE NON RESID.	10 000,00	4,75%	475,00		
CONTRIBUTION SOL. AUTONOM.	10 000,00			0,30%	30,00
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 129,00	6,80%	212,77	8,45%	264,40
Totalité	10 000,00	0,25%	25,00	1,75%	175,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	10 000,00			5,25%	525,00
ACCIDENT DU TRAVAIL					
Totalité (exemple)	10 000,00			1,10%	110,00
FNAL Totalité	10 000,00			0,50%	50,00
Forfait social	275,00			8,00%	22,00
Taxe Transport					
CHOMAGE					
TA	3 129,00	2,40%	75,10	4,00%	125,16
TB	6 871,00	2,40%	164,90	4,00%	274,84
FNGS (TA+TB)	10 000,00			0,30%	30,00
RETRAITE COMPLEMENTAIRE					
ARRCO TA	3 129,00	3,05%	95,43	4,58%	143,31
AGFF TA	3 129,00	0,80%	25,03	1,20%	37,55
AGIRC TB	6 871,00	7,75%	532,50	12,68%	871,24
AGFF TB	6 871,00	0,90%	61,84	1,30%	89,32
CET	10 000,00	0,13%	13,00	0,22%	22,00
APEC TA+TB	10 000,00	0,024%	2,40	0,036%	3,60
MUTUELLE (exemple)			40,00		75,00
PREVOYANCE (exemple)	10 000,00	1,00%	100,00	2,00%	200,00
TOTAL DES RETENUES			1 897,98		4 328,42

NET A PAYER 8 102,02

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

Bulletin de salaire : SALARIE DETACHE

Résident fiscal de France

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIE			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom : Adresse : N° SS : Emploi : Coefficient :			Nom ou Raison sociale : Adresse : N° SIRET : URSSAF : Convention collective :		
			APE :		
Période du : janvier 2014			Date de la Paie :		
SALAIRE (Base 151,67 H ou forfait jours)					
SALAIRE BRUT 10 000,00					
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	10 100,00	2,90%	292,90		
CSG	10 100,00	5,10%	515,10		
ASSURANCE MALADIE	10 000,00	0,75%	75,00	12,80%	1 280,00
CONTRIBUTION SOL. AUTONOM.	10 000,00			0,30%	30,00
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 129,00	6,80%	212,77	8,45%	264,40
Totalité	10 000,00	0,25%	25,00	1,75%	175,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	10 000,00			5,25%	525,00
ACCIDENT DU TRAVAIL					
Totalité	10 000,00			1,20%	120,00
FNAL					
Totalité	10 000,00			0,50%	50,00
Forfait social	275,00			8,00%	22,00
Taxe Transport					
CHOMAGE+FNGS					
TA	3 129,00	2,40%	75,10	4,30%	134,55
TB	6 871,00	2,40%	164,90	4,30%	295,45
RETRAITE COMPLEMENTAIRE					
ARRCO TA	3 129,00	3,05%	95,43	4,58%	143,31
AGFF TA	6 871,00	0,80%	54,97	1,20%	82,45
AGIRC TB	6 871,00	7,75%	532,50	12,68%	871,24
AGFF TB	6 871,00	0,90%	61,84	1,30%	89,32
CET	10 000,00	0,13%	13,00	0,22%	22,00
APEC TA+TB	10 000,00	0,024%	2,40	0,036%	3,60
MUTUELLE (exemple)			40,00		75,00
PREVOYANCE (exemple)	10 000,00	1,00%	100,00	2,00%	200,00
TOTAL DES RETENUES			2 260,92		4 383,33
NET A PAYER			7 739,08		
NET IMPOSABLE			8 031,98		
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

SALARIÉS EXPATRIÉS - ASSURANCE VOLONTAIRE CFE

La position d'expatrié ne permet pas au salarié de bénéficier de la législation française de Sécurité sociale à titre obligatoire. Par conséquent, les sommes allouées en euros aux salariés expatriés ne sont pas soumises à cotisations de Sécurité sociale, quel que soit le lien de subordination existant avec la maison mère.

Dans ce cas, le salarié est affilié au régime de Sécurité sociale du pays étranger où est exercé le travail et les sommes versées en France sont assujetties à cotisations dans ce pays. Les URSSAF ne peuvent se prévaloir du droit de réclamer des cotisations sur ces sommes, même s'il s'avère que lesdites cotisations n'ont pas été acquittées auprès du régime de Sécurité sociale du pays concerné.

