

COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC

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-agric.fr

LISTE DES INSTITUTIONS MEMBRES DE L'AGIRC

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/listeAGIRC.pdf

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 14 MARS 1947

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Le régime s'applique depuis le 1^{er} avril 1947 à toutes les branches professionnelles dont l'activité est représentée au MEDEF (anciennement CNPF) à l'exclusion de celles qui relèvent d'un régime particulier de retraite.

Depuis la loi de généralisation des retraites du 29 décembre 1972 et des arrêtés de mise en application, à compter du 1^{er} janvier 1974, le champ d'application vise toutes les entreprises concernées à l'exception toutefois :

- des entreprises dont le personnel bénéficie d'un régime complémentaire de retraite institué par voie législative ou réglementaire (exemple : IRCANTEC),
- des entreprises dont le personnel bénéficie d'un régime de retraite complémentaire établi par une convention collective qui ne peut entrer en application qu'après agrément ministériel.

À compter du 1^{er} janvier 1991

Les salariés exclus du régime spécial auquel est affiliée leur entreprise (au titre de l'article L. 711-1 du Code de la Sécurité sociale) et à condition qu'ils ne relèvent pas du régime complémentaire de l'IRCANTEC, seront affiliés auprès d'une caisse de retraite complémentaire relevant de l'AGIRC. Les salariés concernés doivent occuper les fonctions correspondant à l'application de la convention collective du 14 mars 1947, au titre des articles 4 et 4 bis.

À compter du 1^{er} janvier 1994

- la profession bancaire, suite à un accord professionnel du 13 septembre 1993, intègre les régimes de l'ARRCO et de l'AGIRC,
- le personnel des organismes de Sécurité sociale rejoint également l'ARRCO et l'AGIRC.

Accord du 24 décembre 1993

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

France et Outre-Mer

- depuis le 1^{er} avril 1947, le régime s'applique à titre obligatoire en France métropolitaine ;
- depuis le 1^{er} avril 1975, dans les quatre départements d'Outre-Mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique et Réunion) ;

Depuis le 1^{er} janvier 1992, pour les cadres de la MARTINIQUE, les conditions d'affiliation sont faites par rapport aux critères de fonction comme pour la Métropole en lieu et place d'un critère de salaire forfaitaire.

- depuis le 1^{er} janvier 1988 à la collectivité territoriale de St Pierre-et-Miquelon.

Monaco

Le régime s'applique depuis le 1^{er} janvier 1960.

Expatriés

Les cadres occupés hors de France Métropolitaine ou département d'Outre-Mer ne peuvent bénéficier du régime que s'ils sont détachés à titre temporaire par une entreprise exerçant son activité en France ou si leur employeur a obtenu une extension territoriale.

Mais le salarié cadre français peut s'affilier à titre individuel si l'entreprise qui l'occupe refuse d'appliquer une extension territoriale.

Possibilité également, sous conditions, pour le salarié cadre français qui a travaillé à l'étranger postérieurement au 1^{er} avril 1947, d'acquérir des points de retraite AGIRC pour les périodes d'activité cadre.

Etrangers travaillant en France

Les cadres étrangers travaillant en France sont exonérés de l'obligation d'affiliation au régime AGIRC lorsqu'ils restent attachés à leur régime de base d'origine soit au titre du règlement n° 883/2004 de l'Union Européenne, soit au titre d'une convention internationale de Sécurité sociale.

Cette mesure s'applique à compter du 1^{er} juillet 1988. Toutefois, les cadres affiliés au régime AGIRC au 30 juin 1988, sont autorisés à continuer à bénéficier du régime jusqu'au terme de leur travail en France. Ils peuvent cependant cesser de cotiser à partir du 1^{er} juillet 1988.

BÉNÉFICIAIRES

Les bénéficiaires du régime des cadres sont définis par la Convention Collective à différents articles de ladite convention (article 4, 4 bis, 36) d'où leur dénomination habituelle.

ARTICLE 4

- les ingénieurs et cadres définis par les arrêtés de mise en ordre des salaires des diverses branches professionnelles ou par des conventions ou accords conclus sur le plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de conventions collectives et qui se sont substitués aux arrêtés de salaire.

En ce qui concerne les branches pour lesquelles des arrêtés ne fournissent pas de précisions suffisantes, il est procédé par assimilation en prenant pour base, les arrêtés de mise en ordre des salaires des branches professionnelles les plus comparables, par accord entre les organisations professionnelles intéressées.

- les personnes exerçant des fonctions de direction non visées par les arrêtés de mise en ordre des salaires lorsqu'elles sont considérées comme des salariés pour l'application de la législation de la Sécurité sociale.

Cas particuliers des gérants de SARL

- si le gérant est minoritaire ou égalitaire et relève du régime général de Sécurité sociale, il doit être affilié au régime des cadres ;

- dans le cas du gérant majoritaire, il ne peut être affilié au régime des cadres mais étant considéré comme commerçant, il relève de l'ORGANIC (Régime des Commerçants et industriels) ;

- les gérants de sociétés de famille ayant opté pour le régime fiscal des sociétés de personnes, depuis le 1^{er} janvier 1984, en fonction du critère d'assujettissement au régime général de la Sécurité sociale, ces gérants relèvent du régime des cadres ;

- les médecins, lorsqu'ils sont considérés comme des salariés pour l'application de la législation de la Sécurité sociale ;

- les conseillères du travail et surintendantes d'usine diplômées ;

- les VRP (voyageurs, représentants et placiers) travaillant pour un seul employeur et ayant la qualification de cadre, c'est-à-dire dont les fonctions, suivant attestation de leur employeur, répondent à l'un au moins des 3 critères ci-après :

- formation professionnelle analogue à celle des cadres de la profession considérée,
- fonctions de commandement, en particulier sur d'autres VRP,
- délégation de l'autorité du chef d'entreprise.

Ces VRP sont donc affiliés à la caisse de retraite des cadres de l'entreprise qui les emploie et non à l'IRPVRP.

ARTICLE 4 BIS - ASSIMILÉS

Les employés, techniciens ou agents de maîtrise, sont assimilés aux ingénieurs et cadres visés à l'article 4, dans les cas où ils occupent des fonctions :

- classées par référence aux arrêtés de mise en ordre des salaires, à une cote hiérarchique brute égale ou supérieure à **300** ;
- classées dans une position hiérarchique équivalente dans les classifications d'emplois agréées par l'AGIRC résultant de conventions ou accords conclus sur le plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective.

ARTICLE 36

- l'affiliation au titre de l'article 36 s'applique obligatoirement aux entreprises qui, à la date du 31 décembre 1983, étaient adhérentes au régime de l'IRCACIM pour les catégories de personnels bénéficiaires de ce régime.
- l'affiliation peut être étendue par voie d'accord ou par convention collective ou accord de retraite aux autres collaborateurs ne relevant pas de l'IRCACIM.

Toute extension demandée par une entreprise nouvelle ou une entreprise qui engage pour la première fois des collaborateurs susceptibles d'être concernés par le présent article, prend effet à la date de la création de l'entreprise ou à la date d'engagement du premier de ces collaborateurs.

Dans les autres cas, l'adhésion prend effet le premier jour de l'année au cours de laquelle elle est notifiée à l'institution et est recevable sous réserve que :

- les catégories concernées aient été, jusqu'à la date en cause, affiliées à un autre régime complémentaire et aient satisfait ainsi à l'obligation d'affiliation résultant de la loi ;
- les engagements avec les autres régimes de retraite cessent de viser la tranche B ou T2.

