

FINANCEMENT DE L'ASSURANCE VIEILLESSE

COTISATION VIEILLESSE

Chaque salarié assujéti au régime général de la Sécurité sociale cotise au titre de l'assurance vieillesse.

La cotisation vieillesse plafonnée est fixée à **15,35 %** :

- **8,50 %** à la charge de l'employeur ;
- **6,85 %** à la charge du salarié.

La cotisation vieillesse déplafonnée est fixée à :

- **1,80 %** à la charge de l'employeur ;
- **0,30 %** à la charge du salarié.

Décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014

À compter du 1^{er} novembre 2012

	Sur la rémunération plafonnée (plafond Sécurité sociale)		Sur la totalité des rémunérations	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Jusqu'au 31/10/2012	8,30 %	6,65 %	1,6 %	0,1 %
Du 01/11/2012 au 31/12/2013	8,40 %	6,75 %	1,6 %	0,1 %
Du 01/01/2014 au 31/12/2014	8,45 %	6,80 %	1,75 %	0,25 %
Du 01/01/2015 au 31/12/2015	8,50 %	6,85 %	1,80 %	0,30 %
Du 01/01/2016 au 31/12/2016	8,55 %	6,90 %	1,85 %	0,35 %
À compter du 01/01/2017	8,55 %	6,90 %	1,90 %	0,40 %

Article D. 242-4 du Code de la Sécurité sociale

APPLICATION DU PLAFOND SÉCURITÉ SOCIALE POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Abattement d'assiette pour les salariés à temps partiel

En application de l'article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale, pour le calcul des cotisations plafonnées des salariés employés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du Code du travail, il est opéré un abattement d'assiette compensant la différence entre le montant des cotisations dues et le montant des cotisations qui serait dû pour une durée du travail à temps complet.

Pour le calcul de cet abattement, l'article R. 242-9 du Code de la Sécurité sociale dispose qu'il doit être tenu compte de la «*rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait été employé à temps complet*».

Reconstitution du salaire à temps complet

Le décret du 26 août 2004 complète l'article R. 242-7 du Code de la Sécurité sociale qui précise désormais la durée du travail et les éléments de rémunération à prendre en compte pour reconstituer la rémunération à temps complet.

Éléments de rémunération

Doivent être pris en compte tous les éléments de rémunération entrant, en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Durée du travail

Aux termes de l'article R. 242-7 alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale, la durée de travail prise en compte correspond à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée conventionnelle fixée pour la branche ou l'entreprise ou à la durée applicable dans l'établissement, exprimée en jours ou en heures.

« La référence à une durée du travail fixée en jours entre en contradiction avec le champ d'application des dispositions relatives à l'abattement d'assiette fixé par l'article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale.

Il résulte en effet des termes de l'article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale que sont seuls visés « les salariés employés à temps partiel, au sens de l'article L. 212-4-2 du Code du travail », soit des salariés dont la durée du travail est obligatoirement fixée en heures à un niveau inférieur à la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Par ailleurs, il convient de rappeler que les salariés qui peuvent voir leur durée du travail exprimée en jours en application de l'article L. 215-15-3 III du Code du travail ne sont pas des salariés à temps partiel et cela quel que soit le nombre de jours de travail figurant dans leur convention de forfait ».

Cette analyse est confirmée par la circulaire ministérielle DRT 2000/07 du 6 décembre 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui précise que les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ne sont pas des salariés à temps partiel au sens du Code du travail dans la mesure où leur durée du travail ne peut être décomptée en heures et où «le plafond de 217 jours de travail par an fixé par la loi ne correspond pas à un temps plein annuel mais à un plafond maximal de jours annuel pouvant être fixé par accord».

Enfin, la référence à une durée exprimée en jours apparaît en contradiction avec l'article R. 242-11 du Code de la Sécurité sociale qui précise que, pour l'application de l'abattement d'assiette, l'employeur doit joindre à la déclaration nominative annuelle un état faisant notamment apparaître «le nombre d'heures de travail accomplies», excluant par là même un nombre de jours travaillés.

En conséquence, les dispositions de l'article R. 242-7 du Code de la Sécurité sociale, en ce qu'elles font mention d'une durée du travail exprimée en jours, sont inopérantes pour la mise en œuvre du calcul de l'abattement d'assiette dont le champ d'application défini par l'article L. 242-8 du même code n'a pas été modifié pour être étendu à d'autres catégories de salariés que ceux exerçant à temps partiel au sens du code du travail.

La formule de calcul de la rémunération à temps complet d'un salarié à temps partiel s'établit donc comme suit :

Rémunération T. Partiel X durée légale ⁽¹⁾ Nombre d'heures rémunérées pour la même période
--

⁽¹⁾ Ou si elle est inférieure, durée conventionnelle ou durée applicable dans l'établissement

Lettre circulaire ACOSS n° 2004-136 du 8 octobre 2004

La cour de cassation confirme que l'application de l'abattement de plafond est subordonnée à la production d'un état faisant apparaître le nombre d'heures accomplies, cet abattement n'est pas applicable aux salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours.

Cass 2^e Civ 1^{er} décembre 2011 - Sté Biomnis/ URSSAF du Rhône
Cass 2^e Civ QPC 11 juillet 2013

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL : COTISATIONS BASE D'UN SALAIRE À TEMPS PLEIN

Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 - décrets 2005 1351 et 1352 du 31 octobre 2005 - JO du 23 novembre 2005

En cas d'emploi à temps partiel ou en cas d'emploi de salariés affectés à des tâches non quantifiables en temps, l'assiette destinée à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à hauteur du salaire correspondant à l'activité à temps plein.

Article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité sociale

Salariés concernés

La possibilité de cotiser sur un salaire à temps plein est ouverte aux salariés dont l'employeur est soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance chômage, ainsi qu'aux salariés mentionnés à l'article L. 5424-2 du Code du travail titulaires :

- soit d'un contrat à temps partiel (défini à l'article L. 3123-1 du Code du travail) ;
- soit d'un contrat de travail donnant lieu au versement d'une rémunération qui n'est pas déterminée en fonction du nombre d'heures de travail effectuées, à condition que cette rémunération soit inférieure à la rémunération considérée comme correspondant à celle d'une activité exercée à temps plein.

Cette option n'est pas prévue pour les salariés pour lesquels on applique une assiette ou un montant forfaitaire de cotisations.

ACCORD PRÉALABLE

Dispositif général

Le paiement de cotisations sur une assiette correspondant à un emploi à temps plein doit faire l'objet d'un accord entre le salarié concerné et l'employeur.

Cet accord doit être écrit, daté et signé par les deux parties. Il figure dans le contrat de travail initial ou dans un avenant à celui-ci si l'accord est postérieur à la conclusion du contrat.

Il précise, le cas échéant, les modalités de prise en charge par l'employeur du montant de la cotisation supplémentaire.

Article R. 241-0-3 du Code de la Sécurité sociale

Transformation d'un contrat de travail en temps partiel constituant une alternative à un licenciement collectif pour motif économique

Le maintien de l'assiette à hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein doit être proposé par l'employeur dans les mêmes conditions à l'ensemble des salariés dont le contrat de travail à temps plein sera transformé en contrat de travail à temps partiel pour le même motif.

Cette proposition précise les modalités de prise en charge des cotisations (en cas de prise en charge du supplément des cotisations salariales par l'employeur). Elle est adressée par lettre recommandée avec AR et intégrée au projet d'avenant par lequel le contrat de travail est transformé en contrat de travail à temps partiel.

Le salarié peut refuser cette proposition par une mention expresse portée à l'avenant.

Article R. 241-0-4 du Code de la Sécurité sociale

APPLICATION DE L'OPTION

Le maintien de l'assiette de cotisations s'applique à partir de la date d'entrée en vigueur prévue par l'accord ou l'avenant sans que cette date puisse être antérieure à la date de la conclusion de cet accord ou avenant, ni à celle à laquelle le salarié remplit les conditions prévues (temps partiel).

Si cette date ne correspond pas au 1^{er} jour d'un mois civil, le maintien de l'assiette s'applique à compter du 1^{er} jour du mois suivant.

Article R. 241-0-6 du Code de la Sécurité sociale

Accord ou avenant sans date d'entrée en vigueur

Lorsque l'accord ou l'avenant ne fixe pas de date pour son entrée en vigueur, le maintien d'assiette s'applique à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de sa conclusion ou bien à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date à laquelle le salarié remplit les conditions si cette date est postérieure à la conclusion ou à la notification de l'accord ou de l'avenant.

Article R. 241-0-6-1 du Code de la Sécurité sociale

Durée de l'option

L'accord peut être dénoncé par l'employeur ou par le salarié.

Toutefois, il ne peut être dénoncé par l'employeur avant expiration d'un délai d'un an à compter de sa date d'effet.

L'accord peut comporter un engagement de l'employeur de ne pas procéder à sa dénonciation avant l'expiration d'un délai supérieur à celui prévu par l'accord.

La dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur est notifiée à l'autre partie et mentionnée dans un avenant au contrat de travail.

En cas de dénonciation, il ne peut être conclu de nouvel accord au titre du même contrat avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la dénonciation.

Article R. 241-0-5 du Code de la Sécurité sociale

MODALITÉS DE CALCUL DES COTISATIONS VIEILLESSE

Pour l'application du dispositif, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein, et d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois ou, le cas échéant, au nombre d'heures considéré comme correspondant à la rémunération mensuelle versée.

Article R. 241-0-2 du Code de la Sécurité sociale

Rémunération à temps plein = <u>Rémunération perçue par le salarié X nombre d'heures correspondant au temps complet</u> Nombre d'heures rémunérées ou nombre d'heures considéré comme correspondant à la rémunération mensuelle versée
--

La durée du travail à temps plein s'entend de la durée légale de travail calculée sur le mois ou si elle lui est inférieure, de la durée mensuelle de travail fixée pour la branche de l'entreprise ou de la durée mensuelle de travail applicable dans l'établissement.

Article R. 241-0-1 du Code de la Sécurité sociale

Pour les salariés dont la rémunération n'est pas déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est calculé en fonction du nombre d'heures considéré comme correspondant à la rémunération mensuelle versée.

Nombre d'heures égal :

- 1 - pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention individuelle de forfait annuel en heures à **52/12^e** du rapport entre ce forfait et **45,7** ;
- 2 - pour les travailleurs à domicile et pour les concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, au rapport entre la rémunération versée au cours du mois civil considéré et le taux horaire du SMIC ;
- 3 - pour les autres salariés, au rapport entre la rémunération mensuelle versée au cours du mois civil considéré et le taux horaire du SMIC majoré de **70** %.

Pour ce calcul, il y a lieu de retenir la valeur du SMIC la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle, le nombre d'heures rémunérées pris en compte au titre des périodes de suspension est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué à travailler, ou, le cas échéant, du nombre d'heures considéré comme correspondant à la rémunération mensuelle qui lui aurait été versée, par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisation.

Article R. 241-0-2 du Code de la Sécurité sociale

Assiette et taux de cotisations

La rémunération mensuelle, prise en compte pour l'application du maintien d'assiette est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de Sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

Article R. 241-0-2 du Code de la Sécurité sociale

Le taux des cotisations d'assurance vieillesse calculées sur la base du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est celui fixé en application des taux de cotisations de droit commun.

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur la rémunération à temps plein est incompatible avec l'application d'une assiette ou de montants forfaitaires de cotisations.

Incidence sur le plafond

L'application du maintien d'assiette ne permet pas l'application d'un plafond réduit pour les salariés à temps partiel ou employeurs multiples.

Article R. 241-0-2 du Code de la Sécurité sociale

Cependant, le mécanisme de prorata des salariés employeurs multiples est applicable.

La rémunération à prendre en compte au titre de chacune des activités donnant lieu à l'application du maintien d'assiette est égale au salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein calculée selon la règle suivante :

Rémunération perçue par le salarié X nombre d'heures correspondant au temps complet
Nombre d'heures rémunérées

Cotisations salariales prises en charge par l'employeur

L'employeur peut prendre en charge la différence entre le montant de la cotisation salariale d'assurance vieillesse due sur le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein et celui de la cotisation d'assurance vieillesse dont le salarié serait redevable s'il n'était pas fait application du maintien d'assiette.

Article R. 241-0-3 du Code de la Sécurité sociale

La prise en charge de la cotisation par l'employeur n'est pas assimilée à une rémunération et ne donne pas lieu à cotisations.

Entrée en vigueur

Pour les salariés dont le contrat de travail a été conclu avant la date de publication du décret n° 2005-1351 du 3 novembre 2005, ces dispositions sont applicables aux cotisations d'assurance vieillesse afférentes aux gains et rémunérations versés depuis le 1^{er} janvier 2004.

Si le contrat de travail a été conclu après le 31 décembre 2003, les dispositions sont applicables dès le 1^{er} jour du mois civil suivant la date d'effet du contrat de travail, dès lors que l'accord est conclu avant le 1^{er} jour du 4^e mois civil suivant celui de la publication du décret soit avant le 1^{er} mars 2006.

Cet accord est considéré comme acquis pour les salariés pour lesquels il est déjà fait application du maintien d'assiette à la date d'application du décret.

Circulaire ACOSS n° 2005-176 du 14 décembre 2005

HISTORIQUE DU TAUX DE COTISATION

Personnes affiliées au régime général

Périodes	Taux en %		
	Part salariale	Part patronale	Taux global
du 01/01/47 au 31/08/66	2,50	6,50	9,00
du 01/09/66 au 30/09/67	2,50	4,50	7,00
du 01/10/67 au 31/07/70	3,00	5,50	8,50
du 01/08/70 au 31/12/73	3,00	5,75	8,75
du 01/01/74 au 31/12/75	3,00	7,25	10,25
du 01/01/76 au 30/09/76	3,25	7,50	10,75
du 01/10/76 au 31/12/78	3,45	7,70	11,15
du 01/01/79 au 31/12/83	4,70	8,20	12,90
du 01/01/84 au 31/07/86	5,70	8,20	13,90
du 01/08/86 au 30/06/87	6,40	8,20	14,60
du 01/07/87 au 31/12/88	6,60	8,20	14,80
du 01/01/89 au 31/01/91	7,60	8,20	15,80
du 01/02/91 au 31/12/2005 :			
. dans la limite du plafond ou <	6,65	9,80	16,45
. > au plafond	0,10 ^(*)	1,60	1,70
. à compter du 1 ^{er} janvier 2006			
et jusqu'en octobre 2012	6,65	9,80	16,55
dans la limite du plafond ou <			
. > au plafond	0,10 ^(*)	1,60	1,70

^(*) Depuis le 1^{er} juillet 2004

	Sur la rémunération plafonnée (plafond Sécurité sociale)		Sur la totalité des rémunérations	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Jusqu'au 31/10/2012	8,30 %	6,65 %	1,6 %	0,1 %
Du 01/11/2012 au 31/12/2013	8,40 %	6,75 %	1,6 %	0,1 %
Du 01/01/2014 au 31/12/2014	8,45 %	6,80 %	1,75 %	0,25 %
Du 01/01/2015 au 31/12/2015	8,50 %	6,85 %	1,80 %	0,30 %
Du 01/01/2016 au 31/12/2016	8,55 %	6,90 %	1,85 %	0,35 %
À compter du 01/01/2017	8,55 %	6,90 %	1,90 %	0,40 %

Article D. 242-4 du Code de la Sécurité sociale

Plafond de cotisations applicable, en fonction de la périodicité de la paie, aux rémunérations ou gains versés

Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2015	
Périodicité	En euros
Annuel	38 040
Trimestre	9 510
Mois	3 170
Jour	23

RÉGULARISATION DES COTISATIONS ARRIÉRÉES

Compte individuel : cotisations arriérées

Les cotisations peuvent être régularisées quand elles n'ont pas été acquittées par l'employeur à la date de leur exigibilité.

Article R. 351-11 du Code de la Sécurité sociale

L'article R. 351-11 du Code de la Sécurité sociale, tel que modifié en dernier lieu par le décret n° 2008/845 du 25 août 2008 fixe le dispositif de régularisation des cotisations arriérées, c'est-à-dire les cotisations non versées à la date de leur exigibilité. Ce dispositif permet d'effectuer un versement de cotisations destiné à régulariser, pour les droits à l'assurance vieillesse, les périodes au cours desquelles un assuré a exercé une activité salariée relevant à titre obligatoire du régime général et pour laquelle les cotisations auraient dû être versées par l'employeur et ne l'ont pas été. Ce dispositif a été étendu aux périodes d'apprentissage antérieures au 1^{er} janvier 1972. Les modalités de régularisation des cotisations arriérées (salariat et apprentissage) ont fait l'objet des circulaires interministérielles n° 2008-17 du 23 janvier 2008, n° 2008-335 du 10 novembre 2008.

À compter du 1^{er} janvier 2010, le traitement des demandes de régularisation, jusqu'alors effectué par les URSSAF, est transféré à la branche vieillesse (CARSAT/CGSS). Un salarié ne peut exiger de l'employeur qu'il régularise sa situation au delà de la prescription des salaires.

Cass. Soc. 22-10-2014 n° 13-16 936

Conditions d'ouverture du droit à régularisation des cotisations arriérées

Périodes d'activité pouvant donner lieu à régularisation

Les périodes de salariat

La régularisation vise les périodes litigieuses dont les cotisations sont prescrites, c'est-à-dire avec une exigibilité antérieure aux 3 années civiles précédant la date de versement sans compter l'année en cours (soit les années avant 2007 pour un versement en 2010).

