

COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ARRCO

GRUPE DE GESTION PLURI-RÉGIMES (ARRCO-AGIRC)

GROUPES	INSTITUTIONS ARRCO	INSTITUTIONS AGIRC
AG2R La mondiale	AG2R Retraite ARRCO	AG2R Retraite AGIRC
AGRICA	CAMARCA	AGRICA Retraite AGIRC (ex CRCCA)
APICIL	AGIRA Retraite des Salariés	AGIRA Retraite des Cadres
AUDIENS	AUDIENS Retraite ARRCO	AUDIENS Retraite AGIRC
B2V	CIRESA	IRICASA
BTPR	CRR-BTP	
CGRR	CGRR	
CRC (CRR)	CRR	
HUMANIS	ABELIO IRNEO CRE NOVALIS Retraite ARRCO	ALTEA CGRCR IRCAFEX NOVALIS Retraite AGIRC
IRCEM	IRCEM-Retraite	
IRP-AUTO	IRP-AUTO Retraite ARRCO	IRP-AUTO Retraite AGIRC
KLESIA	CARCEPT KLESIA RETRAITE ARRCO	KLESIA RETRAITE AGIRC
LOURMEL	CARPILIG	
MALAKOFF - MEDERIC	MALAKOFF-MEDERIC Retraite ARRCO	MALAKOFF-MEDERIC Retraite AGIRC
PRO BTP	BTP-RETRAITE	CNRBTPIG
HORS GROUPE	CREPA-Rép IGRC IRCOM	

Sources : www.rrco-agirc.fr

LISTE DES INSTITUTIONS MEMBRES DE L'ARRCO

Ces informations, mises à jour en janvier 2015, sont disponibles sur notre site Internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraite/docs/listeARRCO.pdf

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

Ce sont toutes les sommes versées au salarié à l'occasion du travail. L'affiliation s'impose dès l'âge de **16 ans** jusqu'à l'âge de **65 ans** sauf dispositions particulières du régime complémentaire d'affiliation.

À compter du 1^{er} janvier 1999, l'affiliation sera, également, obligatoire pour les salariés âgés de plus de **65 ans**.

Lettre circulaire. ARRCO n° 97-50 du 29 octobre 1997

Depuis le 1^{er} janvier 1996, l'assiette des cotisations ARRCO est harmonisée avec l'assiette des cotisations de Sécurité sociale du régime général (définie à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale).

Article 3 de l'accord du 8 décembre 1961 modifié par l'avenant n° 25 du 25 septembre 1995

Sont donc considérées comme cotisables, les sommes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail notamment :

- les salaires ou gains ;
- les indemnités de congés payés ;
- les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent ;
- les avantages en nature.

Lettre-circulaire ARCCO n° 95-34 du 29 novembre 1995

DÉROGATIONS : ASSIETTE FORFAITAIRE

Cependant, lorsqu'au régime général, il est fait application d'une assiette forfaitaire, les cotisations ARRCO sont assises sur la base de la rémunération réelle pour les catégories de personnel suivantes :

- artistes du spectacle et mannequins travaillant pour des employeurs occasionnels ;
- personnels recrutés à titre temporaire par les centres de vacances ou de loisirs ;
- formateurs occasionnels ;
- personnels exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire ;
- vendeurs par réunions à domicile à temps choisi ;
- vendeurs-colporteurs et porteurs de presse ;
- personnels des associations de jeunesse ou d'éducation populaire.

Cotisations sur des salaires fictifs

Par ailleurs, dans certains cas, les dispositions peuvent continuer à prévoir le calcul des cotisations sur un salaire fictif indépendamment du montant servant à calculer les cotisations de Sécurité sociale (salariés travaillant à l'étranger).

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les entreprises ayant conclu un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail, en vue d'éviter des licenciements (volet défensif : loi n° 96-502 du 11 juin 1996), peuvent calculer les cotisations sur la base des rémunérations qui auraient été servies en cas de maintien de l'activité à temps plein.

Lettre-circulaire ARRCO n° 97-30 du 11 avril 1997

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Retraite complémentaire

Les salariés pour lesquels les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées, sur la base de la rémunération correspondant au temps plein, peuvent obtenir auprès des régimes de l'ARRCO et de l'AGIRC, s'ils en relèvent, des points de retraite calculés sur la même base.

Les cotisations AGFF sont également dues sur l'assiette des cotisations de retraite complémentaire.

La décision, visant à cotiser sur la base des rémunérations reconstituées à temps plein, a un caractère individuel, c'est-à-dire nécessite l'accord de l'employeur et de chaque salarié concerné.

Régime social

La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération.

Cette solution vaut pour les cotisations de Sécurité sociale.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Elle vaut également pour la prise en charge des cotisations de retraite complémentaire.

Circulaire DSS/5B 2009-31 du 30 janvier 2009

La prise en charge par l'employeur des cotisations salariales de retraite complémentaire sur le supplément d'assiette est assujettie au forfait social.

Article L. 137-15 du Code de la Sécurité sociale modifié par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010

L'assiette de cotisations inclut les éléments définis à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale (sauf exceptions).

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Salaires et accessoires	Inclusion dans l'assiette de cotisations
Salaires ou gains	OUI
Primes versées à l'occasion de l'exécution du travail (rendement, travail de nuit)	OUI
Primes ou indemnités liées aux conditions de travail (indemnité de froid, salissure)	OUI
Primes pour événements familiaux (naissances, mariages, décès)	OUI
Primes liées à la remise de la médaille officielle du travail	NON Dans la limite du salaire mensuel de base du salarié
Gratification de jubilé	OUI
Avantages servis par le comité d'entreprise	OUI Sauf secours, textes prévoyant une exonération ou lorsque les sommes versées ont le caractère de dommages et intérêts
Cotisations salariales de retraite et de prévoyance complémentaires prises en charge par l'employeur	NON
Intéressement	NON Dans la limite de la moitié d'un plafond annuel de Sécurité sociale
Participation	NON Dans la limite des ¼ d'un plafond annuel de Sécurité sociale
Abondement employeur (dans le cadre d'un PEE)	NON Dans la limite de 8 % du plafond annuel de Sécurité sociale par an
Logement gratuit	OUI Sur la valeur de l'avantage en nature
Nourriture gratuite	NON Si dépassement professionnel ou repas d'affaires
Véhicule de fonction	OUI Si utilisation à titre privé
Gratifications versées aux stagiaires (quel que soit le montant)	NON