Cette position est reprise dans une lettre adressée par le directeur de l'ACOSS aux directeurs des URSSAF :

" ... Je vous précise qu'en l'état actuel de la législation, l'exemption d'affiliation à la législation du pays du lieu de travail n'est prévue que dans le cadre d'un détachement, les intéressés restant alors affiliés au régime obligatoire de Sécurité sociale en France.

Cette situation permet la réintégration dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale de toutes les primes et indemnités quelle que soit leur appellation, à l'exception de celles représentatives de frais professionnels.

À l'inverse, la position d'expatriation ne permet pas aux salariés de bénéficier de la législation française de Sécurité sociale à titre obligatoire, ce qui conduit à ne pas soumettre à cotisations de Sécurité sociale les sommes qui leur sont allouées en France, quel que soit le lien de subordination existant avec la maison mère ... "

Réponse technique de l'ACOSS du 19 mars 1993

Les salariés expatriés de nationalité française ont la faculté de s'assurer volontairement, auprès de la CFE contre :

- les risques de maladie, d'invalidité et de maternité ;
- les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle

"le salarié peut adhérer soit à l'une ou l'autre de ces assurances, soit aux deux" ;

- le risque vieillesse.

BENEFICIAIRES DE L'ASSURANCE VOLONTAIRE CFE

Peuvent bénéficier du régime de l'assurance volontaire, les salariés expatriés qui sont :

- de nationalité française, **ou** ;
- ressortissant d'un État membre de l'Union européenne à condition de justifier d'au moins **10** ans de résidence ou de salariat en France, **ou** ;
- salariés étrangers réguliers et permanents d'une entreprise et appelés à exercer une activité professionnelle autre que dans le pays où ces salariés sont ressortissants.

Le nombre des collaborateurs assimilés ne peut excéder, pour chaque entreprise mandataire, **1/10^e** de l'effectif de cette entreprise affiliée à la CFE. Cette disposition ne s'applique pas aux collaborateurs ressortissants d'un État membre de l'Union Européenne, ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace Économique Européen, s'ils étaient affiliés à un régime français de Sécurité sociale avant leur adhésion à la CFE.

Décret n° 98-576 du 6 juillet 1998 - Article D. 762-1-1 du Code de la Sécurité sociale

Cas particulier de l'assurance vieillesse

Le décret n° 2010-1776 du 31 décembre 2010 prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2011, l'expatrié doit justifier d'une affiliation préalable de **5** ans à un régime français d'assurance maladie obligatoire (en remplacement de la condition de nationalité française) pour adhérer à l'assurance vieillesse de la CFE.

ADHESION

Maladie, maternité, invalidité

La demande d'adhésion à l'une des assurances volontaires maladie-maternité-invalidité ou maladie-maternité doit être formulée dans un délai de deux ans. Ce délai est calculé, selon le cas :

- soit à compter de la date à laquelle l'intéressé pouvait adhérer à l'une de ces assurances volontaires ;
- soit, pour les personnes qui, résidant dans un pays étranger, deviennent titulaires d'une pension de retraite servie par un régime français d'assurance vieillesse, à la date de liquidation de cette pension ;
- soit, pour les personnes qui, après avoir résidé dans un État membre de l'Union Européenne ou partie à l'accord sur l'Espace Économique Européen, s'installent dans un pays tiers, à compter de la date à laquelle elles cessent de relever du régime de Sécurité sociale de cet État.

Article R. 766-3 du Code de la Sécurité sociale

Par dérogation, peuvent être admises les demandes présentées après l'expiration du délai de **2** ans par les personnes de **35** ans au plus.

Dans ce cas, seules seront dues les cotisations des **2** années précédant la demande. La caisse pourra autoriser un paiement, échelonné sur un an au plus, de ces cotisations.

Assurance supplémentaire maladie-maternité-invalidité-accidents du travail

Les demandes d'adhésion doivent intervenir dans le délai d'un an à compter de la date d'affiliation aux régimes d'assurance volontaire.

L'adhésion prend effet au premier jour du mois suivant la réception de la demande par la caisse.

Articles D. 762-2-8 et D. 762-10 du Code de la Sécurité sociale

Taux Assurance maladie/maternité

Le taux est variable selon le nombre de salariés de l'entreprise adhérents à la CFE :

- moins de **10** salariés : **6,30** % ;
- de **10** à **99** salariés : **5,60** % ;
- de **100** à **399** salariés : **4,85** % ;
- **400** salariés et plus : **4,60** %.

Ristourne

L'entreprise bénéficie d'une ristourne selon l'âge du salarié :

- moins de **30** ans : ristourne de **20** % ;
- de **30** à moins de **35** ans : ristourne de **10** %.