Un salarié ne peut exiger de l'employeur qu'il régularise sa situation au delà de la prescription des salaires

Cass. Soc. 22-10-2014 n° 13-16 936

La régularisation doit couvrir l'intégralité de la période d'activité pour laquelle l'employeur n'a pas rempli son obligation de paiement des cotisations sociales pour le compte de l'assuré. La régularisation au choix ou a minima, c'est-à-dire la limitation de la régularisation soit à partir de la période souhaitée par l'assuré soit, pour une année donnée, à la durée suffisant à obtenir la validation de 4 trimestres, n'est pas admise. La régularisation n'est possible, au titre d'une année civile, que si aucune rémunération ne figure au compte individuel de l'assuré au cours de cette année sauf :

- lorsqu'il est avéré, preuve à l'appui, que l'employeur ne s'est acquitté que d'une partie des cotisations réellement dues ;
- lorsque l'assuré apporte la preuve qu'il a occupé plusieurs autres emplois sur l'année civile en cause et prouve par des justificatifs comptables que le report au compte correspond à ces autres emplois.

Les vétérinaires ayant exercé sous mandat sanitaire avant le 1^{er} janvier 1990

Les vétérinaires ayant exercé sous mandat sanitaire avant le 1^{er} janvier 1990 ont été considérés, par décision du Conseil d'État, comme agents non-titulaires de l'État et leurs rémunérations comme des salaires. Aucune cotisation n'ayant été versée au régime général au titre de ces activités, le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt va procéder à des demandes de régularisation de cotisations arriérées afin de rétablir ces assurés dans leurs droits au regard de l'assurance vieillesse.

La procédure de régularisation de cotisations arriérées initiée par le MAAF concerne tant des vétérinaires en activité que des vétérinaires retraités. Cette procédure est accompagnée de mesures d'indemnisation du préjudice subi sur les échéances de pension antérieures à la régularisation de cotisations arriérées. Le calcul du montant de ces indemnités nécessite que le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt ait accès aux informations relatives aux droits à la retraite du régime général de ces assurés. À cet effet, est jointe à la demande de régularisation une procuration délivrée par l'assuré, autorisant le MAAF (le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt) à se faire communiquer tout élément d'information relatif à ses droits à l'assurance vieillesse avec et sans prise en compte des cotisations arriérées.

Diffusion des instructions ministérielles 2013-2 du 9 avril 2013

Les périodes d'apprentissage

La loi du 16 juillet 1971 a instauré pour les contrats d'apprentissage conclu à compter du 1^{er} juillet 1972 une obligation de rémunération par l'employeur. Pour les contrats conclus avant cette date, l'apprenti pouvait ou non avoir été rémunéré. Sont donc concernés par une régularisation, les assurés :

- dont le compte porte trace de cotisations versées mais d'un montant insuffisant pour une validation de toute la période d'apprentissage ;
- dont le compte ne fait apparaître le versement d'aucune cotisation.

La régularisation est soumise aux conditions suivantes :

- seuls les apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage conclu avec un employeur, dans les conditions prévues par le Code du travail, sont concernés. Les périodes d'activité en entreprise effectuées dans le cadre d'une formation scolaire ou en alternance ne sont pas assimilables à des périodes d'apprentissage. La preuve de la réalité et de la durée d'apprentissage, dans les conditions fixées par le Code du travail, doit être apportée, elle constitue une condition de recevabilité de la demande ;
- les périodes à régulariser doivent être intégralement couvertes par un contrat d'apprentissage conclu avant le 1^{er} juillet 1972 ;
- la régularisation porte obligatoirement sur l'intégralité de la période d'apprentissage. La régularisation au choix ou a minima n'est pas admise ;
- la possibilité de régulariser la période d'apprentissage n'est pas ouverte si au titre de chacune des années d'apprentissage les cotisations déjà versées par l'employeur ont permis la validation d'un nombre de trimestres au moins égal à la durée de la période d'apprentissage exprimée en trimestres civils.

Exemples

Apprentissage du 1^{er} octobre 1962 au 15 octobre 1965	
Années	Trimestres reportés au compte
1962	0
1963	2
1964	4
1965	4

Le nombre de trimestres en 1962 et 1963 est inférieur au nombre de trimestres d'activité : la procédure peut être ouverte (la régularisation portera sur l'ensemble de la période d'apprentissage y compris lorsque 4 trimestres sont déjà validés).

Apprentissage du 1^{er} octobre 1968 au 30 juin 1970	
Années	Trimestres reportés au compte
1968	1
1969	4
1970	2

Le nombre de trimestres validés correspond au nombre de trimestres d'activité : la procédure n'est pas ouverte.

La demande de régularisation

Les personnes habilitées

Aux termes de l'article R. 351-11 du Code de la Sécurité sociale, il appartient à l'employeur d'effectuer le versement des cotisations.

La demande doit émaner de l'employeur qui doit indiquer les raisons pour lesquelles les cotisations n'ont pas été versées en temps opportun et fournir des éléments probants et fiables (périodes d'emploi, rémunération perçue).

Dans l'hypothèse d'un refus de l'employeur de prendre en charge le versement des cotisations dues, le délai de prescription d'une action intentée par le salarié dont les cotisations de retraite n'ont pas été réglées ne court qu'à compter de la réalisation du dommage ou de la date à laquelle il est révélé à la victime si celle-ci établit qu'elle n'en avait pas eu précédemment connaissance.

Cass. soc. 26 avril 2006, n° 03-47525 FPB

L'assuré peut intenter une action en responsabilité contractuelle à l'encontre de son employeur pour obtenir réparation du préjudice né du non-versement des cotisations en temps utile. Il revient aux caisses de retraite d'assurer une information suffisante auprès des assurés sur ces possibilités de recours.

Il appartient donc au salarié de rechercher l'employeur pour lequel il a travaillé et de lui demander d'effectuer le versement de cotisations arriérées.

Dans le cas où l'employeur refuse, est décédé ou a disparu, le salarié peut s'y substituer à condition qu'il apporte la preuve :

- du refus de l'employeur soit par la fourniture de la décision écrite de l'employeur, soit par les documents attestant de ses démarches (copie du courrier initial et de relance en recommandé adressé à l'employeur ainsi que la copie du recommandé) ;

■ ou de la disparition de l'employeur par les documents attestant de ses démarches pour le retrouver et prouvant que l'entreprise a existé à l'époque des faits (production d'une déclaration du greffe de son département). L'URSSAF compétente peut également effectuer une vérification.

S'agissant des demandes de régularisation pour les périodes d'apprentissage antérieures au 1^{er} juillet 1972, l'assuré n'a pas besoin de démontrer que l'employeur refuse ou qu'il a disparu ; l'employeur n'étant tenu à aucune obligation de rémunération à cette époque.

Le dispositif s'applique aux administrations de l'État, aux collectivités territoriales et hospitalières et aux établissements publics pour tous leurs salariés relevant du régime général.

La caisse compétente

Les dispositions de l'article R. 351-34 du Code de la Sécurité sociale sont applicables.

Si la demande émane du salarié ou de l'apprenti

- la caisse de résidence ou de son choix est compétente en cas de résidence en France ou dans un DOM ;
- la caisse du dernier lieu de travail est compétente en cas de résidence à l'étranger.

La CRAV de Strasbourg est compétente en cas de résidence dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ou hors de ces départements lorsque l'assuré relève du régime local d'assurance maladie.

Lorsque le demandeur est déjà retraité du régime général, la caisse liquidatrice est compétente.

Si la demande émane de l'employeur

Lorsque la résidence de l'assuré est connue de l'employeur les dispositions ci-dessus sont applicables. Dans le cas contraire, la caisse compétente est celle dans le ressort de laquelle se trouve l'établissement dont relevait le salarié.

La forme de la demande

La demande de régularisation de cotisations arriérées est présentée par écrit. Il en est accusé réception.

La demande doit indiquer la ou les périodes d'emploi, de date à date, dont la régularisation est sollicitée ainsi que l'identification de l'employeur concerné (dénomination et adresse).

Plusieurs demandes peuvent être présentées simultanément (ex : demande de régularisation apprenti et salarié sur des périodes différentes ou deux demandes de régularisation salariée pour des activités chez des employeurs différents) ou successivement.

Les modes de preuve de l'activité salariée ou de l'apprentissage

La régularisation de cotisations arriérées ne peut intervenir que si la réalité de l'activité rémunérée ou de l'apprentissage et leur durée sont attestées au préalable, sur la base d'éléments probants et fiables.

Les justificatifs

- le salariat

Les principaux justificatifs pouvant être retenus sont les suivants :

- en cas de régularisation par l'employeur : tout document concernant l'emploi et le salaire ainsi que le motif du non-versement des cotisations,
- en cas de régularisation par le salarié : il devra faire la preuve de son activité pendant la période considérée en produisant :
 - les bulletins de salaire datant de l'époque (le précompte des cotisations pour l'assurance vieillesse n'étant pas mentionné),
 - les certificats de travail ou les attestations de l'employeur, faisant état d'une rémunération, établis :

. soit pendant la période donnant lieu à régularisation ou dans les deux ans suivant la fin du contrat de travail en cause,

. soit postérieurement, à la condition expresse, que les cotisations dues au titre des périodes d'emploi immédiatement antérieures et postérieures à la période considérée aient été versées par le même employeur. L'attestation établie postérieurement par l'employeur ne répondant pas à ces critères est à considérer comme une simple attestation sur l'honneur.