L'affiliation est opérée par référence :

- soit à un coefficient hiérarchique au moins égal à **200** dans les arrêtés de mise en ordre des salaires ;
- soit à une position hiérarchique équivalente dans les classifications d'emplois résultant de conventions ou accords conclus sur le plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective.

Bénéficient obligatoirement du régime, au titre de l'article 36, tous les collaborateurs titulaires de postes classés à un niveau au moins égal à celui-ci correspondant au niveau minimum retenu par l'entreprise et au plus égal à celui qui entraîne application de l'article 4 bis de la convention.

VRP - ANNEXE IV À LA CONVENTION

Les VRP sont affiliés à l'IRPVRP s'ils ne répondent pas aux critères d'affiliation en tant que cadres article 4 et s'ils remplissent les conditions suivantes :

- travailler pour un ou plusieurs employeurs ;
- exercer la profession de représentant d'une façon exclusive et constante ou, conjointement à l'exercice effectif et habituel de la représentation, ayant accepté de se livrer à d'autres activités, quelle qu'en soit la nature, pourvu qu'elles soient exercées pour le compte d'un ou plusieurs de leurs employeurs ;
- ne pas faire effectivement d'opérations à titre personnel ;
- être liés à l'entreprise à laquelle ils rendent compte de leur activité par des conventions ;
- avoir perçu de l'ensemble de leurs employeurs, une rémunération nette (déduction faite des frais professionnels qui, en cas d'évaluation forfaitaire, sont estimés à **30 %** des rémunérations brutes), dépassant le plafond de la Sécurité sociale.

ASSIETTE DES COTISATIONS

RÉMUNÉRATIONS

Les cotisations sont calculées à partir de la rémunération brute du salarié, y compris tous les avantages en nature et autres éléments faisant partie intégrante de la rémunération.

Les frais professionnels sont admis en déduction dans les limites fixées par le Code de la Sécurité sociale.

À compter du 1^{er} janvier 1996, l'assiette des cotisations AGIRC 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).

Avenant et délibération AGIRC du 27 septembre 1995

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

- artistes du spectacle travaillant pour des employeurs occasionnels ;
- personnels des 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.

Concernant les VRP, la déduction supplémentaire pour frais professionnels de **30 %** est limitée à **7 600 €** depuis le 1^{er} janvier 1996.

Contrairement à la solution adoptée pour les cotisations au régime général de Sécurité sociale, la commission paritaire AGIRC a décidé que les contributions patronales à des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance sont exclues de l'assiette des cotisations AGIRC même si elles dépassent les seuils fixés à l'article

Article D. 242-1 du Code de la Sécurité sociale
Avenant A 165 - Délibération 19 modifiée

BASE DE COTISATIONS

Elle est définie par référence à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Sont soumis notamment :

- les salaires ou gains ;
- les indemnités compensatrices de congés payés ;
- le montant de la part salariale des cotisations versées à la Sécurité sociale ou aux organismes de retraite et de prévoyance complémentaire ;
- les indemnités, primes, gratifications ;
- les avantages en argent ou en nature.

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 3/4 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 (idem indemnités de licenciement)
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

ASSIETTE DES COTISATIONS

Réduction du temps de travail

Les entreprises ayant conclu un accord d'aménagement et de réduction de 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.

Avenant A 180 du 10 mars 1997

Assiette de cotisations - tranche B ou T2

Les cotisations représentant la part patronale et salariale, versées par l'employeur, sont assises sur la tranche de rémunération comprise entre une limite inférieure égale au plafond de Sécurité sociale et une limite supérieure égale au minimum à **4** fois le plafond de la Sécurité sociale.

Pour **2015** : entre **3 171 €** et **12 680 €** (mois).

Cette tranche de rémunération est appelée communément Tranche B ou Tranche 2, et est égale, au plus, à **3** plafonds de Sécurité sociale.

Pour **2015** : **9 510 €**.

Assiette de cotisations - tranche C ou T3

Les cotisations représentant la part patronale et salariale, versées par l'employeur, sont également assises sur la tranche de rémunération comprise entre une limite inférieure égale à **4** plafonds de Sécurité sociale et une limite supérieure égale à **8** fois le plafond de la Sécurité sociale.

Cette tranche de rémunération est appelée communément Tranche C ou Tranche 3, donc égale, au plus, à **4** plafonds de Sécurité sociale.

Pour **2015** : entre **12 681 €** et **25 360 €**.

TRANCHES DE SALAIRE

Tranche B

Les cotisations représentant la part patronale et salariale versées par l'employeur, sont assises sur la tranche de rémunération comprise entre une limite inférieure égale au plafond de Sécurité sociale et une limite supérieure égale au minimum à **4** fois le plafond de la Sécurité sociale.

- pour **2015** : entre **3 170 €** et **12 680 €** (mois).

Cette tranche de rémunération appelée communément Tranche B est égale, au plus, à **3** plafonds de Sécurité sociale.

- pour **2015** : **9 510 €**.

Tranche C ou T3

Les cotisations représentant la part patronale et salariale versées par l'employeur, sont également assises sur la tranche de rémunération comprise entre une limite inférieure égale à **4** plafonds de Sécurité sociale et une limite supérieure égale à **8** fois le plafond de la Sécurité sociale.

Cette tranche de rémunération appelée communément Tranche C est égale, au plus, à **4** plafonds de Sécurité sociale.

- pour **2015** : entre **12 681 €** et **25 360 €**.

VALEURS 2014

Tranche A

Salaire compris entre 0 et 1 plafond Sécurité sociale

Mois	3 170 €
Trimestre	9 510 €
Année	38 040 €

Tranche B

Salaire compris entre 1 et 4 plafonds Sécurité sociale

Mois	9 510 €
Trimestre	28 530 €
Année	114 120 €

Tranche C

Salaire compris entre 4 et 8 plafonds Sécurité sociale

Mois	12 680 €
Trimestre	38 040 €
Année	152 160 €

Le salarié atteint la limite maximum de la tranche C lorsque son salaire global annuel est de **8** plafonds de Sécurité sociale.

Pour 2015 : 38 040 € x 8 = 304 320 €.

PARTICIPANT À EMPLOYEURS MULTIPLES

Affiliation

Dans le cas où un salarié exerce des fonctions de cadre qui relèvent du régime AGIRC chez plusieurs employeurs, son affiliation devait antérieurement être effectuée auprès de la Caisse d'adhésion de «l'employeur principal».

Un avenant du 5 novembre 2002 à la convention de retraite des cadres est venu modifier les règles jusqu'alors en vigueur, sauf pour les VRP.

Avenant A-214 du 5 novembre 2002

Depuis la suppression de l'obligation d'affiliation à la seule institution de retraite complémentaire des cadres de l'employeur principal, les salariés concernés sont affiliés auprès des différentes institutions dont relèvent leurs employeurs.

Assiette des cotisations

Les entreprises employant des salariés à employeurs multiples peuvent opter :

- pour la règle du prorata en fonction du total des rémunérations ;
- pour l'abattement d'assiette au titre du temps partiel.

Prorata en fonction du total des salaires

Les limites de cotisations inférieures et éventuellement supérieures sont déterminées pour chaque employeur au prorata du salaire versé par cet employeur par rapport à la totalité des salaires versés pour les différents employeurs et perçus par le participant, que les emplois chez tous ces différents employeurs soient des emplois cadres ou non cadres.