Assiette

Assiette forfaitaire : l'assiette est déterminée en fonction de la rémunération du salarié.

Il existe trois assiettes forfaitaires :

- pour les rémunérations inférieures aux **2/3** du plafond de Sécurité sociale, l'assiette est fixée à **50** % du plafond ;
- pour les rémunérations supérieures ou égales aux **2/3** du plafond et inférieures au plafond, l'assiette est fixée à **66,66** % du plafond ;
- pour les rémunérations égales ou supérieures au plafond, l'assiette est fixée à **100** % du plafond.

Accidents du travail et maladies professionnelles

La demande d'adhésion à l'assurance volontaire accidents du travail et maladies professionnelles peut être formulée à tout moment.

Article L. 762-8 du Code de la Sécurité sociale

La demande d'adhésion à l'assurance supplémentaire (accident de trajet) au régime des accidents du travail et maladies professionnelles doit être formulée au plus tard dans le délai d'un an à compter de la date d'affiliation au régime des accidents du travail et maladies professionnelles.

L'adhésion prend effet au premier jour qui suit la réception par la caisse de la demande.

Articles D. 762-8 à D. 762-10 du Code de la Sécurité sociale

Décret n° 2002-544 du 19 avril 2002 - JO du 21 avril

Taux accident du travail

Le taux de la cotisation est modulé selon le nombre de salariés de l'entreprise française ou du groupe adhérent à la Caisse des Français de l'Étranger à la fois aux assurances volontaires maladie-maternité-invalidité et accidents du travail-maladie professionnelle.

Le taux de base est de :

- **1,15 %**.

En cas de ristourne, ces taux peuvent varier et se situer entre **0,51 %** et **1,15 %**.

Réduction

Les sociétés ayant plus de **100** salariés expatriés qui adhèrent à la fois à l'assurance maladie et à l'assurance accidents du travail peuvent bénéficier d'un taux de cotisation de **0,61 %**. Celles de plus de **400** salariés expatriés répondant aux mêmes conditions peuvent bénéficier d'un taux de cotisation **0,51 %**.

Base de calcul

La base de calcul de la cotisation est choisie par le salarié et/ou son employeur, entre un minimum et un maximum fixés une fois par an par décret (la base annuelle minimale s'élève à **18 155 €** et maximum **145 240 €** en **2014**).

Elle peut être différente du salaire réel (la base de cotisations choisie servira également de base de calcul aux prestations en espèces).

Assurance vieillesse

La demande d'adhésion à l'assurance volontaire vieillesse doit être formulée pour les salariés exerçant leur activité hors du territoire français dans le délai de **10 ans** à compter du premier jour de l'exercice de l'activité à l'étranger pour les personnes qui commencent à y exercer leur activité.

Article R. 742-32 du Code de la Sécurité sociale

Cotisations

La cotisation est égale au maximum à **17,25 %** du plafond de la Sécurité sociale.

Bases de cotisations selon le salaire ou selon l'âge du salarié

Le salaire pris en compte pour déterminer la base de cotisations est le salaire brut résultant de l'activité à l'étranger (primes et indemnités comprises) avant toute déduction sociale ou fiscale.

La base de calcul de la cotisation est forfaitaire et dépend du niveau de salaire de l'intéressé ou de son âge : elle peut être égale à **25 %**, **50 %**, **75 %** ou **100 %** du plafond de Sécurité sociale.

MODALITES - PAIEMENT

La cotisation est due à compter de la date d'effet de l'adhésion et fait l'objet de paiements trimestriels.

La cotisation trimestrielle est exigible le premier jour du trimestre civil auquel elle se rapporte et payable dans le mois qui suit, en euros, à la Caisse des Français de l'Étranger.

Article R. 762-7 du Code de la Sécurité sociale

Demande de radiation de l'assuré

L'assuré a la faculté de demander, à tout moment, sa radiation. Celle-ci prend effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la demande. Elle entraîne le cas échéant le remboursement des cotisations qui auraient été acquittées par avance pour ce trimestre ou les trimestres ultérieurs. Il n'y a pas d'effet rétroactif.

Non-paiement

Lorsque les cotisations n'ont pas été versées à l'échéance prescrite, la Caisse des français de l'étranger invite le redevable à régulariser sa situation dans le mois suivant. L'intéressé encourt la radiation de l'assurance volontaire lorsque les cotisations n'ont pas été acquittées à **2** échéances successives. Toutefois, la radiation ne devient effective que si le redevable ne défère pas à une mise en demeure l'invitant à s'acquitter de ses cotisations dans les **3** mois à compter de sa réception.