Dans le cas où l'assuré ne peut produire l'un de ces documents, le recours aux attestations sur l'honneur peut être ouvert à l'issue d'un entretien préalable, à condition que le nom et les coordonnées de l'entreprise soient fournis.

■ l'apprentissage

Le salarié doit apporter la preuve de sa période d'apprentissage effectuée en entreprise, laquelle peut être faite par tous moyens, tels que :

- les bulletins de salaire datant de l'époque portant la mention " apprenti ",
- le contrat d'apprentissage,
- l'attestation de la Chambre des Métiers ou de la Chambre du Commerce et de l'Industrie,
- l'attestation du centre d'apprentissage précisant les coordonnées de l'entreprise,
- le certificat de travail établi par l'employeur à la fin de la période d'emploi mentionnant que le salarié a été apprenti,
- le diplôme sanctionnant l'apprentissage délivré par la Chambre des Métiers ou de la Chambre du Commerce et de l'Industrie, précisant les coordonnées de l'entreprise ; la production du seul certificat d'aptitude professionnelle (CAP) n'est pas un élément suffisant.

Dans le cas où l'assuré ne peut produire l'un de ces documents, le recours aux attestations sur l'honneur peut être ouvert à l'issue d'un entretien préalable, à condition que le nom et les coordonnées de l'entreprise soient fournis.

Le relevé de carrière faisant apparaître des reports de rémunération pour la période en cause ne peut être considéré comme un moyen de preuve suffisant.

Les attestations sur l'honneur

La déclaration sur l'honneur, qu'elle émane du salarié, de l'employeur ou de tiers, ne constitue pas une pièce justificative de l'activité. Elle ne peut être considérée à elle seule comme un moyen suffisant de preuve de l'activité salariée rémunérée ou de l'apprentissage.

Toutefois, de manière dérogatoire, le recours à une déclaration sur l'honneur peut être envisagé dans des cas exceptionnels, lorsque plusieurs conditions sont remplies et selon des modalités particulières visant à limiter le risque de fraude.

La caisse est habilitée à ouvrir le recours aux attestations sur l'honneur à l'issue d'un examen individuel du dossier et d'un entretien avec le demandeur. La mention de ce justificatif dérogatoire ne doit pas être indiquée dans les supports d'information à l'attention des assurés.

À réception d'une demande de régularisation adressée uniquement avec des attestations sur l'honneur, la réponse adressée à l'assuré doit comporter les mentions suivantes :

- produire l'un des justificatifs ;
- apporter la preuve que votre employeur a disparu ou refuse d'effectuer la régularisation (pour les régularisations de périodes salariées) ;
- les attestations sur l'honneur ne peuvent être considérées à elles seules comme un moyen suffisant de preuve de l'activité salariée rémunérée ou de l'apprentissage.

Périodes d'apprentissage antérieures au 1^{er} juillet 1972

Formations en entreprise

Seuls les apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage conclu avec un employeur dans les conditions prévues par le Code du travail sont concernés. Les périodes d'activité en entreprise dans le cadre d'une formation scolaire ou en alternance ne sont pas assimilables à des périodes d'apprentissage. La preuve de la réalité et de la durée de l'apprentissage doit être apportée et constitue une condition de recevabilité de la demande.

Les apprentis relèvent d'un statut juridique défini ; ce sont des salariés titulaires d'un contrat de travail particulier régi par les dispositions du code du travail. La qualité d'apprenti est appréciée au regard de ce statut juridique et non pas au regard de la seule nature de la formation dispensée.

Ainsi, les requérants doivent apporter les éléments de nature à démontrer qu'ils ont relevé de ce statut durant la période considérée.

Sauf élément autre probant et fiable versé au dossier (statuts de l'école ou du centre d'apprentissage prévoyant expressément la signature d'un contrat d'apprentissage par ex), le fait que les assurés ne soient pas en mesure de produire au moins l'un des documents justificatifs en cause sera alors considéré comme démontrant qu'aucun contrat d'apprentissage n'a été signé et qu'ils n'avaient donc pas la qualité d'apprentis au sens du Code du travail et de la circulaire interministérielle du 28 janvier 2008.

Un rejet sera alors opposé et ce quand bien même, avant le 1^{er} janvier 2010, une interprétation différente aurait été retenue par les organismes chargés du recouvrement (URSSAF).

Par ailleurs, des certificats de travail mentionnant que les salariés ont été " apprentis " établis de nombreuses années après la fin de la période d'apprentissage, pour la circonstance même d'une demande de régularisation, ne peuvent être retenus pour justifier du statut d'apprenti. Seuls les certificats de travail établis à l'issue de la période d'apprentissage sont à prendre en compte.

Lettre CNAV du 1^{er} mars 2011

La convocation du demandeur

Lorsque l'assuré démontre, en justifiant des démarches effectuées auprès de son ancien employeur et/ou des organismes concernés (centre d'apprentissage) qu'il n'est pas en mesure de fournir au moins l'une des pièces justificatives requises, un entretien préalable peut être proposé en vue de produire une attestation sur l'honneur, qui doit être corroborée par deux témoins.

L'entretien préalable

L'assuré est convoqué à condition qu'il soit en mesure de fournir le nom et les coordonnées de l'entreprise en cause.

L'entretien doit être conduit en vue de vérifier la cohérence des affirmations du salarié, au moyen d'une série de questions prévues par un questionnaire-type.

L'assuré doit également indiquer si les rémunérations tirées de l'activité professionnelle à régulariser ont été, à l'époque déclarées à l'administration fiscale. Dans l'affirmative il devra produire l'avis d'impôt sur le revenu ou la copie de la déclaration des revenus correspondants. Si l'assuré ne peut produire ces documents la caisse peut interroger l'administration fiscale.

À l'issue de l'entretien, si les affirmations de l'assuré sont concordantes avec la réalité d'une activité salariée rémunérée ou de l'apprentissage et sa durée, il peut se voir proposer de recourir à une attestation sur l'honneur, contresignée par deux témoins ayant travaillé dans l'entreprise concernée. Celle-ci est établie à partir des formulaires nationaux diffusés par la circulaire portant sur l'attestation pour les périodes d'apprentissage et attestation pour les périodes salariées.

Si le demandeur précise qu'il était le seul salarié de l'entreprise ou que les autres salariés de l'entreprise sont décédés, il ne pourra être recouru à une attestation sur l'honneur.

S'agissant des périodes d'apprentissage les deux témoins doivent être en mesure d'attester de l'apprentissage. Si seul un des témoins peut en attester, la demande sera transformée en demande de régularisation au titre d'une activité salariée et l'attestation utilisée celle prévue dans ce cas.

Le deuxième entretien

Un nouvel entretien du demandeur est fixé au cours duquel l'assuré devra remettre l'attestation contresignée par les deux témoins.

Ce document doit être accompagné de la copie de la pièce d'identité de chacun des témoins, ainsi que des pièces justificatives établissant le lien des témoins avec l'entreprise pendant la période à régulariser.

Le demandeur doit être avisé que l'attestation sera acceptée comme pièce justificative lorsque les deux témoins auront été convoqués. Pour ce faire, leurs coordonnées doivent être communiquées.

La qualité des témoins

Les deux témoins ne doivent pas avoir de lien de parenté au 1^{er}, 2^e ou 3^e degré (ascendant et descendant direct et leurs alliés, frères et sœurs et leurs alliés, oncle, tante, nièce, neveu et leurs conjoints) avec le demandeur.

Quel que soit le type de régularisation (travail salarié rémunéré ou apprentissage), les deux témoins doivent apporter la preuve qu'ils étaient salariés, apprentis ou employeur de l'entreprise pendant la période à régulariser. Ils doivent produire des pièces justificatives établissant leur lien avec l'entreprise concernée telles que le contrat de travail, les bulletins de salaire ou une attestation de l'employeur établie pendant la période concernée. Aucune attestation sur l'honneur n'est recevable à cet égard.

La convocation des témoins

Les témoins doivent se présenter en personne à la caisse en charge de la procédure de régularisation munis d'une pièce d'identité. Lors de cet entretien individuel par témoin ou en commun (les deux témoins et, éventuellement, le demandeur), il sera demandé à chaque témoin une confirmation orale des informations figurant sur l'attestation et de présenter les justificatifs originaux le liant à l'entreprise.

En cas d'empêchement majeur, à apprécier par la caisse (situation de santé par exemple), la seule transmission des pièces accompagnée d'une copie d'une pièce d'identité par courrier suffit. Si l'éloignement géographique du témoin est évoqué comme difficulté, ce dernier devra prendre un rendez-vous auprès de la caisse la plus proche de son lieu de résidence. Une copie de l'attestation sera à adresser par la caisse compétente pour permettre le déroulement de l'entretien du témoin.