☞ *Pour l'application de la règle de prorata, il n'est pas tenu compte des solutions acceptées par les URSSAF qui admettent qu'un seul des employeurs verse la totalité des cotisations plafonnées de Sécurité sociale pour un salarié, en cas de pluralité d'employeurs.*

Exemple de prorata

Un salarié ayant travaillé en 2015 dans 2 entreprises, en qualité de cadre et ayant perçu un salaire total de 55 000 €.

Entreprise 1 : salaire 25 000 € - taux de cotisation contractuel AGIRC = 16,20 %.

Entreprise 2 : salaire 30 000 € - taux de cotisation contractuel AGIRC = 16,20 %.

Tranche A de l'entreprise 1 soit A1 : $\frac{38\,040 \times 25\,000}{55\,000} = 17\,290,91$ €

Tranche A de l'entreprise 2 soit A2 : $\frac{38\,040 \times 30\,000}{55\,000} = 20\,749,09$ €

Total Tranche A : 38040 €.

Tranche B de l'entreprise 1 soit B1 = 25 000 - 17 290,91 = 7 709,09 €.

Tranche B de l'entreprise 2 soit B2 = 30 000 - 20 749,09 = 9 250,91 €.

Total Tranche B = 16 960 €.

Soit un total Tranche A + Tranche B (38 040 + 16 960) égal à 55 000 €.

Cotisations contractuelles (AGIRC)

Entreprise 1 = 7 709,09 x 16,20 % = 1 248,87 €.

Entreprise 2 = 9 250,91 x 16,20 % = 1 498,65 €.

Cotisation globale pour le participant à employeurs multiples = 2 747,52 €.

Pour le paiement, il y a lieu d'appliquer le taux d'appel en vigueur soit, pour 2015 :

2 747,52 x 125 % = 3 434,40 €.

Abattement d'assiette au titre du temps partiel

L'employeur peut également fixer la part des cotisations plafonnées lui incombant comme si le salarié occupait un temps partiel dans son établissement.

Exemple

Soit un salarié percevant 25 000 € pour un mi-temps chez l'employeur X.

Il perçoit 30 000 € chez un autre employeur Y.

Dans ce cas, les cotisations plafonnées chez l'employeur X sont les suivantes :

TA = 38 040 x 50 % = 19 020 €.

TB = 25 000 - 18 774 = 5 980 €.

VRP

VRP exclusifs cadres

Ils relèvent en principe des mêmes institutions de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO que les autres cadres de l'entreprise.

L'employeur peut toutefois décider de les affilier à l'IRPVVP pour les tranches B et C de l'assiette des cotisations. Les VRP relèveront alors de l'IRREP pour la tranche A.

Autres

Les VRP exclusifs ne possédant pas la qualification de cadre et les VRP multicartes qui perçoivent une rémunération annuelle brute supérieure au plafond de la Sécurité sociale, relèvent obligatoirement de l'IRPVVP pour les tranches B et C et de l'IRREP pour la tranche A.

Régularisation annuelle - déclaration

La déclaration des salaires perçus par le participant à employeurs multiples incombe à celui-ci. Il doit indiquer le montant des salaires reçus chez chacun des employeurs, ainsi que les taux de cotisations correspondant à chaque entreprise.

Ces déclarations doivent être attestées par les employeurs en cause et adressées dans les meilleurs délais à l'institution.

La responsabilité du participant à employeurs multiples est pleinement engagée tant pour les déclarations d'emploi que pour les déclarations de salaires, mais il n'en résulte pas pour le participant toute liberté de déclarer ou non ses différents employeurs et la responsabilité de ces derniers n'est pas pour autant dérogée.

L'institution doit, s'il y a lieu, procéder à la régularisation de la situation à partir des éléments dont elle dispose, dans la mesure où il n'y a pas forclusion. Cette régularisation implique l'appel des majorations de retard prévues, auprès des entreprises qui n'ont pas effectué leurs déclarations ou n'ont pas réglé dans le délai fixé par l'institution le montant des cotisations mises à leur charge.

Forclusion

Le délai maximum pour apporter d'éventuelles modifications à l'assiette des cotisations est clos après l'expiration de la 2^e année suivant un exercice. Passé ce délai de 2 ans, les situations ne peuvent plus être régularisées et les participants concernés ne peuvent réclamer l'inscription de points de retraite sur justification du précompte de leur part personnelle de cotisations.

PÉRIODE D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL (MALADIE – MATERNITÉ INVALIDITÉ)

Période antérieure au 1^{er} janvier 2002

Pendant les 90 premiers jours d'arrêt de travail

Pendant la période comprise entre la date de l'arrêt de travail et le premier jour du 4^e mois qui suit la date de l'arrêt de travail (ou le cas échéant, la date de rupture du contrat de travail), les cotisations correspondent à celles qui seraient versées sur des rémunérations égales à celles que le cadre recevait à la veille de son arrêt de travail.

Application de l'avenant A 49

Lorsque l'arrêt de travail se prolonge sur l'exercice de l'année suivante, l'application de la règle précédente s'étend jusqu'au nombre de jours restant à courir pour atteindre 90 jours si le participant n'a pas déjà atteint ces 90 jours dans l'exercice d'origine.

Exemple

- 1^{er} arrêt de travail maladie : du 1^{er} décembre 1993 au 15 mars 1994

Dans ce cas l'application de l'avenant A49 intervient du 1^{er} décembre 1993 au 28 février 1994, soit 90 jours au total dont 59 jours sur l'exercice 1994.

- 2^e arrêt de travail maladie : du 1^{er} octobre 1994 au 10 décembre 1994

L'application de l'avenant A49 intervient du 1^{er} octobre 1994 au 31 octobre 1994, soit 31 jours correspondant au solde disponible (90 j - 59 j = 31 j).

Lorsque les périodes d'arrêt de travail se situent au cours d'une même année civile, les cotisations ne sont appelées sur la rémunération fictive que dans la limite des 90 jours.

L'obligation de l'application de l'avenant A49 cesse à partir de la rupture du contrat de travail au terme du préavis que celui-ci soit effectué ou non.

À partir du 91^e jour d'arrêt de travail

Pour la période comprise entre le premier jour du 4^e mois d'arrêt de travail et la reprise du travail, si le cadre continue à percevoir tout ou partie de ses salaires ou s'il reçoit des indemnités d'un régime de prévoyance, les cotisations sont dues sur la tranche des salaires et indemnités qui dépasse le plafond de la Sécurité sociale.

Les cotisations sont donc calculées selon les règles normales, tant que le salaire du participant est maintenu en totalité ou partiellement.

Les cotisations garanties telles que l'Avenant A17, la garantie minimale de cotisations A ou B, la garantie minimale à objectif de points (GMP) ainsi que les cotisations forfaitaires doivent également être versées.

Les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale n'entrent jamais dans l'assiette des cotisations postérieurement au 91^e jour.

Il n'y a inscription gratuite de points que dans la mesure où les points acquis par cotisations n'atteignent pas le nombre qui correspond à la moyenne garantie par le calcul des points en cas d'arrêt de travail.

À compter du 1^{er} janvier 2002

Avenant «A198» du 13 septembre 2001

À compter du 1^{er} janvier 2002, les cotisations de retraite complémentaire des cadres dues aux institutions AGIRC pour les périodes d'arrêt de travail, sont calculées, dès le premier jour, sur la même assiette que les cotisations de Sécurité sociale.