Salaires et accessoires	Inclusion dans l'assiette de cotisations
Sommes versées à l'occasion de la suspension du contrat de travail :	
- indemnités de congés payés	OUI
- indemnités journalières de Sécurité sociale	NON
- complément employeur	OUI
- complément prévoyance	
. financement par l'entreprise et le salarié	OUI Au prorata de la cotisation patronale
. financement exclusif par le salarié	NON
Allocations complémentaires versées dans le cadre d'un congé parental d'éducation	NON
Rupture du contrat de travail :	
- indemnités compensatrices de congés payés	OUI
- indemnités de précarité (fin de CDD)	OUI
- indemnités de préavis	OUI
- indemnités de non concurrence	OUI
- indemnités de licenciement (indemnité conventionnelle, accord professionnel, indemnité légale)	OUI Pour la partie excédant le plus élevé des 3 plafonds suivants : - indemnité conventionnelle ou légale (dans la limite de 2 PASS) ou - 50 % du montant total des indemnités perçues (dans la limite de 2 PASS) ou - 2 fois le montant de la rémunération annuelle totale brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail (dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit 76 080 € pour 2015)
Rupture conventionnelle :	
- salariés pouvant bénéficier d'une pension de retraite	OUI
- salariés ne pouvant pas bénéficier d'une pension de retraite	NON dans certaines limites
Indemnités transactionnelles	OUI Pour la partie excédant le plus élevé des 3 plafonds suivants : - indemnité conventionnelle ou légale (dans la limite de 2 PASS) ou - 50 % du montant total des indemnités perçues (dans la limite de 2 PASS) ou - 2 fois le montant de la rémunération annuelle totale brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail (dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit 76 080 € pour 2015)
Indemnités de départ à la retraite :	
- à l'initiative du salarié	OUI Sauf plan social

Salaires et accessoires	Inclusion dans l'assiette de cotisations
- à l'initiative de l'employeur (dans la limite de l'indemnité conventionnelle ou légale)	OUI Pour la partie excédant le plus élevé des 3 plafonds suivants : - indemnité conventionnelle ou légale (dans la limite de 2 PASS) ou - 50 % du montant total des indemnités perçues (dans la limite de 2 PASS) ou - 2 fois le montant de la rémunération annuelle totale brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail (dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité sociale, soit 76 080 € pour 2015)
- à l'initiative de l'employeur (au-delà de l'indemnité conventionnelle)	
Indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan social	NON
Indemnités versées au titre d'un licenciement abusif ou irrégulier	NON

Sommes isolées

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les salariés non cadres quittant l'entreprise sont redevables de cotisations sur les sommes isolées.

Notion de sommes isolées

Il s'agit des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, en dehors de la rémunération normale et soumises à cotisations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Régime applicable jusqu'au 31 décembre 2008

Pour les salariés relevant uniquement de l'ARRCO, les sommes versées au moment de la rupture sont ajoutées aux rémunérations de l'année de départ. L'ensemble est ensuite assujéti aux cotisations dans la limite des tranches 1 et 2 de l'année de départ (limite établie en fonction de la période d'emploi).

Pour les salariés relevant de l'ARRCO et l'AGIRC, les sommes versées au moment de la rupture sont ajoutées aux rémunérations de l'année de départ et assujétiées dans la limite de la tranche 1 aux cotisations ARRCO. Pour le surplus, elles sont assujétiées aux cotisations AGIRC au titre des sommes isolées.

Exemple

Un salarié quitte l'entreprise le 28 février 2015. Il a perçu un salaire de 4 000 € en 2015. Il perçoit par ailleurs une Indemnité Compensatrice de Congés Payés égale à 4 000 €. Dans ce cas, l'ICCP complétera la T1 à hauteur de : 6 340^() - 4 000 = 2 340 €.*

Le surplus sera affecté en T2 à savoir : 4 000 - 2 340 = 1 660 €.

() 6 340 correspondant à la valeur des plafonds théoriques de janvier et février 2015.*

Régime applicable au 1^{er} janvier 2009

Les salariés non cadres sont assujétiés à une assiette spécifique aux sommes isolées à hauteur de **2** plafonds annuels de Sécurité sociale.

Cette assiette spécifique (sommes isolées) vient en complément de l'assiette applicable aux rémunérations normales de la dernière période d'emploi.

En premier lieu, sont prises en compte les rémunérations normales dans la limite des assiettes T1 et T2 de la période d'emploi.

Puis, quelle que soit la date du départ de l'entreprise, l'assiette des cotisations correspondant aux sommes isolées est déterminée de la façon suivante :

- si les rémunérations normales de la période d'emploi n'atteignent pas le plafond de Sécurité sociale, les sommes versées à l'occasion du départ sont affectées par priorité au complément de la T1 (avec application du taux de T1 de l'entreprise et du taux AGFF sur T1) ;
- sa fraction excédentaire s'il y a lieu, est prise en compte et soumise à cotisation dans la limite d'un montant égal à 2 plafonds annuels de Sécurité sociale de l'année de départ avec application du taux de cotisations de la T2 de l'entreprise et du taux AGFF T2.

Exemples

Un salarié non cadre perçoit 20 000 € de sommes isolées soumises à cotisations.

Les données de l'exemple sont les suivantes :

T1 : taux contractuel 6,20 % appelé à 125 % = 7,75 %,

T2 : taux contractuel 16,20 % appelé à 125 % = 20,25 %.

2 plafonds annuels de SS : 76 080 €.

Cas n° 1 : *le salarié perçoit un salaire mensuel de 2 400 € et quitte l'entreprise le 31 janvier 2015.*

Les sommes isolées complètent l'assiette T1 de janvier à hauteur de :

$3\,170 - 2\,400 = 770$ €.

Les cotisations T1 de janvier s'élèvent à $3\,170$ € x 7,75 % = 245,68 €.

Le reliquat soit $20\,000 - 770 = 19\,230$ € est assujéti aux cotisations ARRCO sur T2 aux taux de 20,25 %.

S'il avait quitté l'entreprise le 30 juin, les sommes isolées auraient complété l'assiette ARRCO T1 de la dernière période d'emploi à hauteur de $770 \times 6 = 4\,620$ €, montant qui aurait été assujéti au taux de 7,75 %.

Le reliquat soit $20\,000 - 4\,620 = 15\,380$ € aurait été assujéti aux cotisations ARRCO sur T2 aux taux de 20,25 %.

Cas n° 2 : *le salarié perçoit un salaire mensuel de 3 500 € et quitte l'entreprise le 31 janvier 2015.*

Les cotisations de janvier sont dues à hauteur de 3 170 € sur 7,75 % et de 330 € au taux de 20,25 % sur la T2.