Les incidences sur les modalités de calcul de la régularisation

L'attestation sur l'honneur ne peut permettre de régulariser une période d'activité supérieure à 4 trimestres.

Compte tenu du décompte en jours de la période régularisable, l'attestation sur l'honneur ne peut permettre de régulariser une période de salariat ou d'apprentissage supérieure à 365 jours.

Lorsque la période à régulariser est supérieure à 1 an, les 365 derniers jours d'activité sont à prendre en compte que la période soit continue ou non.

Exemples

Période du 16/09/1973 au 08/03/1975

--> La régularisation portera sur la période du 09/03/1974 au 08/03/1975.

Périodes du 01/02/1969 au 20/10/1969 et du 01/08/1970 au 10/02/1971

--> La régularisation portera sur les 365 derniers jours des périodes :

- du 01/08/1970 au 10/02/1971 = 194 jours.

- du 03/05/1969 au 20/10/1969 = 171 jours.

Le rejet de la demande

La notification de rejet de régularisation des cotisations arriérées d'assurance vieillesse, quel qu'en soit le motif, doit être motivée et mentionner les voies de recours.

Les assurés justifiant d'un report au compte pour une des années civiles de la période litigieuse doivent être informés de la possibilité, sous certaines conditions, de procéder à un versement pour la retraite au titre des années incomplètes.

Article L. 351-14-1 du Code de la Sécurité sociale

Les motifs de rejet " salariat "

Les demandes pour lesquelles un rejet est opposé concernent principalement :

- l'activité ayant déjà donné lieu à validation : les reports de salaires sont présents au compte mais ne sont pas suffisants pour valider un ou plusieurs trimestres ;
- l'entraide familiale : lorsque des services sont rendus au sein de l'entreprise familiale, ceux-ci sont présumés rendus dans le cadre de l'entraide familiale (lien de parenté entre l'employeur et l'assuré au 1^{er}, 2^e ou 3^e degré soit parents et enfants et leurs conjoints, frère et sœur et leurs conjoints, oncle, tante, nièce, neveu et leurs conjoints). Il appartient donc à l'intéressé de faire tomber cette présomption en prouvant que le travail accompli relevait du salariat, au moyen de l'un des documents suivants : la production de pièces comptables mentionnant les salaires, de déclarations fiscales ou d'une police d'assurance souscrite par lui à l'époque ;
- les cotisations ont été versées sur une base forfaitaire applicable à l'activité : aucune régularisation sur les rémunérations réelles n'est possible.

Les motifs de rejet " apprentissage "

Les demandes pour lesquelles un rejet est opposé concernent principalement :

- les apprentissages effectués exclusivement en école ;
- la période d'apprentissage a déjà donné lieu à validation : le relevé de carrière de l'assuré présente un nombre de trimestre validé par année civile au moins égal au nombre de trimestres d'activité ;
- l'entraide familiale : les services rendus dans une entreprise familiale sont présumés rendus dans le cadre de l'entraide familiale (lien de parenté entre l'employeur et l'assuré au 1^{er}, 2^e ou 3^e degré soit parents et enfants et leurs conjoints, frère et sœur et leurs conjoints, oncle, tante, nièce, neveu et leurs conjoints). Il appartient donc à l'intéressé de faire tomber cette présomption en prouvant la réalité de l'activité d'apprenti par la production d'un contrat d'apprentissage, de bulletins de salaire avec la mention " apprenti " ou l'attestation de la chambre des métiers ou de la CCI.

Les autres motifs de rejet

En cas de doute sur la validité et la véracité des éléments et des informations produits par le demandeur ou de témoignages recueillis, un rejet doit être opposé à la demande.

Le calcul du versement

Les arriérés de cotisations sont calculés pour chacune des années civiles sur laquelle porte en totalité ou partie, la ou les périodes régularisables selon la formule suivante :

Base de calcul (salaire réel, assiette spécifique ou assiette forfaitaire) X taux de cotisations de l'époque X coefficient de revalorisation en vigueur X majoration d'actualisation

La base de calcul - Les rémunérations réelles ou les assiettes spécifiques

L'assiette à retenir est :

- la rémunération réellement perçue qui aurait dû donner lieu à cotisations à l'époque des faits si elle est démontrée sur la base de justificatifs probants. Il s'agit du salaire figurant sur l'un des justificatifs produits. Pour les périodes antérieures au 31 janvier 1991 ce montant est retenu dans la limite du plafond de Sécurité sociale de l'année concernée ;

ou

- l'assiette de cotisations spécifiques liées à la nature de l'emploi de certaines catégories professionnelles (animateurs de colonie, apprentis dont le contrat est postérieur au 1^{er} juillet 1972) que la rémunération réelle soit connue ou non.

Les assiettes forfaitaires

Lorsque le montant de la rémunération perçue par les salariés n'est pas démontré et pour tous les apprentis, les assiettes forfaitaires fixées par l'arrêté du 25 août 2008 sont applicables.

Pour les salariés : lorsque le montant de la rémunération ne peut être démontré par des justificatifs comptables, la base de calcul est l'assiette forfaitaire fixée à l'annexe 1 de l'arrêté du 25 août 2008.

Pour les années postérieures à 2008, l'assiette annuelle est égale aux trois quarts du plafond arrondis à l'entier inférieur.

Pour les apprentis : la base de calcul est l'assiette forfaitaire fixée à l'annexe 2 de l'arrêté du 25 août 2008.

Pour les apprentis ayant débuté leur apprentissage avant le 1^{er} juillet 1972 et ayant terminé après cette date, les assiettes forfaitaires applicables aux années 1973 et suivantes sont celles applicables aux salariés.

Dans le cas où des reports de salaires apparaissent sur le relevé de carrière, ces montants sont déduits de l'assiette forfaitaire lorsqu'ils sont issus de l'activité d'apprenti. Sauf si l'intéressé apporte la preuve que les reports existant se rapportent à une activité autre que l'apprentissage, les reports existants seront systématiquement déduits.

S'agissant de la dernière année d'apprentissage, lorsque l'assuré a occupé un emploi salarié à l'issue de son apprentissage, le report au compte ne peut être déduit qu'à condition que l'assuré démontre par des justificatifs probants le montant se rapportant à la période d'apprentissage.

La durée minimale d'activité régularisable

Une condition de durée minimale d'activité est requise pour les régularisations sur la base d'assiettes forfaitaires (salariat ou apprentissage).

La régularisation ne peut être effectuée qu'au titre :

- d'une période d'activité continue accomplie pour le compte du même employeur au moins égale à **90** jours, qu'elle porte sur une année civile ou qu'elle soit à cheval sur deux années.

Exemple

Du 10/05/1967 au 08/07/1967 : 91 jours

Du 01/11/1966 au 28/02/1967 : 120 jours

- de périodes discontinues accomplies pour un même employeur dont la durée totale est d'au moins **90** jours sur une même année civile.

Exemple

Du 01/02/1967 au 28/02/1967 : 28 jours.

Du 15/07/1967 au 30/09/1967 : 78 jours.

Soit au total : 106 jours.

Si tel n'est pas le cas, la demande de régularisation n'est pas recevable. Le calcul de la régularisation porte sur la totalité de la période d'activité.

Cas particulier d'une période d'activité ne couvrant pas l'année civile

Lorsque la période à régulariser ne couvre pas l'intégralité de l'année civile, l'assiette annuelle forfaitaire est proratisée en fonction du rapport entre la durée de la période exprimée en jours et le nombre de jours que comprend l'année. La notion d'année bissextile est prise en compte.

Exemple

Période d'apprentissage du 10/11/1967 (52 jours en 1967) au 20/11/1970 (201 jours en 1970).

Année 1967 : assiette forfaitaire annuelle x 52 : 365.

Année 1970 : assiette forfaitaire annuelle x 201 : 365.

Exemple

Périodes du 01/01/1964 au 29/02/1964 (60 jours) et du 01/07/1964 au 31/08/1964 (62 jours).

1964 : année bissextile.

Année 1964 : assiette forfaitaire x 122 : 366.

Le taux de cotisation

Les taux de cotisations d'assurance vieillesse (part salariale et part patronale) correspondant à l'année faisant l'objet de la régularisation sont applicables. Pour les années antérieures au 1^{er} octobre 1967, le taux appliqué est de **9 %**.

Pour chaque année où un changement de taux est intervenu, les cotisations sont calculées sur un taux moyen.

Les coefficients de revalorisation

Le coefficient de revalorisation servant au calcul des pensions en vigueur à la date du versement est appliqué. Ni la date de la demande ni la date d'une première intervention ne sont à prendre en compte.

En pratique il est retenu le coefficient de revalorisation en vigueur à la date à laquelle le calcul est réalisé.

Les majorations à titre d'actualisation

Une majoration à titre d'actualisation de **2,5 %** par année civile révolue séparant la date du versement de la fin de la période d'activité en cause est appliquée à chaque année civile de la période d'activité.