Les cotisations sont, par conséquent, dès le premier jour d'arrêt, calculées sur les avantages versés directement par l'employeur ou pour son compte par un organisme de prévoyance.

Par contre, les cotisations ne sont pas dues sur les indemnités journalières de Sécurité sociale.

Exemple

Soit un salarié malade durant le mois de janvier 2015.

Salaire théorique : 5 000 €.

Indemnités journalières de Sécurité sociale : 1 050 €.

Complément différentiel : 3 950 €.

Dans ce cas, l'assiette des cotisations AGIRC porte sur le complément différentiel, à savoir 3 950 €, déduction faite du plafond de Sécurité sociale, soit :

TB : 3 950 – 3 170 = 780 €.

Points gratuits

La durée de versement des indemnités journalières de Sécurité sociale requise pour l'ouverture du droit à l'inscription de points gratuits est égale à **60** jours consécutifs.

Le salarié se voit inscrire, sans contrepartie de cotisations, des droits à retraite complémentaire AGIRC à compter du premier jour d'interruption de travail lorsqu'il justifie, pendant plus de **60** jours consécutifs suivant son arrêt de travail, avoir perçu des indemnités journalières de Sécurité sociale.

TAUX DE COTISATIONS

TAUX CONTRACTUEL MINIMUM DE COTISATION

Le taux de cotisation contractuel était au minimum, au **1^{er} janvier 1995**, de **12 %** des tranches **B** et **C**.

L'accord paritaire du 9 février 1994 a prévu le relèvement du taux minimum de cotisation contractuel à :

- **13 %** à compter du 1^{er} janvier 1996 ;
- **14 %** à compter du 1^{er} janvier 1997 ;
- **15 %** à compter du 1^{er} janvier 1998 ;
- **16 %** à compter du 1^{er} janvier 1999 ;
- **16,10 %** à compter du 1^{er} janvier 2014.

Accord AGIRC du 25 avril 1996

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

À compter du 1^{er} janvier 2014, les taux de cotisations minimum AGIRC vont être modifiés dans les conditions suivantes :

	ARRCO	Part patronale	Part salariale	AGIRC	Part patronale	Part salariale
2014	T1 : 7,625 % T2 : 20,125 %	4,58 % 12,08 %	3,05 % 8,05 %	TB et TC : 20,425 %	12,68 %	7,75 %
2015	T1 : 7,75 % T2 : 20,25 %	4,65 % 12,15 %	3,10 % 8,10 %	TB et TC : 20,55 %	12,75 %	7,80 %

VENTILATION DU TAUX DE COTISATION

Taux contractuel	Part patronale	Part salariale
TB : 16 %	62,50 %	37,50 %
TC : 16 %	La ventilation de la cotisation de la TC peut être différente de la TB. Elle est déterminée par accord d'entreprise ou conformément à la répartition existant à la veille de l'intégration à l'AGIRC (entreprise adhérant à un régime intégré à l'AGIRC avant le 1 ^{er} janvier 1991)	

TB : tranche B.

TC : tranche C.

À défaut d'accord d'entreprise concernant la répartition de la TC, on retient celle appliquée en TB.

Concernant la répartition en TB, 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 ARRCO/AGIRC n° 2004-25 du 14 octobre 2004

Ces possibilités de modifier la répartition de la part salariale et de la part patronale ne valent que pour les cotisations de retraite complémentaire et non pour les cotisations AGFF, APEC, CET, dont la répartition est imposée.

La prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations AGIRC constitue un complément de rémunération assujéti à cotisation.

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

Tel est le cas lorsque l'employeur prend à sa charge :

- une part supérieure à **62,50 %** sur la TB ;
- ou supérieure à l'accord d'entreprise ou à la répartition applicable lors de l'intégration (entreprise adhérente à un régime de cadres supérieurs intégré à l'AGIRC avant le **1^{er} janvier 1991**) sur la TC.

En cas de transformation d'entreprise appliquant des règles de répartition différentes, il est possible d'aligner les règles de répartition entre employeur et salarié :

- soit par un alignement sur les règles de répartition définies par l'AGIRC (**3/8, 5/8**) ;
- soit en optant pour un alignement dans le sens le plus favorable pour le salarié.

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 AGIRC, 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

GARANTIE MINIMALE DE COTISATIONS À OBJECTIFS DE POINTS (GMP)

DÉFINITION

Tout affilié au régime de l'AGIRC doit, depuis le 1^{er} janvier 1989, cotiser sur la base d'une assiette minimale. L'entreprise doit, par conséquent, verser un montant minimum de cotisation pour tout adhérent au régime (articles 4, 4bis, 36). Ce montant minimal permet au salarié d'acquérir un minimum de **120** points de retraite. La GMP s'applique aux salariés dont la rémunération se situe en dessous du plafond ou en deçà d'un salaire charnière.

DÉTERMINATION DE LA COTISATION MINIMALE

Le Conseil d'administration de l'AGIRC définit chaque année le montant de la cotisation minimale. Pour l'année **2014**, le montant provisoire de la cotisation minimale mensuelle est fixé à **66,34** €.

La tranche B charnière est, par conséquent, de :

- $TB \times 20,30 \% = 66,34 \text{ €}$;
- $TB = 66,34 \text{ €} \times 100/20,43$;
- $TB = 324,72 \text{ €}$ par mois, soit **3 896,64** € par an.

Le salaire charnière mensuel applicable au **1^{er} janvier 2014** est de :

- $3\ 129 + 324,72 = 3\ 453,72 \text{ €}$.

Le salaire charnière annuel applicable, en **2014** est de :

- $3\ 453,72 \text{ €} \times 12 = 41\ 444,64 \text{ €}$.

Les cotisations dues au titre de la GMP doivent, le cas échéant, faire l'objet d'une régularisation annuelle :

Salaire charnière (en €)	Valeur de la GPM (en €)	Part salariale (en €)	Par patronale (en €)
Annuel : 41 444,64	Annuel : 796,08	302,04	494,04
Mensuel : 3 453,72	Mensuel : 66,34	25,17	41,17

Exemples

1 - Soit un salarié percevant 2 500 € par mois. La TB théorique appliquée sera de 324,72 € par mois.

2 - Soit un salarié percevant 3 200 € par mois. La TB du salarié est de : $3\ 200 - 3\ 129 = 71 \text{ €}$.

La TB théorique sera de : $324,72 - 71 = 253,72 \text{ €}$ par mois.

3 - Soit un salarié percevant un salaire de 3 200 € par mois de janvier à décembre 2014.

Il perçoit une prime de 1 800 € en décembre de la même année.

La TB du salarié est de : $3\ 200 - 3\ 129 = 71 \text{ €}$ (de janvier à novembre).

La GMP sera de : $324,72 - 71 = 253,72 \text{ €}$ par mois durant la même période.

En décembre, la TB cumulée est de : $(71 \times 11) + 1\ 871 = 2\ 652 \text{ €}$.

La TB annuelle fictive sera de : $3\ 896,64 - 2\ 652 = 1\ 244,64 \text{ €}$.

CAS PARTICULIERS

Salariés à temps partiel

Lorsque le salarié travaille à temps partiel, la garantie minimale de cotisation s'applique au prorata en tenant compte du rapport entre la rémunération à temps partiel et la rémunération du même poste à temps plein.

Salaire à temps partiel/salaire à temps plein x GMP

L'application de la garantie est indépendante du principe retenu par l'entreprise pour le calcul au prorata du plafond de Sécurité sociale.