Les sommes isolées sont assujétiées pour leur montant total de 20 000 € au taux de 20,25 % applicable à la T2.

S'il avait quitté l'entreprise le 30 juin, les cotisations du premier semestre auraient été dues au taux de 7,75 % à hauteur de 19 020 € et au taux de 20,25 % à hauteur de 1 980 €.

Les sommes isolées (20 000 €) auraient été assujétiées en T2 aux taux de 20,25 %.

Régime applicable à compter du 1^{er} janvier 2016

La réglementation spécifique relative aux sommes versées à l'occasion du départ de l'entreprise en dehors de la rémunération normale dites « sommes isolées » sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2016. Cette suppression s'appliquera aux sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2016.

À compter de cette date, toutes les sommes entrant dans l'assiette des cotisations sociales, versées ou non à l'occasion du départ de l'entreprise, seront soumises à cotisations de retraite complémentaire dans les conditions et limites des assiettes générales ARRCO (articles 12 et 13 §1 de l'Accord du 8 décembre 1961).

Ces sommes seront par conséquent ajoutées aux rémunérations de l'année de départ. L'ensemble sera soumis à cotisations dans la limite des assiettes de la période d'emploi dans le cadre de la régularisation annuelle, soit :

- la tranche 1 (T1), pour les salariés cadres et non cadres, limitée au plafond de la sécurité sociale (PSS) ;
- la tranche 2 (T2), pour les seuls salariés non cadres, comprise entre le PSS et 3 PSS.

Exemple

Un salarié quittant l'entreprise à fin novembre se verra cotiser à hauteur de 11 plafonds mensuels (11 PMSS) au titre de la T1 et le cas échéant 2 fois ce même montant au titre de la T2 (22 PMSS).

Les modalités d'application de ces dispositions seront précisées, par voie d'instruction.

ASSIETTE DES COTISATIONS

SALARIÉS NON CADRES

Les cotisations sont calculées sur une assiette de cotisations égale à la rémunération brute du salarié dans la limite de **3** plafonds annuels de Sécurité sociale (certains régimes de retraite complémentaire vont jusqu'à **4** plafonds).

Soit, pour **2015** : **38 040** € x 3 = **114 120** €.

CADRES ET ASSIMILÉS (ET VRP AFFILIÉS À L'IRREP)

Les cotisations sont assises sur la rémunération brute de ces catégories, mais dans la limite d'une fois le plafond de Sécurité sociale.

Soit en fonction du plafond annuel pour **2015** : **38 040**€ maximum.

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Le calcul de l'assiette de cotisation ARRCO peut se faire pour les salariés à temps partiel sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein.

L'option est ouverte :

- à l'ensemble des salariés travaillant à temps partiel ;
- aux salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel ;
- aux salariés dont la rémunération n'est pas établie selon un nombre d'heures travaillées (VRP, travailleurs à domicile...).

Cette option permet au salarié à temps partiel, dont l'assiette de cotisation au régime de base vieillesse est calculée sur la base d'un temps plein, d'établir la base de cotisation ARRCO sur un salaire équivalent temps plein.

Le versement des cotisations ARRCO sur la base d'un équivalent temps plein est par conséquent lié à la levée de l'option auprès du régime de base.

La décision de cotiser sur la base d'un temps plein doit résulter de l'accord individuel du salarié et de l'employeur et figurer dans le contrat de travail ou un avenant.

SALARIÉS À EMPLOYEURS MULTIPLES

Trois situations différentes sont à envisager.

Salariés cadres à employeurs multiples

Le cadre qui exerce une activité salariée pour plusieurs entreprises doit être affilié auprès des différentes institutions de ses employeurs.

L'assiette est calculée au prorata du salaire versé par chaque employeur par rapport à l'ensemble des rémunérations perçues par le salarié.

Exemple

Un salarié perçoit respectivement 20 000 € (sté A) et 29 000 € (sté B)

Base de cotisation (2015) :

■ sté A : $20\,000 \text{ €} \times 38\,040 \text{ €} = 15\,526,53 \text{ €}$

49 000 €

■ sté B : $29\,000 \text{ €} \times 38\,040 \text{ €} = 22\,513,47 \text{ €}$

49 000 €

Dérogation

Si un des employeurs supporte l'intégralité de la part patronale des cotisations vieillesse de Sécurité sociale, il est admis que le cadre soit affilié à une seule caisse sur l'intégralité de la fraction T1 ou TA, sous réserve que l'ensemble des employeurs se voie appliquer le même taux de cotisations et qu'ils aient tous donné leur accord.

Salariés non-cadres à employeurs multiples

Le salarié non-cadre qui travaille pour plusieurs employeurs doit être affilié auprès des différentes institutions de ses employeurs.

Chaque employeur peut calculer les cotisations sur l'intégralité de la rémunération versée (le plafond individuel de 3 fois le plafond Sécurité sociale est apprécié au niveau de chaque employeur et non globalement).

Il s'agit d'une tolérance. Cette disposition ne peut être imposée au salarié non-cadre désirant cotiser globalement sur 3 plafonds de Sécurité sociale.

Dans ce cas, la limite de 3 plafonds doit être calculée pour chaque employeur au prorata du salaire par rapport à l'ensemble de la rémunération.

Salariés exerçant simultanément des emplois de cadre et non cadre

Les cotisations versées par les employeurs qui ont reconnu la qualité de cadre au salarié, doivent être calculées sur la même assiette que les cotisations d'assurance vieillesse.

L'emploi occupé en tant que non cadre donne lieu à cotisation sur le montant total de la rémunération versée.

CONGÉS FAMILIAUX

Une entreprise adhérente auprès d'un régime ARRCO est en droit de mettre en place par le biais, soit d'un accord entre employeur et salariés (adopté à la majorité par vote à bulletin secret), soit d'une convention collective, une obligation de cotisation pour les salariés non-cadres qui sont bénéficiaires d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale (*Article L. 1225-62 du Code du travail*), d'un congé de solidarité familiale (*Article L. 3142-16 du Code du travail*), d'un congé de soutien familial (*Article L. 3142-22 du Code du travail*).

Cette décision s'applique à tout salarié qui est ou sera bénéficiaire d'un congé parental d'éducation et pour toute la durée de celui-ci. Les cotisations sont calculées sur l'assiette correspondant à l'activité normale du salarié.

Le versement des cotisations dans le cadre de ce dispositif intervient en principe pendant toute la durée du congé. Toutefois, ce versement peut intervenir pendant une durée limitée qui doit être fixée dans l'accord conclu au sein de l'entreprise. Cette durée doit toutefois être au minimum égale à 6 mois, sauf, bien entendu, pour les congés familiaux qui, par nature, ont une durée inférieure.