En pratique, compte tenu du changement de coefficient de revalorisation au 1^{er} avril de chaque année (date marquant le terme du délai de paiement) et de la notion d'année civile " révolue " à prendre en compte, l'année au cours de laquelle le calcul sera effectué :

- sera exclue si le calcul est effectué au cours du **1^{er}** trimestre de l'année ;
- sera incluse si le calcul est effectué au cours des **2^e, 3^e ou 4^e** trimestre de l'année.

Exemple

Période d'activité litigieuse se terminant en 2000

- Calcul effectué au cours de l'année 2010

- le nombre d'années révolues est de **10 (2010-2000)** ;
- la majoration est égale à **(1 + 2,5 %) puissance 10**.

- Calcul effectué au cours de l'année 2011

- le nombre d'années révolues est de **11 (2011-2000)** ;
- la majoration est égale à **(1 + 2,5 %) puissance 11**.

Le décompte des cotisations

Le décompte des arriérés de cotisations est notifié et accompagné, si l'assuré est âgé de **54** ans au moins, d'un calcul estimatif établi avant et après régularisation.

La date de fin de validité du décompte est fonction de la date à laquelle il est établi :

- décompte établi du **1^{er}** janvier au 31 mars : la date limite de validité est fixée au 31 mars ;
- décompte établi du **1^{er}** avril au 31 décembre : la date limite de validité est fixée au 31 décembre.

Le versement des cotisations arriérées

Les règles générales

Le paiement des cotisations arriérées doit :

- intervenir dans le délai de validité du décompte. En cas d'envoi postal, le cachet de la poste fait foi ;
- être effectué par virement ou chèque bancaire en un versement unique. Aucun échelonnement n'est possible. Un paiement partiel, même avant la date limite, n'est pas accepté.

Aucun remboursement du montant des régularisations de cotisations n'est possible. Le montant du versement est déductible des impôts quand il est effectué par le salarié ou l'apprenti.

Cas particulier

Lorsque le paiement intervient au-delà de la date limite de validité du décompte :

- le paiement n'est pas accepté ;
- un nouveau décompte est adressé. Il tient compte des éléments de calcul (coefficient de revalorisation et majoration à titre d'actualisation) en vigueur à la date à laquelle il est établi.

La date d'effet

Ce dispositif est applicable à toute demande de régularisation réceptionnée à compter du 1^{er} janvier 2010.

La prise en compte des cotisations arriérées pour les droits à retraite

Les règles de validation des trimestres d'assurance

La régularisation sur la base des rémunérations réelles ou sur les assiettes spécifiques

Les périodes régularisées au titre d'une activité salariée sur la base des rémunérations réelles ou des assiettes spécifiques liées à la nature de l'emploi sont validées conformément aux dispositions de l'article R. 351-9 du Code de la Sécurité sociale.

Il est retenu autant de trimestres, dans la limite de **4**, que le salaire correspondant aux rémunérations réelles ou aux assiettes spécifiques représente de fois le montant du SMIC au 1^{er} janvier de l'année considérée calculée sur **200** heures.

La régularisation sur la base des assiettes forfaitaires

Les périodes régularisées sur la base des assiettes forfaitaires sont validées conformément aux dispositions de l'article R. 351-11 du Code de la Sécurité sociale.

Il n'est pas tenu compte des assiettes forfaitaires, retenues pour le calcul du versement, inscrites au compte individuel.

Le nombre de trimestres est égal au quotient de la division par **90** du nombre total de jours de la période régularisée pour chaque année civile, arrondi, le cas échéant, à l'entier le plus proche. Si le quotient compte une décimale égale à **5**, le nombre est arrondi à l'entier supérieur.

Exemple

Période régularisée : du 01/10/1975 au 30/05/1977.

Trimestres validés :

1975 : 92 jours/90 = 1,02 = 1 trimestre.

1976 : 366 jours/90 = 4,06 = 4 trimestres.

1977 : 151 jours/90 = 1,67 = 2 trimestres.

La régularisation sur la base d'une déclaration sur l'honneur

La régularisation d'arriérés de cotisations effectuée sur la base d'une déclaration sur l'honneur ne peut permettre de valider plus de 4 trimestres d'assurance.

Article L. 351-2 du Code de la Sécurité sociale

Le décompte des trimestres valables s'effectue compte tenu des dispositions exposées ci-dessus (assiettes forfaitaires).

Exemple

Périodes du 01/02/1969 au 20/10/1969 et du 1/08/1970 au 10/02/1971.

Périodes régularisées : 01/08/1970 au 10/02/1971 et 03/05/1969 au 20/10/1969.

Trimestres validés :

1969 : $171 \text{ jours} / 90 = 1,9 = 2 \text{ trimestres}$.

1970 : $153 \text{ jours} / 90 = 1,7 = 2 \text{ trimestres}$.

1971 : $41 \text{ jours} / 90 = 0,45 = 0 \text{ trimestre}$.

La révision des pensions

Lorsque la pension est déjà liquidée, elle est révisée pour tenir compte du versement des cotisations arriérées. Le nouveau montant est servi à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date d'encaissement des cotisations arriérées.

Circulaire n° 2009/71 du 29 octobre 2009

Circulaire CNAV n° 2010-13 du 5 février 2010

Les circulaires et annexes, ci-dessous, sont disponibles sur notre site internet à l'adresse suivante :

Circulaire 2008/335 du 10 novembre 2008 relative aux régularisations d'arriérés de cotisations :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraite/docs/circulaire2008-335-101122008.pdf

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraite/docs/arrete25aout2008.pdf

Lettre circulaire n° 2009-080 – DSS n° 3A/2009/278 du 28 août 2009, relative aux modalités de gestion et de contrôle des demandes de régularisations de cotisations prescrites effectuées sur la base d'attestations sur l'honneur : www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraite/docs/circulaire2009-080.pdf

Diffusion des instructions ministérielles 2009/3 du 16 octobre 2009 :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraite/docs/diffusioninstruction2009-3.pdf

Circulaire n° 2009/71 du 29 octobre 2009 :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraite/docs/circulairecnv2009-71.pdf

TABLEAU DE SYNTHÈSE – COTISATIONS ARRIÉRÉES

Cotisations arriérées	Régularisations de cotisations qui n'ont pas été payées par l'employeur à la date de leur exigibilité
Périodes à régulariser	Périodes salariées Périodes d'apprentissage avant le 01/07/1972 La régularisation doit couvrir toute la période d'activité
Justificatifs à fournir	<i>Périodes salariées</i> ■ les bulletins de salaire de l'époque ■ les certificats de travail ou attestations de l'employeur mentionnant la rémunération <i>Périodes d'apprentissage</i> ■ les bulletins de salaire de l'époque ■ le contrat d'apprentissage ■ le certificat de travail établi par l'employeur à la fin de la période d'emploi mentionnant que le salarié a été apprenti ■ l'attestation de la Chambre des métiers ou de la Chambre du Commerce et de l'Industrie
En cas d'absence de justificatif	<i>Attestations sur l'honneur</i> La déclaration sur l'honneur permet de valider au maximum 4 trimestres d'assurance ■ entretien avec le demandeur (vérification de la cohérence des affirmations du salarié) ■ dépôt de l'attestation sur l'honneur contresignée par 2 témoins (avec copie de la pièce d'identité de chaque témoin et documents prouvant le lien des témoins avec l'entreprise pendant la période à régulariser) ■ convocation des 2 témoins (pas de lien de parenté au 1^{er}, 2^e ou 3^e degré avec le demandeur) ■ entretien avec les témoins
Montant des cotisations : ■ assiette des cotisations ■ mode de calcul de la cotisation	<i>Pour l'activité salariée : base des salaires perçus</i> Si le salarié ne peut pas justifier du montant de sa rémunération, les cotisations sont calculées sur une base forfaitaire <i>Pour l'apprentissage : Assiette forfaitaire</i> Les bases forfaitaires à retenir à partir de l'année 1973 sont celles applicables aux salariés. Les cotisations sont calculées en appliquant à l'assiette retenue : ■ les taux de cotisations d'assurance vieillesse applicables pendant les périodes en cause ■ les coefficients de revalorisation en vigueur à la date du versement des cotisations arriérées ■ une majoration de 2,5 % par année civile révolue comprise entre la fin de la période en cause et la date du versement
Demande de paiement	La demande s'effectue auprès de la CNAV ou des CARSAT Le versement doit être effectué en une seule fois Le montant du versement est déductible du revenu imposable

La lettre CNAV du 22 octobre 2008, portant sur les cotisations arriérées, apprentis, années de début et de fin d'apprentissage est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraite/docs/lettreonav22-10-2008.pdf

Les instructions ministérielles 2008/9 du 27 novembre 2008 sont disponibles sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraite/docs/instruction2008-9-27-11-2008.pdf

La circulaire n° DSS/3A/2008/17 du 23 janvier 2008, portant sur la mise en œuvre de la réglementation et aux modalités de contrôle des régularisations de cotisations arriérées et des rachats pour aide familial agricole est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraite/docs/circulaire2008-17-23-01-2008.pdf

FONDS DE SOLIDARITÉ VIEILLESSE ET FONDS DE RÉSERVE

MISSION DU FONDS DE SOLIDARITÉ VIEILLESSE

La loi n° 93-936 du 22 juillet 1993 a mis en place la création d'un fonds de solidarité vieillesse.