Exemple

Soit un salarié percevant 3 000 € pour 136 heures ; sa rémunération à temps plein serait de :
 $3\,000 \times (151,67/136) = 3\,345,66 \text{ €}$.

Le montant de la TB théorique s'établit à : $3\,000/3\,345,66 \times 324,72 = 291,71 \text{ €}^{(1)}$.

Si l'entreprise opte pour un prorata de plafond, celui-ci est égal à :

$(3\,000/3\,345,66) \times 3\,129 = 2\,805,72 \text{ €}$.

La TB du salarié est par conséquent de :

$3\,000 - 2\,805,72 = 194,28 \text{ €}$.

La GMP s'élève à : $291,71^{(1)} - 194,28 = 97,43 \text{ €}$.

Embauche - Départ en cours d'année - Années incomplètes

Le montant de la GMP doit, dans ce cas, être calculé au prorata de la durée d'activité. Le calcul se fait en fonction des 30^e de présence du salarié. Le prorata en 30^e est effectué en cas d'entrée, sortie, embauche en contrat à durée déterminée, changement d'employeur ou promotion durant l'année.

GMP et sommes isolées

Les sommes isolées sont les sommes versées au salarié au moment de son départ (ou postérieurement), en dehors de sa rémunération normale et cotisables au regard de l'assiette de cotisation AGIRC.

Sont, notamment, considérées comme sommes isolées :

- les indemnités compensatrices de congés payés ;
- les indemnités de précarité (salariés sous contrat à durée déterminée adhérant à l'AGIRC) ;
- les indemnités de départ à la retraite (à l'initiative du salarié) ;
- les rappels de salaire ;
- les indemnités correspondant à des soldes de repos compensateur ou d'horaire variable ;
- les indemnités compensatrices versées au titre d'un compte épargne temps ou concernant des jours de RTT non pris.

Les sommes isolées ne viennent pas s'imputer sur la GMP. En d'autres termes, les sommes isolées étant versées en dehors de la rémunération normale, ne sont pas à prendre en compte au titre des rémunérations de l'exercice pour le calcul de la GMP.

Maladie

La GMP reste exigible dès lors que l'affilié AGIRC perçoit un salaire ou des indemnités de prévoyance d'un montant inférieur au salaire charnière.

La GMP cesse d'être appelée dans l'hypothèse où le salarié ne perçoit plus de sommes susceptibles d'entrer dans l'assiette AGIRC.

Régularisation annuelle

Il convient de neutraliser les mois au titre desquels la GMP n'est pas due.

Exemple

Aucune rémunération soumise à cotisations.

Salariés multi-employeurs

La GMP est proratisée en fonction du rapport entre le salaire perçu chez chaque employeur et la totalité des salaires perçus.

Bulletin de salaire : GMP - SALARIÉ CADRE

EXEMPLE :

Salariné cadre percevant une
rémunération mensuelle de
3 200 € au cours de l'année
2015

L'entreprise lui précompte la
GMP mensuellement
la GMP est égale à :

$TB \text{ théorique min} - TB$

salaire soit :

$322,82 - 30 = 294,72 \text{ €}$

BASE CSG / CRDS :

$(\text{brut SS} \times 0,9825) + \text{cotisations}$
 $\text{patronales de prévoyance) :$

$(3\,200 \times 0,9825) + 47,55$

$= 3\,191,55 \text{ €}$

CHÔMAGE, AGIRC,

AGFF, APEC :

$TA : 3\,170 \text{ € (pour 2015)}$

$TB : 3\,200 - 3\,170 = 30 \text{ €}$

ARRCO TA :

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

AGIRC GMP :

$322,82 - 71 = 292,82 \text{ €}$

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 30.06.2015			Date de la Paie : 01.07.2015		
SALAIRE (Base 151,67 h)		3 200,00			
SALAIRE BRUT		3 200,00			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CSG/CRDS	3 191,55	2,90%	92,55		
CSG	3 191,55	5,10%	162,77		
ASSURANCE MALADIE	3 200,00	0,75%	24,00	12,80%	409,60
CONTRIB.SOLIDARITÉ	3 200,00			0,30%	9,60
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	3 200,00	0,30%	9,60		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 170,00	6,85%	217,15	8,50%	269,45
Totalité	3 200,00			1,80%	57,60
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 200,00			3,45%	110,40
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 200,00			1,80%	57,60
ACCIDENT DU TRAVAIL	3 200,00			1,20%	38,40
FNAL	3 200,00			0,50%	16,00
VERSEMENT TRANSPORT	3 200,00			2,70%	86,40
CHOMAGE/FNGS					
TA	3 170,00	2,40%	76,08	4,30%	136,31
TB	30,00	2,40%	0,72	4,30%	1,29
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 170,00	3,10%	98,27	4,65%	147,41
AGIRC TB	30,00	7,80%	2,34	12,75%	3,83
AGIRC GMP	292,82	7,80%	22,84	12,75%	37,33
AGFF TA	3 170,00	0,80%	25,36	1,20%	38,04
AGFF TB	30,00	0,90%	0,27	1,30%	0,39
CET	3 200,00	0,13%	4,16	0,22%	7,04
APEC TA	3 170,00	0,024%	0,76	0,036%	1,14
APEC TB	30,00	0,024%	0,01	0,036%	0,01
PRÉVOYANCE					
TA	3 170,00	0,50%	15,85	1,50%	47,55
TOTAL DES RETENUES			752,73		1 475,39
NET À PAYER		2 447,27			
CSG & CRDS		92,55			
NET IMPOSABLE		2 539,83			
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 : GMP - SOMMES ISOLÉES - SALARIÉ CADRE

EXEMPLE :

Salarié cadre percevant une
rémunération mensuelle de

3 200 €

Il est licencié le 28.02.2015

(après exécution du préavis)

Son indemnité compensatrice
de congés payés est de 2 790 €

L'indemnité de licenciement est
égale à 1/5 de mois par année
d'ancienneté

Son ancienneté est de 8 ans

I.C.C.P. :

Règle du 1/10e : salaires

du 01.06.2014 au 28.02.2015

soit : $3\,200 \times 9/10 = 2\,880$ €

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations

patronales de prévoyance :

(6 080 * 0,9825) + 47,55

= 5 943,72 €

CHÔMAGE :

TA : 3 170 € (pour 2015)

TB : (6 080 - 3 170) = 2 910 €

ARRCO TA :

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

AGIRC :

TB : 3 200 - 3 170 = 30 €

GMP : 322,82 - 30 = 292,82 €

AGIRC, CET, APEC, AGFF :

Sommes isolées : 2 880 €

INDEMNITÉ LICENCIEMENT :

= 1/5e de la rémunération

mensuelle par année

d'ancienneté, soit :