Circulaire 2009-28 du 16 novembre 2009

TAUX DE COTISATION MINIMUM OBLIGATOIRE

TAUX CONTRACTUEL MINIMUM

Sur la fraction des salaires ≤ au plafond de la Sécurité sociale

Le taux contractuel minimum obligatoire, pour toutes les catégories de salariés affiliés, a été fixé au 1^{er} janvier 1967 à 4 %.

L'accord du 10 février 1993 avait prévu de maintenir le taux contractuel minimum de cotisations à 4 % jusqu'au 31 décembre 1995. Il a été augmenté de 0,50 %, par année, du 1^{er} janvier 1996 à la fin de l'année 1998, soit :

- 4,00 % pour les années 1993 - 1994 et 1995 ;
- 4,50 % pour l'année 1996 ;
- 5,00 % pour l'année 1997 ;
- 5,50 % pour l'année 1998 ;
- 6,00 % du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2013 ;

L'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 a prévu un relèvement progressif des taux de la façon suivante :

- 6,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014 ;
- 6,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015.

Sur la fraction des salaires > au plafond de la Sécurité sociale

Le taux minimum de cotisations sur la fraction des salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale est fixé à :

- 6 % à compter du 1^{er} janvier 1999 ;
- 10 % à compter du 1^{er} janvier 2000 ;
- 12 % à compter du 1^{er} janvier 2002 ;
- 14 % à compter du 1^{er} janvier 2004 ;
- 16 % à compter du 1^{er} janvier 2005 ;
- 16,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014 ;
- 16,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 13 de l'accord du 8 décembre 1961

Lorsque les salariés non cadres cotisent sur une assiette supérieure à 3 fois le plafond de Sécurité sociale, le relèvement du taux de cotisation est limité à la T2.

Lettre-circulaire ARRCO n° 99-55 du 14 octobre 1999

Évolution des taux de retraite complémentaire (source : accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires)

Suite à l'accord du 13 mars 2013, les taux minimums de retraite complémentaire ARRCO vont évoluer dans les conditions suivantes :

	ARRCO	Part Patronale	Part Salariale
2014	T1 : 7,63 % T2 : 20,13 %	4,58 % 12,08 %	3,05 % 8,05 %
2015	T1 : 7,75 % T2 : 20,25 %	4,65 % 12,15 %	3,10 % 8,10 %

Entreprises nouvelles (créées à compter du 1^{er} janvier 1997)

Pour ces nouvelles entreprises, (créées à compter du 1^{er} janvier 1997), le taux minimum de cotisations sur la fraction des salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale est porté à :

- 14 % à compter du 1^{er} janvier 1997 ;
- 15 % à compter du 1^{er} janvier 1999 ;
- 16 % à compter du 1^{er} janvier 2000 ;
- 16,10 % à compter du 1^{er} janvier 2014 ;
- 16,20 % à compter du 1^{er} janvier 2015.

Accord du 25 avril 1996 relatif aux régimes de retraite complémentaire des salariés ARRCO

Pour l'application de ces dispositions, les entreprises nouvelles sont :

- les entreprises créées à compter du 1^{er} janvier 1997 ;
- les entreprises existantes au 1^{er} janvier 1997, mais n'ayant employé aucun salarié avant cette date.

Lettre-circulaire ARRCO n° 97-18 du 22 janvier 1997

À compter du 1^{er} janvier 2005, le taux minimum applicable sur la T2 est identique quelle que soit la date de création de la société.

TAUX D'APPEL - CONTRIBUTION D'ÉQUILIBRE

Accord du 10 février 1993

Le taux de base obligatoire de cotisation (taux contractuel) est majoré pour assurer l'équilibre des régimes de retraite complémentaires et cette contribution d'équilibre est de **125 %**, soit une cotisation globale de **6,20 % x 125 % = 7,75 %**.

Cette contribution supplémentaire n'est en aucun cas génératrice de points ou de droits de retraite, elle peut être considérée comme contribution de "solidarité" à l'équilibre financier du régime.

RÉPARTITION DES COTISATIONS

La répartition des cotisations entre employeur et salarié relève du règlement de chaque institution. En principe, cette répartition de la cotisation est de :

- **60 %** à la charge de l'employeur ;
- **40 %** à la charge du salarié.

Pour le taux d'appel minimum actuel de **7,75 %**, cela représente :

- **4,65%** à la charge de l'employeur ;
- **3,10 %** à la charge du salarié.

Les entreprises peuvent adopter une répartition différente à condition que celle-ci soit plus favorable pour le salarié, à savoir que la part salariale soit inférieure à celle antérieurement applicable.

Circulaire AGIRC/ARRCO n° 2004-25 du 14 octobre 2004

Ces possibilités de modifier la répartition des taux ne valent que pour les cotisations de retraite complémentaire et non pour l'AGFF dont la répartition est imposée.

Toutefois, cette prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations ARCCO constitue un complément de rémunération soumis à cotisations.

Article L. 242-1 - alinéa 1 du Code de la Sécurité sociale

En effet, l'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur de cotisations normalement dues par les salariés entre dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de la CSG/CRDS.

Cependant, en ce qui concerne l'assiette des cotisations des régimes ARRCO, cette prise en charge n'est pas à intégrer y compris pour la fraction susceptible d'être réintégrée dans l'assiette du régime général de la Sécurité sociale.

Circulaire AGIRC/ARRCO du 8 février 2006

CAS PARTICULIERS

Transformation d'entreprises

L'ARRCO a précisé les conditions de la mise en place d'un statut commun pour les transformations mettant en présence deux entreprises préexistantes :

- lorsque l'une applique une répartition autre que "**60/40**" et l'autre, la règle des "**60/40**" ;
- ou lorsque les deux entreprises appliquent une répartition différente des "**60/40**".

Deux solutions peuvent être proposées à l'entreprise issue de la transformation :

- application de la répartition "**60/40**" ;
- ou application de la répartition de l'entreprise la plus favorable pour le salarié.

Les entreprises peuvent s'écarter de ce schéma en optant pour une répartition avec une part patronale inférieure à **60 %** à condition qu'il s'agisse de la répartition de l'entreprise prenant part à l'opération dont l'effectif cotisant est le plus important.

Circulaire ARRCO/AGIRC n° 2004-25 du 14 octobre 2004

Le choix entre l'une et l'autre de ces solutions est indépendant du choix de l'institution auprès de laquelle les adhésions des entreprises sont regroupées.

Enfin, lorsque les deux entreprises appliquent une même répartition autre que "**60/40**", leur situation reste inchangée, sauf volonté de leur part de revenir à "**60/40**".