Ce fonds a pour mission de prendre en charge, à titre permanent, les avantages d'assurance vieillesse à caractère non contributif relevant de la solidarité nationale. Sont concernés les régimes d'assurance vieillesse des salariés du régime général, des salariés agricoles, des artisans, des commerçants et industriels, des professions libérales et des ministres du culte.

À titre exceptionnel et dans les conditions fixées par la loi de finances de 1994, il s'agit également d'assurer le remboursement échelonné à l'État, en capital et en intérêts, des sommes nécessaires à la prise en charge par celui-ci des avances accordées à l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité sociale (ACOSS). Ce fonds, dénommé : fonds de solidarité vieillesse, est un établissement public de l'État à caractère administratif.

Articles L. 135-1 et L. 135-2 du Code de la Sécurité sociale

Dépenses à titre permanent

Les dépenses à titre permanent correspondent aux avantages d'assurance vieillesse à caractère non contributif et qui relèvent de la solidarité nationale. Elles sont constituées de :

- l'allocation aux personnes âgées (allocation aux vieux travailleurs salariés - AVTS) ;
- l'allocation aux mères de famille ;
- l'allocation spéciale ;
- l'allocation supplémentaire du fonds national de solidarité ;
- l'allocation viagère aux rapatriés.

Article 14 de la loi de finances n° 63-628

- des majorations de pensions accordées en fonction du nombre d'enfants, des majorations de pensions pour conjoint à charge pour le régime général des salariés ainsi que pour les régimes des salariés agricoles, des commerçants et industriels, et des artisans ;
- des dépenses afférentes à la validation des périodes de service national légal, chômage indemnisé et de préretraite, pour les régimes d'assurance vieillesse de base des professions artisanales, commerciales et industrielles ;
- des dépenses afférentes aux périodes de chômage non indemnisées donnant lieu à validation gratuite ;
- des dépenses afférentes aux périodes de perception de l'allocation de préparation à la retraite ;

Article 125 de la loi de finances pour 1992

- des périodes pendant lesquelles l'assuré a bénéficié, en cas d'absence complète d'activité, d'un revenu de remplacement de la part de son entreprise en application d'un accord professionnel mentionné au dernier alinéa de l'article L. 352-3 du Code du travail (allocation de cessation anticipée du travail versée à certains salariés : CATS).

*Article 30 de la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 de Financement de la Sécurité sociale
JO du 24 décembre 2000*

DÉPENSES À TITRE EXCEPTIONNEL

Le fonds de solidarité vieillesse est chargé d'effectuer le remboursement échelonné à l'État, en capital et en intérêts, des sommes nécessaires à la prise en charge par celui-ci des avances accordées à l'ACOSS.

À ce titre, le fonds de solidarité vieillesse prendra en charge le versement des cotisations ainsi que le remboursement de la dette due aux régimes complémentaires AGIRC et ARRCO au titre de la validation des périodes de préretraite et de chômage indemnisées par l'État dans les conditions prévues par la convention du 23 mars 2000.

Article 49 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002

RECETTES DU FONDS

Les recettes du fonds sont constituées :

- d'une fraction du produit de la contribution sociale généralisée (CSG) à concurrence d'un montant correspondant à l'application d'un taux de **1,05 %** à l'assiette de ces contributions ;
- d'un versement par la CNAF d'un montant égal aux dépenses prises en charge par ce fonds au titre des majorations de pensions accordées en fonction du nombre d'enfants ;
- d'une dotation de **20 %** du prélèvement social de **2 %** pour le fonds de solidarité proprement dit et de **50 %** pour le fonds de réserve des retraites ;
- le produit de la contribution sur les avantages de préretraite ou de cessation anticipée d'activité versés à d'anciens salariés directement par l'employeur.

Loi n° 2002-1487 du 20 décembre 2002 - JO du 24 décembre

Article L. 137-10 du Code de la Sécurité sociale

Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 - JO du 22 août

FONDS DE RÉSERVE

La loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 a mis en place un fonds de réserve pour consolider nos régimes de retraite par répartition.

Doté initialement de **2** milliards de francs, ce fonds peut recevoir d'autres apports de ressources.

Les sommes affectées au fonds sont mises en réserve jusqu'en 2020.

Recettes du fonds

Les recettes du fonds de réserve sont constituées par :

- une fraction du solde du produit de la Contribution Sociale de Solidarité à la charge des Sociétés (CSSS) ;
- tout ou partie du résultat excédentaire du fonds de solidarité vieillesse ;
- les excédents de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés ;
- **50** % des encaissements au titre des prélèvements sociaux sur les revenus de placement et du patrimoine ;
- les versements du compte d'affectation spéciale alimenté par le produit des redevances d'utilisation des fréquences allouées aux réseaux mobiles de troisième génération ;
- les sommes consignées à la Caisse des Dépôts et Consignations au terme de la prescription trentenaire correspondant à des sommes issues de l'intéressement ou de la participation, non réclamées par les salariés ;
- le produit de la contribution sur l'abondement des plans pour la retraite collectif (PERCO) ;
- toute autre ressource affectée au fonds ainsi que le produit des placements effectués par le fonds ;
- le produit des placements effectués au titre du fonds de réserve.

Article L. 135-6 du Code de la Sécurité sociale

Loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 - article 56

La Caisse des Dépôts et Consignations assure la gestion administrative du fonds sous l'autorité du directoire.

Article L. 135-10 du Code de la Sécurité sociale

FINANCEMENT PAR UN TIERS : ASSURANCE VIEILLESSE DES PARENTS AU FOYER (AVPF)

La loi du 3 janvier 1972 a institué l'affiliation obligatoire à l'assurance vieillesse du régime général pour les femmes isolées et les mères de famille sous certaines conditions de ressources et de charge d'enfants. Ces dispositions ont été étendues aux hommes au 1^{er} juillet 1979.

Ces dispositions ont été étendues par la loi :

- n° 85-17 du 4 janvier 1985 aux bénéficiaires (homme ou femme) de certaines prestations familiales ;
- n° 94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille à certains bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation à taux partiel ;
- du 18 décembre 2003 créant la PAJE (Prestation d'accueil du jeune enfant).

Les cotisations sont à la charge exclusive des organismes débiteurs des prestations familiales.

Le décret n° 2011-1278 du 11 octobre 2011 relatif à l'appréciation de l'activité professionnelle pour le bénéfice de certaines prestations familiales et à l'assurance vieillesse du parent au foyer modifie la prise en compte des revenus pour le droit aux prestations familiales et l'affiliation à l'AVPF.

Le texte entre en vigueur compter du 1^{er} janvier 2012. Il prévoit :

- l'intégration dans les revenus professionnels des indemnités journalières accidents du travail-maladies professionnelles pour les prestations familiales et l'AVPF ;
- la prise en compte des revenus professionnels de l'année n et non plus de l'année n - 2 pour l'AVPF.

Il redéfinit les conditions de ressources de certaines prestations familiales et de l'affiliation à l'assurance vieillesse du parent au foyer.

S'agissant des prestations familiales (complément familial, prime de naissance ou d'adoption, allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant), le décret intègre dans les revenus professionnels les indemnités journalières maladie, maternité-paternité et, à compter du 1^{er} janvier 2012, les indemnités journalières accidents du travail et maladies professionnelles. Il modifie en outre la définition des seuils de ces revenus, en les exprimant non plus par référence à la base mensuelle de calcul des prestations familiales (BMAF) mais par référence au plafond de Sécurité sociale (PSS).

S'agissant de l'AVPF, le décret précise les conditions d'affiliation des personnes exerçant une activité professionnelle à temps partiel qui étaient jusqu'ici exclues du dispositif. Il fixe les critères permettant de distinguer l'absence d'activité de l'activité à temps partiel ainsi que les règles de calcul des cotisations dans chacune de ces situations. Il reprend en outre la même assiette de revenus professionnels (inclusion des indemnités journalières) et la même définition des seuils (en PSS et non plus en BMAF) que pour les prestations familiales. Il prévoit enfin qu'à compter du 1^{er} janvier 2012 les revenus professionnels pris en compte seront ceux de l'année n et non plus ceux de l'année n - 2.

COTISATION PAYÉE PAR LES ORGANISMES DÉBITEURS DES PRESTATIONS FAMILIALES

La cotisation due est égale au taux cumulé de la cotisation employeur et salarié en vigueur dans le régime général de Sécurité sociale, pour la couverture du risque vieillesse.

Cette cotisation est assise sur une assiette forfaitaire mensuelle égale à **169** fois le taux horaire du SMIC en vigueur au premier juillet de l'année précédente.