$1/5 \times 3\,200 \times 8 = 5\,120$ €

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 28.02.2015

Date de la Paie : 28.02.2015

SALAIRE (Base 151,67 h)	3 200,00
ICCP	2 880,00
SALAIRE BRUT	6 080,00

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	5 943,72	2,90%	172,37		
CSG	5 943,72	5,10%	303,13		
ASSURANCE MALADIE	6 080,00	0,75%	45,60	12,80%	778,24
CONTRIB.SOLIDARITÉ	6 080,00			0,30%	18,24
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	6 080,00	0,30%	18,24		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 170,00	6,85%	217,15	8,50%	269,45
Totalité	6 080,00			1,80%	109,44
ALLOCATIONS FAMILIALES	6 080,00			3,45%	209,76
ALLOCATIONS FAMILIALES	6 080,00			1,80%	109,44
ACCIDENT DU TRAVAIL	6 080,00			1,20%	72,96
FNAL	6 080,00			0,50%	30,40
VERSEMENT TRANSPORT	6 080,00			2,70%	164,16
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 170,00	2,40%	76,08	4,30%	136,31
TB	2 910,00	2,40%	69,84	4,30%	125,13
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 170,00	3,10%	98,27	4,65%	147,41
AGIRC TB	30,00	7,80%	2,34	12,75%	3,83
AGIRC GMP	292,82	7,80%	22,84	12,75%	37,33
AGIRC (sommes isolées)	2 880,00	7,80%	224,64	12,75%	367,20
CET	3 200,00	0,13%	4,16	0,22%	7,04
CET (sommes isolées)	2 880,00	0,13%	3,74	0,22%	6,34
APEC TA	3 170,00	0,024%	0,76	0,036%	1,14
APEC TB	30,00	0,024%	0,01	0,036%	0,01
APEC (sommes isolées)	2 880,00	0,024%	0,69	0,036%	1,04
AGFF TA	3 170,00	0,80%	25,36	1,20%	38,04
AGFF TB	30,00	0,90%	0,27	1,30%	0,39
AGFF (sommes isolées)	2 880,00	0,90%	25,92	1,30%	37,44
PRÉVOYANCE TA	3 170,00	0,50%	15,85	1,50%	47,55
TOTAL DES RETENUES			1 327,26		2 718,28
INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT			5 120,00		
NET À PAYER			9 872,74		
CSG & CRDS			172,37		
NET IMPOSABLE			4 925,11		

Payé le :

Par virement du :

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

SOMMES ISOLÉES

GRATIFICATIONS, RAPPELS DE SALAIRE, INDEMNITÉS DE DÉPART À LA RETRAITE, ETC. VERSÉS À L'OCCASION DU DÉPART DU CADRE DE L'ENTREPRISE

Les sommes isolées sont les sommes versées au moment du départ du salarié, en dehors de la rémunération normale, et qui ont un caractère cotisable.

L'employeur doit isoler ces sommes sur le bulletin de paie et les intégrer dans les bases AGIRC, APEC, AGFF et dans celles de la CET.

La date effective de versement de la somme n'en modifie pas la nature.

Exemple de sommes isolées

- indemnités de départ en retraite à l'initiative du salarié ;
- indemnités de précarité des salariés sous contrat à durée déterminée ;
- rappels de salaire ;
- indemnités compensatrices de congés payés ;
- part cotisable des indemnités de rupture (licenciement, mise à la retraite) ;
- indemnités compensatrices versées au titre d'un compte épargne temps ;
- indemnités correspondant à des soldes de repos compensateurs ou d'horaire variable.

Ne sont pas considérées comme sommes isolées :

- les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement ;
- Les indemnités légales de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ;
- les primes versées au moment du départ du salarié au prorata de son temps de présence (exemple : prorata de 13^e mois).

DÉTERMINATION DE L'ASSIETTE DE COTISATION

Les sommes isolées constituent une base supplémentaire par rapport aux cotisations habituelles. Elles sont soumises à cotisation dès le premier euro et dans la limite de 7 plafonds annuels de Sécurité sociale (soit **262 836 €** pour **2014**).

Au moment du départ, il convient de procéder de la façon suivante :

- distinguer la base cotisable correspondant à la rémunération normale des sommes isolées ;
- ventiler les sommes de la façon suivante :
 - les sommes correspondant à la rémunération habituelle sont réparties :
 - en TA en ARRCO,
 - pour le montant du dépassement (TB) en AGIRC,
 - les sommes isolées sont affectées au premier euro en AGIRC (TB) sauf lorsque cette somme isolée vient compléter la TA d'un salarié qui n'aurait pas atteint le plafond de Sécurité sociale.

Exemple

Un salarié quitte l'entreprise le 28 février 2014. Il a perçu un salaire de 4 000 € en 2014. Il perçoit par ailleurs une Indemnité Compensatrice de Congés Payés égale à 4 000 €. Dans ce cas, l'ICCP complétera la TA à hauteur de : 6 258^(*) - 4 000 = 2 258 €.

Le surplus sera affecté en sommes isolées à savoir : 4 000 - 2 258 = 1 742 €.

^(*) 6 258 correspondant à la valeur des plafonds théoriques de janvier et février 2014.

GMP ET SOMMES ISOLÉES

Les sommes isolées ne s'imputent pas sur la GMP (garantie minimale à objectifs de points). En d'autres termes, les sommes isolées ne viennent pas s'ajouter à la rémunération habituelle du salarié pour apprécier si celui-ci atteint ou non le salaire charnière (salaire au-dessus duquel la GMP n'est pas due).

CALCUL DES POINTS DE RETRAITE**Rupture du contrat de travail intervenue depuis le 1^{er} janvier 1993**

L'assiette maximale de cotisations, sur les sommes isolées, est égale à 7 fois le plafond de la Sécurité sociale en vigueur l'année du départ. Lorsque la rémunération du cadre, au cours de l'exercice civil précédant son départ, n'a pas atteint la tranche C, les sommes isolées, dans la limite de 7 plafonds annuels de Sécurité sociale, seront soumises au taux de cotisation en vigueur sur la tranche B.

Lorsque la rémunération du cadre, au cours de l'exercice civil précédant son départ, dépasse la tranche B, les sommes isolées, dans la limite de 3 plafonds de Sécurité sociale (tranche B), seront soumises au taux de cotisation en vigueur sur la tranche B, l'excédent dans la limite de 4 plafonds supplémentaires, seront soumises au taux de cotisation en vigueur sur la tranche C.

Commission paritaire AGIRC - 28 septembre 1992

RELIQUATS DE COMMISSIONS VERSÉS AUX VRP VISÉS À L'ANNEXE IV QUI ONT CESSÉ LEUR ACTIVITÉ

Les reliquats de commissions versés après la cessation sont considérés comme des "sommes isolées" ; ils sont soumis à cotisations dans leur totalité, sous réserve que le nombre de points ainsi attribué ne porte pas celui afférent à la dernière année civile d'activité au-delà du nombre maximum de points de retraite susceptible d'être obtenu pour une rémunération atteignant la limite supérieure de la tranche différentielle de ladite année.

INDEMNITÉ DE PRÉAVIS

Lorsque le salarié licencié est dispensé de l'exécution du travail pendant le délai-congé, il continue à être considéré comme présent dans l'entreprise jusqu'à l'expiration de la période de délai-congé.

Si l'indemnité de préavis qu'il reçoit est versée globalement, elle est considérée comme servie aux échéances normales de paie pour la perception des cotisations et ne constitue donc pas une somme isolée.

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 Agirc (articles 5 et 6 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947).

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 :

- pour l'Arrco :
 - la tranche 1 (T1), limitée au plafond de la sécurité sociale (PSS) ;
- pour l'Agirc (salariés cadres) :
 - la tranche B (TB), comprise entre le PSS et une limite supérieure égale à 4 PSS,
 - la tranche C (TC), comprise entre 4 PSS et 8 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 TA, le cas échéant 3 fois ce même montant au titre de la TB (36 PMSS) et 4 fois le montant de la TA au titre de la TC (44 PMSS).