Sociétés créées pour reprendre tout ou partie de l'activité et du personnel d'une autre entreprise

Cette nouvelle société doit reconduire les taux de son prédécesseur et la société "repreneuse" reste soumise au calendrier du relèvement de taux sur T2 qui était applicable au prédécesseur.

La solution est identique en cas de prise en location-gérance d'une société par une nouvelle société.

Création de filiales

Lorsque la filiale est créée pour reprendre l'activité et le personnel d'un établissement préexistant (créé avant le 1^{er} janvier 1997), la filiale ne doit pas être considérée comme une entreprise nouvelle. Au contraire, si la filiale n'est pas la "suite économique" d'un établissement préexistant (implantation géographique nouvelle, personnel propre, activité nouvelle), elle est tenue d'appliquer le taux obligatoire sur T2 prévu par le calendrier défini pour les entreprises créées depuis le 1^{er} janvier 1997.

Création d'un établissement nouveau

Un établissement nouveau, non doté d'une personne juridique propre, est rattaché à l'institution d'adhésion de la personne morale qui le crée.

Exception

Établissement exerçant une activité principale qui relève de la compétence professionnelle d'une autre institution.

Dans tous les cas, cet établissement est soumis au même calendrier que l'entreprise dont il relève.

Lettre-circulaire ARRCO n° 97-18 du 22 janvier 1997

TAUX DE COTISATION SUPPLÉMENTAIRE

Les opérations facultatives qui viennent éventuellement s'ajouter à la cotisation de base obligatoire s'appellent plus communément "Régime Supplémentaire de Retraite".

AUGMENTATION DU TAUX DE COTISATIONS

Sous réserve de l'application d'une obligation née antérieurement au 2 janvier 1993, aucune nouvelle souscription à des opérations supplémentaires au-delà de **6,20** % sur la tranche A des rémunérations n'est acceptée depuis le 2 janvier 1993.

Les entreprises ou les secteurs professionnels appliquant une convention ou un accord collectif de retraite, cotisant à des taux supérieurs à **6,20** % sur la tranche A des rémunérations en application d'une obligation née antérieurement au 2 janvier 1993, peuvent :

- soit continuer à le faire ;
- soit revenir au taux de **6,20** % dans les conditions prévues par la réglementation de l'ARRCO, en contrepartie du versement d'une contribution de maintien des droits, calculée de façon actuarielle par l'ARRCO.

AFFILIATION

Depuis 1976, les opérations supplémentaires doivent être effectuées auprès de l'institution qui a recueilli l'adhésion de base obligatoire sauf si cette institution ne peut recevoir de par ses statuts les opérations facultatives.

L'adhésion au régime supplémentaire équivaut à l'affiliation de la totalité du personnel de la catégorie concernée. Cette catégorie peut représenter :

- l'ensemble du personnel de l'entreprise affilié au régime complémentaire ;
- le personnel ouvrier ;
- le personnel mensuel non cadre ;
- le personnel cadre et assimilé ;
- les travailleurs à domicile.

Hormis le cas où elle est rendue obligatoire par une convention collective ou un accord de retraite, l'adhésion au régime supplémentaire est subordonnée à un accord préalable entre l'employeur et la majorité du personnel appartenant à la ou aux catégories concernées.

ASSIETTE DES COTISATIONS ET TAUX SUPPLÉMENTAIRE CONTRACTUEL

Salariés non cadres

Le taux supplémentaire peut être au maximum de + **3,90** % dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Salariés cadres et assimilés

Le taux supplémentaire peut être au maximum de + **3,90** % uniquement dans la limite du plafond Sécurité sociale.

Les affiliations qui ont été souscrites avant le 1^{er} octobre 1976 sur la base de taux supérieurs à ces limites continuent à être applicables y compris pour les salariés embauchés dans l'entreprise adhérente à compter de cette date.

COTISATIONS ARRCO DES CADRES SUR LA TRANCHE B

Les opérations concernant les cadres sur la tranche B, réalisées par les institutions ARRCO, sont obligatoirement transférées, à compter du 1^{er} janvier 1997, vers l'AGIRC dans la limite du taux de **16,10** % si ce taux n'est pas encore adopté auprès du régime de retraite des cadres.

Informations des entreprises adhérentes à l'AGIRC et à l'ARRCO sur la tranche B des cadres

Il tient, aux institutions ARRCO, d'informer au plus tôt de cette obligation nouvelle les entreprises concernées. Dans l'ignorance du taux de cotisation AGIRC de leurs adhérentes, les institutions ARRCO s'adresseront à l'ensemble des entreprises cotisant auprès d'elles sur la tranche B pour leurs cadres ou leurs collaborateurs "article 36".

TAUX D'APPEL - CONTRIBUTION D'ÉQUILIBRE

Comme pour le taux de base obligatoire, les taux de cotisation des régimes supplémentaires sont majorés depuis le 1^{er} janvier 1987.

Depuis le 1^{er} janvier 1994, le taux d'appel est fixé à 125 %.

TAUX D'APPEL DES COTISATIONS

Année	Opérations obligatoires (en %)	Opérations supplémentaires (en %)
1971	102,50	
1972	105,00	
1973	107,50	
1974	110,00	
1975	110,00	
1976	110,00	
1977	110,00	
1978	110,00	
1979	110,00	
1980	110,00	
1981	110,00	
1982	110,00	
1983	115,00	
1984	115,00	
1985	115,00	
1986	115,00	
1987	117,50	105,00
1988	120,00	108,00
1989	120,00	112,00
1990	120,00	120,00
1991	123,00	123,00
depuis 1992	125,00	125,00

Bulletin de salaire : RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU PLAFOND - SALARIÉ NON CADRE

EXEMPLE :

Salarié non cadre percevant une
rémunération de 1 500 €
pour 151,67 heures

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :
(1 500 x 0,9825) + 22,50
= 1 494,75 €

TAUX ACCIDENT DU

TRAVAIL :

Il est fixé à 1,20 % pour cette
entreprise.