Lorsque l'assuré justifie, par une attestation des services consulaires, avoir versé le montant de sa cotisation en monnaie locale à l'organisme local agréé pour les transferts, la procédure de radiation est suspendue.

La Caisse des français de l'étranger procède, après en avoir informé les intéressés, à la radiation des assurés qui cessent de remplir les conditions exigées pour bénéficier de l'assurance volontaire maladie-maternité-invalidité.

Article R. 762-20 et suivants du Code de la Sécurité sociale

COTISATIONS AFFERENTES AUX DIFFERENTS RISQUES

Accidents du travail et maladies professionnelles

La cotisation est due à compter de la date d'effet de l'adhésion et fait l'objet de paiements trimestriels.

La cotisation trimestrielle est exigible au premier jour du trimestre civil auquel elle se rapporte et payable dans le mois qui suit, en euros, à la Caisse des Français de l'Étranger.

BARÈME DES COTISATIONS TRIMESTRIELLES

TRAVAILLEURS SALARIÉS

ASSURANCE VOLONTAIRE - ANNÉE 2014 - DU 01.01.2014 AU 31.12.2014

Plafond annuel de la Sécurité sociale pour 2014 : 37 548 €

Ressources annuelles	Égales ou supérieures à 37 548 €	Entre 25 032 € et 37 547 €	Inférieures à 25 032 € ⁽¹⁾
Catégorie	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e
Base de calcul des cotisations	37 548 €	25 032 €	18 774 €
Assurance de base ■ Maladie, maternité, invalidité Salarié de 35 ans et plus Salarié entre 30 et moins de 35 ans Salarié de moins de 30 ans	591 € 531 € 474 €	393 € 354 € 315 €	297 € 267 € 237 €
■ Option indemnités journalières maladie, maternité, capital décès (par trimestre)	60 €	42 €	30 €
■ Option pour les soins dispensés en France, séjours de 3 à 6 mois (par trimestre)	189 €	126 €	93 €

⁽¹⁾ Si les ressources sont inférieures à 18 774 €, il est possible de bénéficier de la prise en charge du tiers de la cotisation de la 3^e catégorie à l'assurance de base maladie-maternité-invalidité par le budget de l'action sanitaire et sociale de la CFE. La demande doit être formulée auprès du consulat de rattachement. Montant de la cotisation trimestrielle 3^e catégorie « aidée » : 198 €.

La cotisation ci-après est calculée à partir d'un salaire choisi par l'assuré (entre minimum et maximum) :

	Salaire minimum 18 155 €	Salaire maximum 145 240 €
■ Accident du travail et maladie & professionnelle 1,15 %	51 €	417 €
■ Option voyages d'expatriation (aller-retour) par trimestre 0,20 %	9 €	72 €

Ressources annuelles (vieillesse)	Égales ou supérieures à 37 548 €	Entre 18 774 € et 37 547 €	Inférieures à 18 774 €	Assurés âgés de - de 22 ans
Catégorie	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	4 ^e
Montant trimestriel des cotisations	Base de calcul des cotisations			
	37 548 €	28 161 €	18 774 €	9 387 €
	Montant trimestriel des cotisations			
	1 620 €	1 215 €	810 €	405 €

TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Ressources annuelles ⁽¹⁾	Égales ou supérieures à 37 548	Entre 25 032 € et 37 548 €	Inférieures à 25 032 €
Catégorie	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e
Base de calcul des cotisations	37 548 €	25 032 €	18 774 €
Assurance de base (montant trimestriel)			
■ Maladie, maternité			
Salarié de 35 ans et plus	771 €	513 €	384 €
Salarié entre 30 et moins de 35 ans	693 €	462 €	345 €
Salarié de moins de 30 ans	618 €	411 €	306 €
Catégorie aidée ⁽²⁾			255 €
■ Option pour les soins dispensés en France, séjours de 3 à 6 mois (par trimestre)	189 €	126 €	93 €

PERSONNE SANS ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Ressources annuelles ⁽¹⁾	Égales ou supérieures à 37 548	Entre 25 032 € et 37 548 €	Inférieures à 25 032 €
Catégorie	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e
Base de calcul des cotisations	37 548 €	25 032 €	18 774 €
Assurance de base (montant trimestriel)			
■ Maladie, maternité			
Salarié de 35 ans et plus	771 €	513 €	384 €
Salarié entre 30 et moins de 35 ans	693 €	462 €	345 €
Salarié de moins de 30 ans	618 €	411 €	306 €
Catégorie aidée ⁽²⁾			255 €
■ Option pour les soins dispensés en France, séjours de 3 à 6 mois (par trimestre)	189 €	126 €	93 €

⁽¹⁾ **Ressources prises en compte pour les travailleurs indépendants** : totalité des ressources personnelles annuelles, de quelque nature qu'elles soient, dont revenu professionnel brut (avant déduction de toutes natures), pour le dernier exercice imposé avant demande d'adhésion. Pour les moins de 35 ans, cotisation calculée sur base forfaitaire (3^e catégorie) les deux premières années d'exercice. Pour les plus de 35 ans, cotisation calculée sur base forfaitaire (2^e catégorie) la première année d'exercice.