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

Bulletin de salaire : GMP - SOMMES ISOLÉES - SALARIÉ CADRE

EXEMPLE :

*Salarié cadre percevant une
rémunération mensuelle de*

3 200 €

Il est licencié le 28.02.2015

(après exécution du préavis)

*Son indemnité compensatrice
de congés payés est de 2 790 €*

*L'indemnité de licenciement est
égale à 1/5 de mois par année
d'ancienneté*

Son ancienneté est de 8 ans

I.C.C.P. :

Règle du 1/10e : salaires

du 01.06.2014 au 28.02.2015

soit : $3\,200 \times 9/10 = 2\,880 \text{ €}$

BASE CSG / CRDS :

*(brut * 0,9825) + cotisations*

patronales de prévoyance :

*(6 080 * 0,9825) + 47,55*

= 5 943,72 €

CHÔMAGE :

TA : 3 170 € (pour 2015)

TB : (6 080 - 3 170) = 2 910 €

ARRCO TA :

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

AGIRC :

TB : 3 200 - 3 170 = 30 €

GMP : 322,82 - 30 = 292,82 €

AGIRC, CET, APEC, AGFF :

Sommes isolées : 2 880 €

INDEMNITÉ LICENCIEMENT :

= 1/5e de la rémunération

mensuelle par année

d'ancienneté, soit :

$1/5 \times 3\,200 \times 8 = 5\,120 \text{ €}$

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 28.02.2015

Date de la Paie : 28.02.2015

SALAIRE (Base 151,67 h)	3 200,00
ICCP	2 880,00
SALAIRE BRUT	6 080,00

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	5 943,72	2,90%	172,37		
CSG	5 943,72	5,10%	303,13		
ASSURANCE MALADIE	6 080,00	0,75%	45,60	12,80%	778,24
CONTRIB.SOLIDARITÉ	6 080,00			0,30%	18,24
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	6 080,00	0,30%	18,24		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 170,00	6,85%	217,15	8,50%	269,45
Totalité	6 080,00			1,80%	109,44
ALLOCATIONS FAMILIALES	6 080,00			3,45%	209,76
ALLOCATIONS FAMILIALES	6 080,00			1,80%	109,44
ACCIDENT DU TRAVAIL	6 080,00			1,20%	72,96
FNAL	6 080,00			0,50%	30,40
VERSEMENT TRANSPORT	6 080,00			2,70%	164,16
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 170,00	2,40%	76,08	4,30%	136,31
TB	2 910,00	2,40%	69,84	4,30%	125,13
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 170,00	3,10%	98,27	4,65%	147,41
AGIRC TB	30,00	7,80%	2,34	12,75%	3,83
AGIRC GMP	292,82	7,80%	22,84	12,75%	37,33
AGIRC (sommes isolées)	2 880,00	7,80%	224,64	12,75%	367,20
CET	3 200,00	0,13%	4,16	0,22%	7,04
CET (sommes isolées)	2 880,00	0,13%	3,74	0,22%	6,34
APEC TA	3 170,00	0,024%	0,76	0,036%	1,14
APEC TB	30,00	0,024%	0,01	0,036%	0,01
APEC (sommes isolées)	2 880,00	0,024%	0,69	0,036%	1,04
AGFF TA	3 170,00	0,80%	25,36	1,20%	38,04
AGFF TB	30,00	0,90%	0,27	1,30%	0,39
AGFF (sommes isolées)	2 880,00	0,90%	25,92	1,30%	37,44
PRÉVOYANCE TA	3 170,00	0,50%	15,85	1,50%	47,55
TOTAL DES RETENUES			1 327,26		2 718,28
INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT			5 120,00		
NET À PAYER			9 872,74		
CSG & CRDS			172,37		
NET IMPOSABLE			4 925,11		

Payé le :

Par virement du :

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

CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE TEMPORAIRE (CET)

DÉFINITION

Afin de permettre le maintien global des ressources appelées antérieurement pour financer ces systèmes de garanties de cotisations et de forfaits, une contribution exceptionnelle et temporaire, non génératrice de droits, s'y substituera, appelée auprès de toutes les entreprises adhérant à une institution AGIRC et assise sur la totalité des rémunérations perçues par les salariés relevant du régime des cadres (limitée à **8** plafonds de Sécurité sociale).

L'assiette est fixée pour **2015** : de **0** à **25 360 € par mois**.

La rémunération sur laquelle est assise la CET est celle entrant normalement dans l'assiette des cotisations AGIRC.

SOMMES ISOLÉES

Les sommes isolées doivent également être soumises à la CET à partir du premier euro et dans la limite d'une somme égale à **7** fois le plafond de Sécurité sociale de l'année de départ.

Sont notamment considérées comme sommes isolées :

- les indemnités compensatrices de congés payés ;
- les indemnités de départ volontaire à la retraite ;
- les rappels de salaires, gratifications, primes, commissions versés lors de la cessation d'activité ou postérieurement ;
- les indemnités de non-concurrence ;
- les indemnités compensatrices versées au titre d'un compte épargne temps ou concernant des jours de RTT non pris ;
- les indemnités correspondant à des soldes de repos compensateur ou d'horaire variable ;
- la part cotisable des indemnités de licenciement ou de mise à la retraite.

La CET est due sur les sommes isolées, indépendamment de l'assiette retenue pour la CET sur les rémunérations normales, c'est-à-dire du premier euro à une somme égale à **8** fois le plafond de la Sécurité sociale correspondant à la période d'activité.

L'assiette maximale pour l'appel de la CET est par conséquent fixée, en cas de versement de sommes isolées, à **15** fois le plafond de la Sécurité sociale de l'année de départ.

Ces dispositions sont applicables depuis le 1^{er} janvier 1997.

Avenant A 180 du 10 mars 1997

CATÉGORIES EXONÉRÉES DE LA PART SALARIALE DES COTISATIONS AGIRC

La CET n'est due que pour la seule part patronale pour les cadres exerçant simultanément une activité principale relevant d'un régime spécial de Sécurité sociale et une activité accessoire relevant du régime général et des régimes complémentaires.

Avenant A 176 du 3 décembre 1996

TAUX

- **0,07** % à compter du 1^{er} janvier 1997 ;
- **0,14** % à compter du 1^{er} janvier 1998 ;
- **0,21** % à compter du 1^{er} janvier 1999 ;
- **0,28** % à compter du 1^{er} janvier 2000 ;
- **0,35** % à compter du 1^{er} janvier 2001.

Cette contribution est répartie entre employeur et salarié de la même façon que la cotisation sur la tranche B versée au régime des cadres.

Pour 2014 : la cotisation est appelée à hauteur de **0,35** % à raison de :

- **0,22** % pour la part patronale ;
- **0,13** % pour la part salariale.

La contribution exceptionnelle et temporaire n'est pas soumise au pourcentage d'appel des cotisations.

L'AGIRC a fixé la répartition, entre l'employeur et le cadre, de la façon suivante :

Années	Taux global (%)	Part patronale (%)	Part salariale (%)
1998	0,14	0,09	0,05
1999	0,21	0,13	0,08
2000	0,28	0,17	0,11
Depuis 2001	0,35	0,22	0,13

COTISATIONS

VERSEMENT DES COTISATIONS

L'employeur a la charge de payer la totalité des cotisations (part patronale et part salariale). Les cotisations sont dues à la date de paiement des salaires et doivent apparaître sur le bulletin de paie.

Les institutions ne peuvent recevoir de versements de participants, ayants droit ou toute autre personne.