ARRCO :

3,10 % et 4,65 % : taux minimums

NET :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS
non déductible

RÉDUCTION FILLON

Coefficient : (0,2835/0,6) x (1,6 x
((1 457,55/1 500) - 1) = 0,2621
Réduction :
1 500 x 0,2621 = 393,15€

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 01 au 31.01.2015			Date de la Paie : 02.02.2015		
SALAIRE (Base 151,67 h)		1 500,00			
SALAIRE BRUT		1 500,00			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 494,75	2,90%	43,35		
CSG	1 494,75	5,10%	76,23		
ASSURANCE MALADIE	1 500,00	0,75%	11,25	12,80%	192,00
CONTRIB.SOLIDARITÉ	1 500,00			0,30%	4,50
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	1 500,00	0,30%	4,50		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 500,00	6,85%	102,75	8,50%	127,50
Totalité	1 500,00			1,80%	27,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 500,00			3,45%	51,75
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 500,00			1,20%	18,00
FNAL	1 500,00			0,50%	7,50
VERSEMENT TRANSPORT	1 500,00			2,70%	40,50
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 500,00	2,40%	36,00	4,30%	64,50
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	1 500,00	3,10%	46,50	4,65%	69,75
AGFF T1	1 500,00	0,80%	12,00	1,20%	18,00
PRÉVOYANCE					
TA	1 500,00	0,50%	7,50	1,50%	22,50
RÉDUCTION FILLON					-393,15
TOTAL DES RETENUES			340,08		250,35
NET À PAYER		1 159,92			
CSG & CRDS		43,35			
NET IMPOSABLE		1 203,27			
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

Bulletin de salaire : RÉMUNÉRATION SUPÉRIEURE AU PLAFOND - SALARIÉ NON CADRE

EXEMPLE :

Salarié non cadre percevant
une rémunération de 3 000 €
pour 151,67 heures
Il perçoit par ailleurs une prime
d'ancienneté égale à 10 % du
salaire de base

BASE CSG / CRDS :

(brut SS * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :
(3 300 * 0,9825) + 49,50
= 3 291,75 €

CHÔMAGE :

TA : 3 170 €

TB : 3 300 - 3 170 = 130 €

ARRCO, AGFF :

T1 : 3 170 € (pour 2015)

T2 : 3 300 - 3 170 = 130 €

NET :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 01 au 31.01.2015			Date de la Paie : 02.02.2015		
SALAIRE (Base 151,67 h)		3 000,00			
PRIME D'ANCIENNETÉ (10 %)		300,00			
SALAIRE BRUT		3 300,00			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	3 291,75	2,90%	95,46		
CSG	3 291,75	5,10%	167,88		
ASSURANCE MALADIE	3 300,00	0,75%	24,75	12,80%	422,40
CONTIB.SOLIDARITÉ	3 300,00			0,30%	
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF	3 300,00	0,30%	9,90		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 170,00	6,85%	217,15	8,50%	269,45
Totalité	3 300,00			1,80%	59,40
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 300,00			3,45%	113,85
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 300,00			1,80%	59,40
ACCIDENT DU TRAVAIL	3 300,00	variable		1,20%	39,60
FNAL	3 300,00			0,50%	16,50
VERSEMENT TRANSPORT	3 300,00			2,70%	89,10
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 170,00	2,40%	76,08	4,30%	136,31
TB	130,00	2,40%	3,12	4,30%	5,59
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO - T1	3 170,00	3,10%	98,27	4,65%	147,41
ARRCO - T2	130,00	8,10%	10,53	12,15%	15,80
AGFF - T1	3 170,00	0,80%	25,36	1,20%	38,04
AGFF - T2	130,00	0,90%	1,17	1,30%	1,69
PRÉVOYANCE					
Totalité	3 300,00	0,50%	16,50	1,50%	49,50
TOTAL DES RETENUES			746,17		1 464,03
NET À PAYER		2 553,84			
CSG & CRDS		95,46			
NET IMPOSABLE		2 649,30			
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 : RÉMUNÉRATION SUPÉRIEURE AU PLAFOND - SALARIÉ NON CADRE - SOMMES ISOLÉES

EXEMPLE :

Salarié non cadre percevant
une rémunération de 3 000 €
pour 151,67 heures
Il perçoit par ailleurs une prime
d'ancienneté égale à 10 % du
salaire de base
Il part dans le cadre
d'un licenciement avec une
ancienneté de 4 ans

ICCP : 3 240 €

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance) :
(6 540 * 0,9825) + 98,10
= 6 438,96 €

CHÔMAGE :

TA : 3 170 €

TB : 6 540 - 3 170 = 3 370 €

ARRCO, AGFF :

T1 : 3 170 € (pour 2015)

T2 : 3 300 - 3 170 = 130 €

SOMMES ISOLÉES

3 240,00

NET :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 01 au 31.01.2015			Date de la Paie : 02.02.2015		
SALAIRE (Base 151,67 h)		3 000,00			
PRIME D'ANCIENNETÉ (10 %)		300,00			
ICCP		3 240,00			
SALAIRE BRUT		6 540,00			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	6 438,96	2,90%	186,73		
CSG	6 438,96	5,10%	328,39		
ASSURANCE MALADIE	6 540,00	0,75%	49,05	12,80%	837,12
CONTRIB.SOLIDARITÉ	6 540,00			0,30%	19,62
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF	6 540,00	0,30%	19,62		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 170,00	6,85%	217,15	8,50%	269,45
Totalité	6 540,00			1,80%	117,72
ALLOCATIONS FAMILIALES	6 540,00			3,45%	225,63
ALLOCATIONS FAMILIALES	6 540,00			1,80%	117,72
ACCIDENT DU TRAVAIL	6 540,00	variable		1,20%	78,48
FNAL	6 540,00			0,50%	32,70
VERSEMENT TRANSPORT	6 540,00			2,70%	176,58
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 170,00	2,40%	76,08	4,30%	136,31
TB	3 370,00	2,40%	80,88	4,30%	144,91
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO - T1	3 170,00	3,10%	98,27	4,65%	147,41
ARRCO - T2	130,00	8,10%	10,53	12,15%	15,80
ARRCO -SI	3 240,00	8,10%	262,44	12,15%	393,66
AGFF -T1	3 170,00	0,80%	25,36	1,20%	38,04
AGFF -T2	130,00	0,90%	1,17	1,30%	1,69
AGFF SI	3 240,00	0,90%	29,16	1,30%	42,12
PRÉVOYANCE					
Totalité	6 540,00	0,50%	32,70	1,50%	98,10
TOTAL DES RETENUES			1 417,52		2 893,05
NET À PAYER			7 522,48		
INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT			2400,00		
CSG & CRDS			186,73		
NET IMPOSABLE			5 309,21		
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

VERSEMENT DES COTISATIONS

VERSEMENT DES COTISATIONS

L'employeur a la charge de payer l'ensemble des cotisations (cotisations patronales et salariales). La contribution du salarié est alors précomptée lors de chaque paie. Les caisses ne peuvent recevoir de versements de participants sauf pour les salariés expatriés affiliés à la Caisse de Retraite pour la France et l'Extérieur (CRE).