Ressources prises en compte pour les personnes sans activité : totalité des ressources annuelles du ménage (y compris celles du conjoint ou concubin, quelle que soit sa nationalité) perçues à l'étranger et en France, pendant l'année civile qui précède la demande d'adhésion.

⁽²⁾ **3^e catégorie aidée** : Si les ressources sont inférieures à 18 774 €, il est possible de bénéficier de la prise en charge d'une partie de la cotisation de la 3^e catégorie à l'assurance de base maladie-maternité par le budget de l'action sanitaire et sociale de la CFE. La demande doit être formulée auprès du consulat de rattachement.

PERSONNES CHARGÉES DE FAMILLE

VIEILLESSE (par trimestre)

17,25 % sur 507 fois le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2014 (9,53 €) : 834 €.

PENSIONNÉ D'UN RÉGIME FRANÇAIS D'ASSURANCE VIEILLESSE

MALADIE - MATERNITÉ (par trimestre, selon situation) :

- si pensions < **21 143 €** : cotisation forfaitaire minimale de **222 €** réglée par le pensionné ;
- si pensions > **21 143 €** : cotisation de **4,2 %** prélevée sur chacune des retraites.

OPTION prestations supplémentaires pour les soins dispensés en France, séjours de **3 à 6** mois (par trimestre) :

- si pensions < **21 143 €** : cotisation forfaitaire minimale de **93 €** réglée par le pensionné ;
- si pensions > **21 143 €** : cotisation de **2 %** prélevée sur chacune des retraites.

ÉTUDIANTS

MALADIE - MATERNITÉ (par trimestre) : **141 €**.

OPTION séjours en France de **3 à 6** mois (par trimestre) : **93 €**.

ACCIDENT DE TRAVAIL (stage conventionné uniquement) : **51 €**

BARÈME DES COTISATIONS TRIMESTRIELLES POUR LES ENTREPRISES

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014

Plafond annuel de la Sécurité sociale pour 2014 : **37 548 €**

	MALADIE - MATERNITÉ - INVALIDITÉ								
	MOINS DE 10 SALARIES			ENTRE 10 ET 99 SALARIES			ENTRE 100 ET 399 SALARIES		
Ressources annuelles	= ou > à 37 548 €	entre 25 032 € et 37 548 €	< à 25 032 €	= ou > à 37 548 €	entre 25 032 € et 37 548 €	< à 25 032 €	= ou > à 37 548 €	entre 25 032 € et 37 547 €	< à 25 032 €
Catégorie	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e

Montant Salarié de - 30 ans	474 €	315 €	2237 €	420 €	279 €	210 €	366 €	243 €	183 €
Montant Salarié de 30 à 35 ans	531 €	354 €	267 €	471 €	312 €	237 €	411 €	273 €	204 €
Montant Salarié de 35 ans et +	591 €	393 €	297 €	525 €	348 €	264 €	456 €	303 €	228 €
Option indemnités journalières, capital décès (taux 0,65 %)	60 €	42 €	30 €	60 €	42 €	30 €	60 €	42 €	30 €

À PARTIR DE 400 SALARIÉS : MALADIE - MATERNITÉ - INVALIDITÉ

	Égales ou supérieures à 37 548 €	Entre 25 032 € à 37 547 €	Inférieure à 25 032 €
	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e
Assurance de base ■ Maladie, maternité, invalidité Salarié de moins de 30 ans Salarié entre 30 et moins de 35 ans Salarié de 35 ans et plus	345 € 390 € 432 €	231 € 258 € 288 €	174 € 195 € 216 €
■ Option indemnités journalières maladie, maternité, capital décès	60 €	42 €	30 €

La cotisation trimestrielle est calculée sur une base choisie entre le minimum et le maximum indiqué ci-dessous.

ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIE PROFESSIONNELLE

	Taux	Base annuelle minimale de cotisations : 18 155 €	Base annuelle maximale de cotisations : 145 240 €
Plus de 100 salariés expatriés adhérant uniquement à l'assurance accident du travail	1,15 % ⁽¹⁾	51 €	417 €
Entre 100 et 399 salariés expatriés adhérant à l'assurance accident du travail et à l'assurance-maladie	0,90 % ⁽¹⁾	39 €	327 €
400 salariés expatriés et plus adhérant à l'assurance accident du travail et à l'assurance-maladie	0,80 % ⁽¹⁾	36 €	291 €
Option voyages d'expatriation (aller-retour)	0,20 %	9 €	72 €

⁽¹⁾Taux commun avant déduction de la ristourne éventuelle

VIEILLESSE - VEUVAGE

	Ressources annuelles	Égales ou supérieures à 37 548 €	Entre 18 774 € à 37 547 €	Inférieure à 18 774 €	Assurés âgés de moins de 22 ans
Taux 16,65 %	Catégorie	1 ^{re}	2 ^e	3 ^e	4 ^e
	Base de calcul de la cotisation	37 548 €	28 161 €	18 774 €	9 387 €
	montant	1 620 €	1 215 €	810 €	405 €

SALARIES EXPATRIÉS : RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

AFFILIATION OBLIGATOIRE

Les employeurs, établis en France (champ d'application territorial du régime d'assurance chômage), sont tenus d'assurer contre le risque de privation d'emploi, les salariés expatriés français ou ressortissants d'un État membre de l'Union Européenne avec lesquels ils ont conclu un contrat de travail en vue d'exercer une activité à l'étranger hors État membre de l'Union Européenne.

À l'opposé, le versement des cotisations est facultatif lorsque l'entreprise n'est pas installée en France, c'est-à-dire lorsqu'elle n'est pas établie dans le champ territorial du régime de l'UNEDIC.

Affiliation

Les entreprises établies en France (y compris les entreprises étrangères) doivent affilier leurs salariés expatriés au Groupement des Pôles emploi de la région parisienne, Pôle emploi - Service Expatriés, dans les **8** jours suivant la date à laquelle les salariés ont été expatriés.

Cette obligation s'applique lorsque l'entreprise a conclu un contrat de travail avec un salarié qu'elle envoie travailler dans un pays étranger autre que la Suisse, l'Union Européenne (UE) ou l'Espace Économique Européen (EEE).

Ces salariés doivent être affiliés au régime expatrié français de l'assurance chômage s'ils sont de nationalité française, de la Suisse, de l'UE ou de l'EEE.

Les salariés ressortissants de la Suisse, d'un État de l'UE ou de l'EEE allant travailler dans l'un de ces pays sont soumis à la réglementation communautaire. Les entreprises doivent dans ce cas verser les contributions localement sauf si les salariés ont la qualité de détachés.

Règlement

Les contributions sont dues suivant une périodicité trimestrielle et réglées dans les **15** premiers jours de chaque trimestre civil, au titre des rémunérations payées au cours du trimestre civil antérieur.

Les contributions sont payées au Groupement des Pôles emploi de la région parisienne.

Tout versement doit être accompagné d'un bordereau, dont le modèle est établi par l'UNEDIC et sur lequel sont désignés notamment :

- les salariés concernés ;
- et, pour chacun d'eux, le montant des rémunérations retenu pour le calcul des contributions.

Déclaration annuelle

La déclaration de ces cotisations se fait directement au Groupement des Pôles emploi de la région parisienne. Ces cotisations ne sont pas intégrées au tableau récapitulatif qui est joint à la DADS.

ASSIETTE DE LA CONTRIBUTION

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises :

- soit, sur l'ensemble des rémunérations brutes plafonnées à **4** plafonds de Sécurité sociale, converties en euros sur la base du taux officiel de change lors de leur perception ;
- soit, après accord de la majorité des salariés concernés, sur les rémunérations brutes, limitées à **4** plafonds de Sécurité sociale, qui seraient perçues par le salarié pour des fonctions correspondantes exercées en France. Cette option ne peut s'exercer qu'au moment de l'affiliation et à titre définitif.

Taux

Le taux des contributions est celui de droit commun.

Taux au 1 ^{er} janvier 2014	Part salariale	Part patronale
Sur la part de rémunération comprise entre 0 et 1 plafond de Sécurité sociale (TA) De 0 à 3 129 €	2,40 %	4,00 %
Sur la part de rémunération comprise entre 1 et 4 plafonds de Sécurité sociale (TB) De 3 129 € à 12 516 €	2,40 %	4,00 %

AFFILIATION FACULTATIVE

Les entreprises non comprises dans le champ d'application territorial du régime UNEDIC, c'est-à-dire dans un pays étranger autre que la Suisse, un pays de l'UE ou de l'EEE, peuvent s'affilier à titre facultatif au régime d'assurance chômage pour leur personnel expatrié hors de France.