Périodicité

Les cotisations font l'objet de versements mensuels ou trimestriels et donnent lieu à régularisation annuelle.

Article 5 de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947

Les dates de ces versements sont fixées par les statuts ou règlements des institutions.

DÉLAI DE PAIEMENT

Les cotisations doivent, en tout état de cause, être payées avant l'expiration du mois suivant le trimestre civil au cours duquel les rémunérations ont été versées.

MAJORATIONS DE RETARD

Le taux des majorations applicable aux cotisations payées tardivement est fixé à **0,60** % par mois ou fraction de mois de retard.

Circulaire AGIRC du 26 juin 1992

Les majorations de retard ne peuvent être inférieures à un montant minimum égal à **90** € (montant pour 2015).

Circulaire DRJ 2014-14 du 15 décembre 2014

Les majorations de retard sont exigibles de plein droit sans formalités particulières. Elles portent sur les cotisations payées en tenant compte du taux d'appel applicable.

Remise de majorations

Les institutions peuvent accorder une remise sur les majorations de retard.

Celle-ci doit être motivée et présentée dans les **3** mois qui suivent le règlement des majorations.

Si le montant des majorations porte sur des sommes inférieures ou égales à **500** fois la valeur du salaire de référence de l'exercice précédant la demande, la décision est prise par l'institution. Dans le cas contraire, la décision relève de la compétence de l'AGIRC.

ASSIETTE DES PÉNALITÉS DE RETARD

Les pénalités de retard sont cumulées 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^{er} infraction de l'employeur quelque 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 relance 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.

Notion d'acomptes

Les cotisations versées au cours de chaque mois ou de chaque trimestre de l'année en cours ont toujours le caractère d'acomptes.

Le versement régularisateur présente un caractère de simple ajustement et son règlement dans les délais prévus ne donne pas lieu à majorations de retard.

Le versement doit être effectué :

- dans les 2 mois suivant la clôture de l'exercice ;
- dans le mois suivant l'appel du solde régularisateur.

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

COTISATION AGFF - ASSOCIATION POUR LA GESTION DU FONDS DE FINANCEMENT DE L'AGIRC ET DE L'ARRCO

MISE EN PLACE

Conformément à l'accord intervenu le 10 février 2001, l'association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF) a été instituée à compter du 14 mars de la même année. L'AGFF se substitue à l'ASF (Association pour la structure financière).

OBJET

L'AGFF assume le financement du surcoût lié au départ en retraite à **60** ans dans les régimes ARRCO/AGIRC au moins jusqu'au 31 décembre 2008. L'AGFF est financée par une cotisation due depuis le 1^{er} avril 2001 (accord du 20 juin 2003).

L'AGFF a été reconduite jusqu'au 30 juin 2011 par un accord ARRCO/AGIRC en date du 25 novembre 2010.

CHAMP D'APPLICATION

Les cotisations AGFF sont appelées auprès :

- des entreprises et organismes adhérents aux institutions membres de l'ARRCO et de l'AGIRC situés dans leur champ d'application territorial : métropole, DOM, Saint-Pierre-et-Miquelon, Nouvelle-Calédonie, Principauté de Monaco ;
- des salariés cotisant aux institutions membres de l'ARRCO et de l'AGIRC, quel que soit l'âge du participant, la limitation d'âge à **65** ans valable pour le régime de l'ASF n'est, par conséquent, pas applicable.

La solution est identique en ce qui concerne les personnes n'ayant pas un statut de salarié mais qui sont affiliées aux institutions ARRCO/AGIRC : gérant minoritaire de SARL, gérant mandataire de sociétés à succursales multiples.

ASSIETTE DE COTISATIONS

La cotisation AGFF, comme les autres cotisations de retraite complémentaire, est calculée sur l'ensemble des éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

La cotisation AGFF est prélevée sur l'ensemble des éléments de rémunération compris :

- entre **0** et **1** plafond de Sécurité sociale (Tranche 1), soit entre **0** et **3 170** € pour l'année **2015** ;
- entre **1** et **3** plafonds de Sécurité sociale (Tranche 2), soit entre **3 171** € et **9 510** € pour l'année **2015** pour les affiliés non cadres ;
- entre **1** et **4** plafonds de Sécurité sociale (Tranche B), soit entre **3 171** € et **12 680** € pour l'année **2015** pour les affiliés AGIRC.

La tranche C n'est pas concernée par le dispositif.

Les règles en matière de prorata de plafonds (salariés à temps partiel, salariés à employeurs multiples, ...) sont applicables pour la cotisation AGFF.

CAS PARTICULIERS

Lorsque les cotisations de retraite complémentaire sont appelées sur une assiette reconstituée, les cotisations AGFF sont recouvrées sur la base de la même assiette.

ASSIETTE FORFAITAIRE

Lorsque les cotisations de Sécurité sociale sont calculées sur une assiette forfaitaire (exemple : formateur occasionnel), les cotisations AGFF restent calculées sur une assiette réelle.

Par contre, pour les apprentis, l'assiette forfaitaire des cotisations est applicable.

Les cotisations AGFF sont appliquées, le cas échéant, sur les sommes isolées (en cas de rupture du contrat de travail pour les salariés affiliés à l'AGIRC).

Sont exclus de l'assiette de cotisations AGFF, les salaires reconstitués fictivement et les revenus de remplacement donnant lieu à cotisations de retraite complémentaire pour les personnes dispensées d'exercer tout ou partie de leur activité.

Sont, notamment visés, les bénéficiaires de préretraite, de congés de conversion, d'aide au passage à temps partiel, de la préretraite amiante, du congé parental d'éducation.

De même, aucune cotisation ne doit être appelée pour les bénéficiaires de préretraite progressive et de congés de conversion.

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les travailleurs handicapés sont dispensés de cotisation AGFF :

- en totalité (part patronale et part salariale) lorsqu'ils travaillent en CAT ;
- pour la seule part salariale des cotisations lorsqu'ils travaillent en atelier protégé.

Lettre-circulaire ARRCO n° 2001-27 du 21 mai 2001

TAUX DE COTISATION

Les taux de la cotisation AGFF sont fixés dans les conditions suivantes :

	Part salariale	Part employeur	Total
Salarié non cadre			
■ tranche 1 (de 0 à 1 plafond)	0,80 %	1,20 %	2,00 %
■ tranche 2 (de 1 à 3 plafonds)	0,90 %	1,30 %	2,20 %
Salarié cadre			
■ tranche A (de 0 à 1 plafond)	0,80 %	1,20 %	2,00 %
■ tranche B (de 1 à 4 plafonds)	0,90 %	1,30 %	2,20 %

RECOUVREMENT DE LA COTISATION AGFF

Les cotisations AGFF sont recouvrées par les institutions des régimes ARRCO et AGIRC, dans les mêmes conditions que les cotisations à ces régimes à savoir :

- par les caisses ARRCO pour les salariés cadres dans la limite de la T1 et pour les salariés non cadres dans la limite de la T1 et de la T2 (de 1 à 3 plafonds de Sécurité sociale) ;
- par les caisses AGIRC pour les salariés cadres sur la rémunération comprise entre 1 et 4 plafonds de Sécurité sociale (TB).

BULLETIN DE PAIE

La cotisation AGFF doit faire l'objet d'une mention séparée sur le bulletin de paie.

Lettre commune ARRCO-AGIRC du 12 avril 2001

Lettre-circulaire ARRCO n° 2001-23