Les cotisations peuvent faire l'objet de versements mensuels ou trimestriels. Dans tous les cas, une régularisation annuelle doit avoir lieu. Dans le cas de paiement mensuel, les cotisations sont exigibles dès le premier jour du mois suivant.

Contrôle des cotisations

Les inspecteurs du recouvrement de l'Urssaf sont habilités, dans le cadre du contrôle d'entreprise, à :

- vérifier l'assiette, le taux et le calcul des contributions d'assurance chômage et d'AGS pour le compte des caisses de retraite de l'ARRCO ;
- transmettre le résultat de leurs vérifications aux organismes concernés qui restent chargés de la mise en recouvrement des sommes éventuellement dues.

PAIEMENT ANNUEL

Le versement annuel des cotisations est admis pour les entreprises n'ayant aucun salarié permanent et n'employant que :

- du personnel saisonnier ;
- des apprentis ;
- ou des enseignements contractuels de l'enseignement agricole privé.

Le montant annuel de leurs cotisations ne doit, par ailleurs, pas excéder **1 500 €**.

DÉLAI DE VERSEMENT

Les cotisations calculées sur les salaires payés au cours de chaque trimestre civil sont exigibles dès le dernier jour du premier mois du trimestre civil suivant.

Les cotisations dues mensuellement sur les salaires doivent être payées au plus tard avant la fin du mois suivant.

Les entreprises disposent d'un délai d'un mois, à compter de la date d'exigibilité, pour le versement de leurs cotisations. Dans le cas de paiement annuel, les cotisations sont exigibles dès le premier jour de l'année suivante.

Toutefois, les institutions de retraite ARRCO qui acceptent le paiement mensuel des cotisations, peuvent n'appliquer des majorations de retard qu'en cas de dépassement de l'échéance trimestrielle lorsque l'institution est membre d'un groupe de protection sociale comprenant une caisse AGIRC pratiquant le paiement trimestriel des cotisations.

RÈGLEMENT PAR ACOMPTES

Les institutions ARRCO peuvent autoriser le règlement des cotisations par acomptes mensuels ou trimestriels, avec ou sans prélèvement automatique.

Chacun des **3** premiers acomptes trimestriels est alors égal au **1/4** des cotisations de l'année précédente majoré du taux prévisionnel du salaire moyen ARRCO (avec prise en compte de l'effectif courant par rapport à l'effectif de l'année précédente).

Le montant des cotisations à verser fait l'objet d'une révision lors de l'acompte trimestriel suivant, si l'entreprise modifie sa structure ou ses effectifs de manière significative.

Lorsque l'entreprise ne fournit pas l'état annuel nominatif des salaires, elle est redevable d'un acompte provisionnel égal à **110** % des cotisations dues pour la même période au cours du précédent exercice.

Lorsqu'elle n'a jamais fourni cet état nominatif, les règles applicables sont les suivantes :

- si l'effectif de l'entreprise est connu, les cotisations sont fixées à titre provisionnel, en retenant comme critère une assiette de référence propre à chaque régime ou le plafond de Sécurité sociale multiplié par l'effectif de l'entreprise ;
- si l'effectif n'est pas connu, le critère retenu pour la fixation provisionnelle est l'assiette de référence ou le plafond de Sécurité sociale multiplié par l'effectif moyen des entreprises adhérentes à l'institution.

Chacun des acomptes trimestriels doit être égal au quart (**1/12** pour les acomptes mensuels) des cotisations de l'année précédente corrigées des variations d'effectif, majoré du taux prévisionnel d'évolution de l'assiette de référence du régime Agirc ou Arrco définie selon les règles détaillées ci-dessus.

MAJORATIONS DE RETARD

Une majoration de retard de **0,60** % est applicable si le paiement n'est pas effectué dans un délai d'un mois suivant la date d'exigibilité.

Ce taux doit être utilisé pour les calculs effectués après le premier trimestre 2000 quelle que soit la période à laquelle se rapportent les cotisations tardives.

Circulaire ARRCO n° 2000-19 du 24 mars 2000

Les majorations sont calculées en tenant compte du taux de cotisations en vigueur au moment du règlement des cotisations, quelle que soit la période à laquelle elles se réfèrent.

Les majorations de retard sont égales à autant de fois le taux de **0,60** % qu'il s'est écoulé de mois ou de fractions de mois à compter de la date d'exigibilité.

Les majorations de retard sont au moins égales à **90** € (montant minimal pour 2015).

Circulaire DRJ 2014-14 du 15 décembre 2014

Remise de majorations de retard

Les caisses peuvent accorder, dans certaines conditions, des réductions de majorations de retard.

Les remises sont accordées après versement préalable de la part salariale et dans des circonstances dûment motivées.

Pénalités de retard

Les états nominatifs annuels des salaires (ENA) doivent être produits au plus tard le 31 janvier de l'année suivante (28 février si la déclaration est faite sur support informatique ou par télépaiement).

Pour les supports informatiques et télétraitement, cette production doit intervenir avant le 1^{er} mars. En cas de production tardive des ENA, une pénalité de retard est due.

Le montant de la pénalité de retard est égal à :

- 1 % par mois de retard, quelle que soit la date de réception de la déclaration.

Le montant des pénalités ne peut excéder 5 % des cotisations du dernier exercice connu et ce, dans la limite d'un montant de 15 000 €.

Le minimum est fixé à 25 €. Si l'adhérent n'a pas d'autres dettes, il peut être dispensé de ce minimum.

Assiette des pénalités de retard

Les pénalités de retard sont calculées sur la base des cotisations de la dernière année civile connue revalorisée sur le taux d'évolution du salaire moyen AGIRC-ARRCO.

Toutefois, si après réception de l'état nominatif annuel, l'institution constate une variation importante à la baisse des effectifs par rapport à l'exercice considéré, elle peut se référer, notamment en cas de contestation de l'entreprise, aux cotisations de l'exercice concerné par l'ENA.

Remise des pénalités de retard

Une remise totale des pénalités de retard peut être accordée en cas de 1^{re} infraction de l'employeur quelle que soit la durée de son retard.

Par ailleurs, des remises totales ou partielles des pénalités de retard peuvent être accordées dans les situations suivantes :

- circonstances exceptionnelles : catastrophes naturelles (inondations, tempêtes...)
- des difficultés particulières liées à l'entreprise : changement de direction administrative ou de système d'information, restructuration économique...

L'entreprise peut demander cette remise pour circonstances exceptionnelles même si elle a, par le passé, fourni en retard une déclaration.