ADHESION

La demande d'adhésion doit être adressée au Groupement des Pôles emploi de la région parisienne, Pôle emploi - Service Expatriés. Les salariés doivent demander leur adhésion à l'assurance chômage avant leur expatriation ou dans les **12** mois suivant la date d'embauche.

La demande doit être formulée à une date où le contrat de travail avec l'employeur demeure en vigueur.

Le salarié doit quant à lui toujours être en fonction dans l'entreprise.

DEMARCHES EN CAS DE PERTE D'EMPLOI

Dès la cessation d'activité le salarié doit s'inscrire immédiatement auprès de Pôle emploi de son lieu de résidence.

REGIME FISCAL

Les allocations versées par le régime d'assurance chômage sont passibles de l'impôt sur le revenu. Pôle emploi chargé du paiement des allocations adresse chaque année, à cet effet, le montant des prestations servies au cours de l'année civile antérieure.

SALARIÉS EXPATRIÉS : RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Les salariés expatriés qui ne sont pas assujettis à titre obligatoire au régime de retraite complémentaire, peuvent continuer à être affiliés auprès d'une caisse de retraite complémentaire dans le cadre d'extensions territoriales.

L'extension territoriale peut être demandée par :

- les entreprises sises en France ;
- les entreprises sises à l'étranger ;
- le salarié individuellement.

La demande d'adhésion peut être faite selon les cas auprès de la CRE (Caisse de Retraite pour la France et l'Extérieur) et de l'IRCAFEX (Institut de Retraite Complémentaire des Agents Français de l'Extérieur) ou auprès de la caisse de l'entreprise.

L'extension prend effet au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle elle est réalisée, ou à la date d'entrée du premier expatrié si elle est postérieure.

Si l'entreprise conserve ses expatriés auprès de ces caisses de retraite de l'entreprise, les expatriés seront donc présents dans la partie retraite complémentaire de la DADS de l'entreprise.

Sinon, l'entreprise devra faire un déclaratif spécifique auprès du groupe Taitbout (qui gère CRE et IRCAFEX).

Bulletin : CADRE EXPATRIE CFE (barème moins de 100 expatriés)

**Salarié ressortissant EEE
exerçant son activité dans
l'EEE**

**Prise en charge CFE
employeur : 60 %**

RELEVÉ DE COTISATIONS

SALARIE

Nom et Prénom :
Adresse :
N° SS :
Emploi :
Coefficient :

EMPLOYEUR

Nom ou Raison sociale :
Adresse :
N° SIRET : APE :
URSSAF :
Convention collective :

Période du : janvier 2014

SALAIRE DE REFERENCE 10 000,00

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CFE (répartition 40/60)					
<i>Maladie-Maternité-Invalidité</i>	3086,00	2,24%	69,13	3,36%	103,69
<i>Vieillesse</i>	3086,00	6,90%	212,93	10,35%	319,40
<i>Accidents de travail</i>	10000,00			1,00%	100,00
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
<i>ARRCO TA</i>	3086,00	3,05%	94,12	4,58%	141,34
<i>AGIRC TB</i>	6914,00	7,75%	535,84	12,68%	876,70
<i>AGFF TA</i>	3086,00	0,80%	24,69	1,20%	37,03
<i>AGFF TB</i>	6914,00	0,90%	62,23	1,30%	89,88
<i>CET</i>	10000,00	0,13%	13,00	0,22%	22,00
<i>APEC TA+ TB</i>	10000,00	0,024%	2,40	0,036%	3,60
PREVOYANCE (exemple)	10000,00	1,00%	100,00	2,00%	200,00
MUTUELLE (exemple)			40,00		75,00
TOTAL DES RETENUES			1 154,33		1 968,64

NET A PAYER

0,00

€

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

Bulletin : CADRE EXPATRIE CFE (barème plus de 399 expatriés)

Salarié ressortissant EEE
exerçant son activité dans
l'EEE

Prise en charge CFE
employeur : 100 %

RELEVÉ DE COTISATIONS

SALARIE

Nom et Prénom :
Adresse :
N° SS :
Emploi :
Coefficient :

EMPLOYEUR

Nom ou Raison sociale :
Adresse :
N° SIRET : APE :
URSSAF :
Convention collective :