Article D. 381-5 du Code de la Sécurité sociale

Aucune affiliation ne peut intervenir en application des dispositions ci-dessus lorsque, au titre du ou des enfants considérés et de la même période, la personne concernée bénéficie de la majoration de durée d'assurance au titre du congé parental d'éducation ou de périodes d'assurance attribuées par des régimes spéciaux en application du 1° de l'article L. 9 du Code des pensions civiles et militaires de retraite ou de dispositions réglementaires ayant le même objet.

Article 69 de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de Sécurité sociale pour 2010

Dispositions concernant l'allocation parentale d'éducation

La cotisation est assise sur une assiette forfaitaire égale, par mois à :

- **100 %** de la valeur de **169** fois le salaire minimum de croissance pour une allocation parentale d'éducation au taux de **142,57 %** de la base mensuelle des allocations familiales ;
- **50 %** de la valeur de **169** fois le salaire minimum de croissance pour une allocation parentale d'éducation au taux de **94,27 %** de la base mensuelle des allocations familiales ;
- **20 %** de la valeur de **169** fois le salaire minimum de croissance pour une allocation parentale d'éducation au taux de **71,29 %** de la base mensuelle des allocations familiales.

Le salaire horaire minimum de croissance est celui en vigueur au 1^{er} juillet de l'année civile précédente.

Décret n° 95-685 du 9 mai 1995

SALAIRE MENSUEL FORFAITAIRE DE BASE

Années	F	Années	F	€
1972 ⁽¹⁾	667,32	1994	5 886,27	
1973	745,32	1995	6 009,64	
1974	901,32	1996	6 249,62	
1975	1 109,31	1997	6 406,79	
1976	1 308,64	1998	6 663,67	
1977	1 487,17	1999	6 797,18	
1978	1 660,50	2000	6 881,68	1 049,00
1979	1 880,63	2001	7 101,38	1 083,00
1980	2 105,95	2002	-	1 127,23
1981	2 426,62	2003	-	1 154,27
1982	2 898,07	2004	-	1 215,11
1983 ⁽²⁾	3 319,16	2005	-	1 286,09
1984	3 699,41	2006	-	1 357,07
1985	4 028,96	2007	-	1 397,63
1986	4 400,76	2008	-	1 426,36
1987	4 549,48	2009		1 471,99
1988	4 704,96	2010		1 490,58
1989	4 860,44	2011		1 497,34
1990	5 054,79	2012		1 521
1991	5 286,32	2013		1 593
1992	5 519,54	2014		1 593
1993	5 756,14	2015		1 610,57

⁽¹⁾ Base mensuelle égale à 173,33 fois le taux horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} juillet de l'année précédente.

⁽²⁾ Base mensuelle égale à 169 fois le taux horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} juillet de l'année précédente.

Périodes lacunaires

En l'absence de reports de salaires forfaitaires, une enquête est effectuée auprès des caisses d'allocations familiales (CAF) ou des caisses de mutualité sociale agricole (MSA). Ces organismes reconstituent les droits à l'assurance vieillesse des parents au foyer. Pour la mise à jour du compte individuel de l'assuré, ils établissent :

- une déclaration nominative complémentaire pour les années postérieures à 1986 ;
- une attestation d'affiliation pour la période du 1^{er} juillet 1972 au 31 décembre 1986, sur demande de la caisse de retraite.

Circulaire CNAV 37/93 du 19 avril 1993

Circulaire CNAV 100/92 du 28 octobre 1992

Les personnes qui perçoivent un montant différentiel de prestations familiales en application des règlements n° 883/2004 et n° 987/2009, peuvent, lorsqu'elles remplissent les conditions requises, être affiliées à l'assurance vieillesse des parents au foyer.

Ces dispositions s'appliquent aux dossiers en cours et à venir ainsi qu'à ceux ayant fait l'objet d'une contestation.

Elles s'appliquent également aux demandes d'affiliation rétroactive à l'assurance vieillesse et de validation des périodes correspondantes, dans la limite du délai de prescription applicable.

DIM/CNAV n° 2012-1 du 6 janvier 2012

SYNTHÈSE DE L’AFFILIATION À L’ASSURANCE VIEILLESSE DES PARENTS AU FOYER (AVPF)

Bénéficiaires	Avoir à sa charge un enfant de moins de 3 ans ou 3 enfants et plus															
Allocations ouvrant droit à l'affiliation	L'allocation de base de la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) - le complément de libre choix d'activité de la PAJE (CLCA) - l'allocation parentale d'éducation (APE) - l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) - ou le complément familial															
Conditions de ressources	Affiliation automatique sans autre condition															
Personne seule	En cas de perception de l'allocation de base de la PAJE ou le complément familial, l'un des 2 parents pourra être affilié s'il ne travaille pas ou si ses revenus professionnels 2012 (avant abattements) ne dépassent pas 4 788 €															
Personne en couple	En cas de perception du complément de libre choix d'activité, de l'allocation parentale d'éducation ou de l'allocation de présence parentale, affiliation si le montant total des revenus professionnels perçut au cours de l'année, ne dépassent pas 23 655 € . Si chacun des deux remplit cette condition et bénéficie de l'allocation parentale d'éducation, les deux sont affiliés à l'assurance vieillesse															
Les limites	Les limites varient selon la situation Plafond de ressources 2012 pour l'AVFP au titre du bénéfice d'une prestation, en vigueur du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 : <table><tr><th>Nombre d'enfants à charge</th><th>Personne seul(e) ou vivant en couple et recevant l'allocation de base de la PAJE ou Personne seul(e) et recevant le CLCA de la PAJE, le complément familial ou l'AJPP</th><th>Personne en couple et recevant le CLCA de la PAJE, le complément familial ou l'AJPP</th></tr><tr><td>1 enfant</td><td>24 137 €</td><td>25 899 €</td></tr><tr><td>2 enfants</td><td>29 707 €</td><td>31 079 €</td></tr><tr><td>3 enfants</td><td>35 277 €</td><td>37 295 €</td></tr><tr><td>Par enfant supplémentaire</td><td>5 570 €</td><td>6 216 €</td></tr></table>	Nombre d'enfants à charge	Personne seul(e) ou vivant en couple et recevant l'allocation de base de la PAJE ou Personne seul(e) et recevant le CLCA de la PAJE, le complément familial ou l'AJPP	Personne en couple et recevant le CLCA de la PAJE, le complément familial ou l'AJPP	1 enfant	24 137 €	25 899 €	2 enfants	29 707 €	31 079 €	3 enfants	35 277 €	37 295 €	Par enfant supplémentaire	5 570 €	6 216 €
Nombre d'enfants à charge	Personne seul(e) ou vivant en couple et recevant l'allocation de base de la PAJE ou Personne seul(e) et recevant le CLCA de la PAJE, le complément familial ou l'AJPP	Personne en couple et recevant le CLCA de la PAJE, le complément familial ou l'AJPP														
1 enfant	24 137 €	25 899 €														
2 enfants	29 707 €	31 079 €														
3 enfants	35 277 €	37 295 €														
Par enfant supplémentaire	5 570 €	6 216 €														
Démarches	Aucune démarche à faire Si toutes les conditions sont remplies, la CAF procède automatiquement à l'affiliation Elle paie les cotisations d'assurance vieillesse pour la retraite de Sécurité sociale et avise chaque année l'allocataire															

SYNTHÈSE DE L’AFFILIATION À L’ASSURANCE VIEILLESSE DES PARENTS AU FOYER (AVPF)

Bénéficiaires du congé de soutien familial ou bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale	Salarié ou non salarié, dont le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant, l'enfant dont il assume la charge ou le collatéral jusqu'au quatrième degré ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité a le droit de bénéficier d'un congé de soutien familial non rémunéré
Durée du congé	Le congé de soutien familial est d'une durée de trois mois. Il peut être renouvelé. Il ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière
Justificatifs	Attestation de l'employeur indiquant la date de prise de congé Déclaration sur l'honneur de lien familial avec la personne aidée et de 1 ^{er} recours à un congé de soutien familial Justificatif du taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % de la personne aidée Document mentionnant la date de cessation temporaire d'activité

SYNTHÈSE DE L’AFFILIATION À L’ASSURANCE VIEILLESSE DES PARENTS AU FOYER (AVPF)

Bénéficiaires	Personne cessant toute activité pour vous occuper d'un enfant ou d'un adulte handicapé vivant à son foyer
Conditions	Avoir à son domicile : - un enfant handicapé de moins de 20 ans, présentant un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % - ou un adulte handicapé dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 % et dont le maintien au domicile est reconnu par la CDAPH, - Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex COTOREP) - qui a désigné l'allocataire pour être affilié à l'assurance vieillesse Pas d'affiliation à titre personnel à l'assurance vieillesse
Démarches	Si l'allocataire s'occupe d'un enfant handicapé de moins de 20 ans, il n'y a pas de démarches à faire S'il s'occupe à domicile un adulte handicapé, l'allocataire doit faire une demande à la CDAPH. Celle-ci se prononce sur le maintien à domicile du handicapé et désigne la personne qui sera affiliée à l'assurance vieillesse La CAF paie les cotisations d'assurance vieillesse pour la retraite de base et avise chaque année