Obligation de relancer l'entreprise

En cas de défaut d'envoi de l'état récapitulatif annuel à la date limite (31 janvier ou 28 février), l'institution de retraite complémentaire doit obligatoirement faire une relance à l'entreprise défaillante avant le 15 avril par lettre simple de rappel. Ce courrier doit rappeler les pénalités encourues.

RÉGULARISATION DES COTISATIONS

Les cotisations appelées trimestriellement n'ont pas de caractère définitif.

Les montants versés soit au quatrième trimestre ou le douzième mois permettent un ajustement pour chaque adhérent.

Des bordereaux nominatifs doivent être transmis aux caisses en fin de trimestre ou en fin d'exercice civil pour permettre la régularisation.

SOLDE RÉGULARISATEUR

Les institutions calculent le solde régularisateur de cotisations qu'elles notifient avant :

- le 1^{er} juin pour les ENA (États nominatifs annuels des salaires), complets et exacts, à la date limite de production ; la date limite de paiement est fixée au 30 juin de l'année n + 1 (pour un solde régularisateur dû au titre de l'année n) ;
- pour les ENA reçus au-delà de cette date, la notification du solde régularisateur doit intervenir dans le mois de leur réception.

Le solde qui permet de régulariser la situation d'une entreprise se voit appliquer des majorations de retard dès lors qu'il dépasse **10 %** des cotisations de l'exercice concerné par la régularisation. Les majorations ne sont pas appelées lorsque le solde régularisateur, bien que supérieur à une limite fixée actuellement à **1 500 €**. Le point de départ du calcul des majorations sur le solde régularisateur est fixé au **1^{er}** jour du mois qui suit la notification du solde.

☞ *Les sommes isolées sont prises en compte pour calculer le double seuil de 10 % et de 1 500 €.*

DÉLAI DE PAIEMENT

Un délai de paiement peut être accordé dans la limite maximale de six mois et à condition qu'il y ait eu versement préalable du précompte de la part salariale, sauf si le conseil d'administration de l'institution accorde, à titre exceptionnel, des délais de paiement. Dans tous les cas, ces délais donnent lieu à application de majorations de retard.

Des délais de paiement peuvent également être accordés de façon exceptionnelle. Ainsi, compte tenu des grèves intervenues en décembre 1995, le bureau de l'ARRCO a invité les institutions adhérentes à consentir des délais aux entreprises rencontrant des problèmes de trésorerie.

La date d'exigibilité des cotisations du quatrième trimestre 1995 étant reportée au 1^{er} février 1996, les majorations de retard ont été, dans ce cas, décomptées à partir du 1^{er} février 1996.

Solde minime

Le solde minime constitue :

- soit ce que l'entreprise doit aux institutions de retraite mais qui ne donne pas lieu à des poursuites en raison d'un montant payé trop faible ;
- soit ce que l'institution de retraite complémentaire doit à l'entreprise pour une année déterminée (trop perçu).

Dans ces deux cas, le montant est reporté en plus ou en moins sur l'année suivante.

La limite du solde minime est fixée à **200 €**.

REMBOURSEMENT DES COTISATIONS VERSÉES À TORT

Action à l'encontre des organismes

Des remboursements de cotisations peuvent intervenir lorsque, par exemple, des salariés cadres se sont trouvés affiliés par erreur sur la totalité de leur rémunération ou lorsque l'adhésion a été souscrite à tort pour une entreprise n'entrant pas dans le champ d'application.

Le montant des cotisations à rembourser est actualisé en fonction du taux d'accroissement du salaire de référence. Les sommes remboursées viennent comptablement en déduction des cotisations de l'exercice.

L'actualisation ne s'applique qu'aux seules cotisations indûment versées depuis plus de deux ans (délai apprécié à la date de remboursement).

Exception au principe d'actualisation

Lorsque les régularisations, consécutives à l'envoi des bordereaux nominatifs de salaires, conduisent à effectuer des remboursements de cotisations, le montant n'est pas actualisé si les remboursements interviennent moins de deux ans après la date des paiements initiaux.

L'actualisation n'est pas effectuée dans le cas où l'adhésion a été annulée et que les entreprises sont tenues de régulariser leur situation auprès d'un régime extérieur à l'ARRCO, comme par exemple auprès de l'IRCANTEC.

Action à l'encontre des salariés

L'action de l'employeur en recouvrement de la part salariale des cotisations de retraite complémentaire, payable par termes périodiques, est soumise à la prescription quinquennale dont le délai commence à courir à compter de chaque échéance.

Un salarié ne peut, par conséquent, être condamné à rembourser l'intégralité de la part salariale du versement rétroactif effectué par son employeur à une caisse de retraite des cadres suite à une décision de justice ayant reconnu à l'intéressé la qualité de cadre.

Cass. soc. 6 avril 1999 - Soreau et a c/ Moreau

Nature juridique des cotisations

Les cotisations à un régime de retraite complémentaire, prévues par une convention collective ou un accord d'entreprise, ne sont pas des créances des salariés de l'entreprise, mais constituent une dette de celle-ci envers l'institution gestionnaire du régime de retraite, dont l'AGS ne garantit pas le paiement.

Cass. soc. 28 mars 2000 - AGS et autre c/ Tordjman et autre

Prescription

La loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 sur la prescription en matière civile a réduit de trente à cinq ans le délai de prescription de droit commun applicable aux actions personnelles ou mobilières.

Article 2224 du Code civil

Selon la circulaire n° 2008-15 du 15 décembre 2008, les délais de prescription applicables aux institutions de retraite des régimes Agirc et Arrco sont les suivants :

- leurs actions en recouvrement des cotisations sont soumises à une prescription quinquennale, quelle que soit la qualité du débiteur (commerçant ou non) ;
- leurs actions en répétition des allocations indûment versées sont également soumises à la prescription quinquennale (et non plus trentenaire).

Ces dispositions s'appliquent aux prescriptions à compter du 19 juin 2008 sans que la durée totale puisse excéder la durée totale prévue par la loi antérieure. Toutefois, lorsqu'une instance a été introduite avant cette date, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne qui s'applique également en appel et en cassation.

Circulaire AGIRC-ARRCO n° 2008-15-DRE du 15 décembre 2008

Point de départ

Le délai court à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

Selon la cour de cassation, le point de départ court à compter de la date d'exigibilité des cotisations.

Cass. soc. 18 mars 1993

Circulaire ARRCO/AGIRC du 15 décembre 2008

Le report du point de départ, la suspension ou l'interruption de la prescription ne peut avoir pour effet de reporter le délai de prescription au-delà de **20** ans à compter du jour de la naissance du droit.

Pour le recouvrement des cotisations, la naissance du droit se situe le jour du versement des salaires.