Période du : janvier 2014

SALAIRE DE REFERENCE 10 000,00

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CFE					
Maladie-Maternité-Invalidité	3129,00			5,60%	175,22
Vieillesse	3129,00			17,25%	539,75
Accidents de travail	10000,00			1,00%	100,00
RETRAITE COMPLEMENTAIRE					
ARRCO TA	3129,00	3,05%	95,43	4,58%	143,31
AGIRC TB	6871,00	7,75%	532,50	12,68%	871,24
AGFF TA	3129,00	0,80%	25,03	1,20%	37,55
AGFF TB	6871,00	0,90%	61,84	1,30%	89,32
CET	10000,00	0,13%	13,00	0,22%	22,00
APEC TA+ TB	10000,00	0,024%	2,40	0,036%	3,60
PREVOYANCE (exemple)	10000,00	1,00%	100,00	2,00%	200,00
MUTUELLE (exemple)			40,00		75,00
TOTAL DES RETENUES			870,21		2 257,00

NET A PAYER France:
Le salaire est versé localement

0,00 €

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

Bulletin : CADRE EXPATRIÉ CFE (barème entre 10 et 99 expatriés)

**Salarié ressortissant EEE
exerçant son activité hors
EEE**

**Prise en charge CFE
employeur : 60 %**

RELEVÉ DE COTISATIONS

SALARIE

Nom et Prénom :
Adresse :
N° SS :
Emploi :
Coefficient :

EMPLOYEUR

Nom ou Raison sociale :
Adresse :
N° SIRET : APE :
URSSAF :
Convention collective :

Période du : janvier 2014

SALAIRE DE REFERENCE 10 000,00

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CFE (répartition 40/60)					
Maladie-Maternité-Invalidité	3129,00	2,24%	70,09	3,36%	105,13
option IJSS					
Vieillesse	3129,00	6,90%	215,90	10,35%	323,85
Accidents de travail	10000,00			1,00%	100,00
CHOMAGE - GARP					
TA	3129,00	2,40%	75,10	4,30%	134,55
TB	6871,00	2,40%	164,90	4,30%	295,45
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3129,00	3,05%	95,43	4,58%	143,31
AGIRC TB	6871,00	7,75%	532,50	12,68%	871,24
AGFF TA	3129,00	0,80%	25,03	1,20%	37,55
AGFF TB	6871,00	0,90%	61,84	1,30%	89,32
CET	10000,00	0,13%	13,00	0,22%	22,00
APEC (TA+TB)	10000,00	0,024%	2,40	0,036%	3,60
PREVOYANCE (exemple)	10000,00	1,00%	100,00	2,00%	200,00
MUTUELLE (exemple)			40,00		75,00
TOTAL DES RETENUES			1 396,20		2 401,01

NET A PAYER

0,00 €

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

Bulletin : CADRE EXPATRIE CFE (barème entre 10 et 99 expatriés)

**Salarié ressortissant EEE
exerçant son activité hors
EEE**

**Prise en charge CFE
employeur : 100 %**

RELEVÉ DE COTISATIONS

SALARIE

Nom et Prénom :
Adresse :
N° SS :
Emploi :
Coefficient :

EMPLOYEUR

Nom ou Raison sociale :
Adresse :
N° SIRET : APE :
URSSAF :
Convention collective :

Période du : janvier 2014

SALAIRE DE REFERENCE 10 000,00

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CFE					
<i>Maladie-Maternité-Invalidité</i>	3129,00			5,60%	175,22
<i>Vieillesse</i>	3129,00			17,25%	539,75
<i>Accidents de travail</i>	10000,00			1,00%	100,00
CHOMAGE - GARP					
<i>TA</i>	3129,00	2,40%	75,10	4,30%	134,55
<i>TB</i>	6871,00	2,40%	164,90	4,30%	295,45
RETRAITE COMPLEMENTAIRE					
<i>ARRCO TA</i>	3129,00	3,05%	95,43	4,58%	143,31
<i>AGIRC TB</i>	6871,00	7,75%	532,50	12,68%	871,24
<i>AGFF TA</i>	3129,00	0,80%	25,03	1,20%	37,55
<i>AGFF TB</i>	6871,00	0,90%	61,84	1,30%	89,32
<i>CET</i>	10000,00	0,13%	13,00	0,22%	22,00
<i>APEC (TA+TB)</i>	10000,00	0,024%	2,40	0,036%	3,60
PREVOYANCE (exemple)	10000,00	0,50%	50,00	1,50%	150,00
MUTUELLE (exemple)	10000,00	0,50%	50,00	2,00%	200,00
TOTAL DES RETENUES			1 070,21		2 762,00

NET A PAYER

0,00 €

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée