

COTISATIONS

Depuis la loi de généralisation des régimes de retraite complémentaire du 29 décembre 1972, tous les salariés sont tenus d'être affiliés et donc de cotiser à un régime de retraite complémentaire. L'affiliation doit avoir lieu dès l'embauche pour toute la durée du contrat de travail.

ASSIETTE DE COTISATIONS

PRINCIPE GÉNÉRAL

Éléments de rémunération

Ce sont toutes les sommes versées au salarié à l'occasion du travail et dès sa première heure d'embauche. Il s'agit de salaires de base proprement dits auxquels peuvent s'ajouter des majorations éventuelles comme heures supplémentaires, rappels de salaires, primes, etc.

Depuis le 1^{er} janvier 1996, l'assiette des cotisations ARRCO est harmonisée avec l'assiette des cotisations de Sécurité sociale du régime général.

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

L'assiette des cotisations définie par l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale inclut notamment les éléments suivants :

- salaires et gains ;
- indemnités de congés payés ;
- indemnités, primes, gratifications ;
- avantages en argent et avantages en nature ;
- sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire.

Indemnités de congés payés versées par l'entremise d'un tiers

Les caisses de congés payés se substituent aux employeurs pour le paiement des indemnités dans certaines professions à travail discontinu. Les professions concernées ont été déterminées par décret. Les indemnités de congés payés réglées par l'intermédiaire d'un tiers entrent dans l'assiette des cotisations de retraite complémentaire bien qu'elles soient versées par un organisme qui n'est pas l'employeur des intéressés.

SOMMES ET AVANTAGES VERSÉS À UN SALARIÉ PAR UNE PERSONNE TIERCE À L'EMPLOYEUR

Article L. 311-3 31° du Code de la Sécurité sociale

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 fixe le régime social des sommes et avantages alloués à un salarié par une personne qui n'est pas son employeur (pas de lien de subordination) en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de ce tiers.

La personne tierce est celle qui assure l'octroi d'avantages ou de sommes en contrepartie d'une activité accomplie dans son intérêt. Le bénéficiaire de ces avantages, qui n'est pas salarié de la personne tierce, est déjà affilié par son employeur à un régime de Sécurité sociale de salarié au titre de son activité.

Les sommes ou avantages visés s'entendent quels que soient leur forme et mode de versement : avantages en argent, en nature, bons cadeaux et leurs déclinaisons (bons et cartes cadeaux, coffrets cadeau, le cas échéant dématérialisés, etc.).

Assujettissement dans les conditions de droit commun

L'assimilation des sommes ou avantages versés aux rémunérations entraîne l'assujettissement aux cotisations et contributions sociales dès le premier euro.

Assujettissement spécifique pour les activités commerciales ou en lien avec la clientèle et pour l'octroi de titres cadeau

Toutefois, un dispositif spécifique d'assujettissement et de cotisation est prévu dans le cas où le salarié concerné exerce une activité commerciale ou en lien direct avec la clientèle pour laquelle il est d'usage qu'un tiers alloue des sommes ou avantages aux salariés.

Exemple

Personnels de vente des secteurs cosmétique, parfumerie, parapharmacie, grands magasins, bancaire en lien avec la clientèle et des concessions automobiles.

Lorsque ces conditions sont remplies, l'assujettissement de droit commun au premier euro est remplacé par le dispositif suivant :

- si montant annuel inférieur à **15 %** du SMIC mensuel : exonération totale ;
- si montant annuel entre **15 %** et **150 %** du SMIC mensuel : les cotisations sociales sont acquittées sous la forme d'une contribution forfaitaire libératoire de **20 %** à la charge exclusive de la personne tierce. Les cotisations d'origine conventionnelle ne sont pas dues ;
- si le montant annuel excède **150 %** du SMIC mensuel, la part supérieure à ce plafond est assujettie à toutes les cotisations d'origine légale ou conventionnelle.

Lorsque ces sommes ou avantages sont versés sous forme de titres cadeau, ces rémunérations sont assujetties aux cotisations et contributions sociales dans les conditions suivantes :

- si montant annuel inférieur à **10 %** du SMIC mensuel : exonération totale ;
- si montant annuel entre **10 %** et **70 %** du SMIC mensuel : assujettissement à la contribution forfaitaire libératoire et les cotisations d'origine conventionnelle ne sont pas dues ;
- si le montant annuel excède **70 %** du SMIC mensuel, la part supérieure à ce plafond est assujettie à toutes les cotisations d'origine légale ou conventionnelle.

POSITION DES RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC ET ARRCO

Les Commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO ont pris connaissance de ce nouveau dispositif et ont considéré que les personnes visées devaient être affiliées au seul régime de l'ARRCO au titre des sommes et avantages alloués par une personne tierce à l'employeur.

L'assiette des cotisations est déterminée dans les conditions fixées à l'article L. 242-1-4 du Code de la Sécurité sociale.

Pour le calcul des cotisations ARRCO, les sommes et avantages alloués à un salarié dans l'année par chaque personne tierce à l'employeur sont traités de façon distincte, dans les limites annuelles des assiettes T1 et T2 ne tenant pas compte d'une durée d'emploi.

Les sommes et avantages alloués à un salarié par une personne tierce à l'employeur sont donc traités distinctement des rémunérations versées au salarié par son employeur.

Les points correspondant aux sommes et avantages alloués à un salarié par une personne tierce à l'employeur sont inscrits en contrepartie des cotisations effectivement versées.

Dans la pratique, il appartient à celui qui verse les sommes ou avantages de déclarer et de payer les cotisations dues sur ces sommes ou avantages, sauf accord écrit et préalable avec l'employeur. Hormis ce dernier cas, c'est donc bien le tiers qui doit s'acquitter de la déclaration et du paiement des cotisations de retraite complémentaire auprès de l'institution de retraite complémentaire dont il relève ou a relevé (pour son propre personnel) ou doit relever par une adhésion nouvelle.

Circulaire AGIRC-ARRCO 2012-2-DRE du 9 janvier 2012

Les avantages annuels excédant le seuil sont assujettis à cotisations dans les conditions normales.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012 a modifié l'article L. 242-1-4 précité, en particulier le seuil fixé pour l'application de la contribution libératoire.

Ce seuil est de **1,5** fois le SMIC (au lieu d'une fois le SMIC) pour les sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2012.

Circulaire DRE – AGIRC-ARRCO n° 2012-08 du 1^{er} mars 2012

CONTRIBUTIONS PATRONALES À DES RÉGIMES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

L'article 5 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'article 12 de l'Accord du 8 décembre 1961 définissent respectivement l'assiette des cotisations des régimes AGIRC et ARRCO par référence à celle des cotisations de Sécurité sociale, sauf exceptions décidées par les Partenaires sociaux.

Les délibérations D 19 (AGIRC) et 18 B (ARRCO) prévoyaient, par exception à ce principe d'identité d'assiette et afin d'éviter d'entrer dans un mécanisme de cotisations de retraite complémentaire assises sur des cotisations de retraite complémentaire, d'exclure de l'assiette AGIRC et ARRCO les contributions patronales versées auxdits régimes, y compris pour la fraction susceptible d'être réintégrée dans l'assiette du régime général de la Sécurité sociale.

Les Commissions paritaires ont supprimé la deuxième partie de ces délibérations qui visait les conditions d'exclusion de l'assiette AGIRC et ARRCO des contributions patronales englobant la retraite complémentaire, la retraite supplémentaire et la prévoyance.

Circulaire AGIRC-ARRCO 2005-15-DRE du 6 octobre 2005

En effet, ce dispositif, qui avait été maintenu pour une période transitoire, a pris fin le 31 décembre 2008.

Circulaire ministérielle DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009

Il en résulte désormais une identité d'assiette systématique pour le traitement des contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance.

L'application du régime social entraîne dans tous les cas l'intégration dans l'assiette de cotisations des cotisations des régimes de retraite complémentaire de la fraction des contributions excédant les limites d'exonération.

Il n'existe désormais plus qu'une seule exception au principe d'identité d'assiette entre le régime général et l'ARRCO, l'AGIRC qui concerne la non réintégration des cotisations de retraite complémentaire en cas de prise en charge totale ou partielle de l'employeur de la part salariale.

Assiette des cotisations de Sécurité sociale

Le régime social institué par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, puis modifié par la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005, s'impose sans exception ; il différencie les limites d'exonération pour chaque type de contributions retraite et prévoyance :

- les cotisations patronales de retraite complémentaire sont exclues de l'assiette de Sécurité sociale dans la limite de la part patronale telle que fixée dans la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'Accord du 8 décembre 1961 (il en résulte la réintégration dans l'assiette du régime général d'une prise en charge totale ou partielle par l'employeur de la part salariale).

Circulaire n° 2009-8-DRE du 10 avril 2009

ASSIETTE MAXIMALE DE COTISATIONS**Salariés non-cadres**

Les cotisations sont calculées sur une assiette de cotisations égale à la rémunération brute du salarié dans la limite d'au moins trois fois le plafond Sécurité sociale.

- soit, en fonction du plafond annuel pour **2015** : de **0 €** à **114 120 €**.

Cadres et assimilés (affiliés AGIRC)

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

- soit, en fonction du plafond annuel pour **2014** : de **0 €** à **38 040 €**.

Salariés à employeurs multiples

Trois situations différentes sont à envisager.

Salariés cadres à employeurs multiples

Le cadre qui exerce une activité salariée pour plusieurs entreprises doit être affilié auprès des différentes institutions de ses employeurs. L'assiette est calculée au prorata du salaire versé par chaque employeur par rapport à l'ensemble des rémunérations perçues par le salarié.

Dérogation

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

Salariés non-cadres à employeurs multiples

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

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

Il s'agit d'une tolérance. On ne peut imposer au salarié de cotiser au-delà de **3** plafonds de Sécurité sociale.

Salariés exerçant simultanément des emplois de cadre et non cadre

Les cotisations versées par les employeurs qui ont reconnu la qualité de cadre au salarié doivent être calculées sur la même assiette que les cotisations d'assurance vieillesse. L'emploi occupé en tant que non cadre donne lieu à cotisation sur le montant total de la rémunération versée.

Cotisations sur un temps plein pour des salariés à temps partiel

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a étendu la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse au niveau de la rémunération équivalente à temps plein.

Article 35 modifiant l'article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité sociale

Les salariés pour lesquels les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées sur la base de la rémunération correspondant à temps plein peuvent acquérir **des points de retraite** calculés sur la même base, sauf situation de retraite progressive. Le versement des cotisations de retraite complémentaire sur un salaire temps plein est donc lié à la levée d'option auprès du régime de base. La décision visant à cotiser sur la base des rémunérations reconstituées à temps plein, a un caractère individuel, c'est-à-dire nécessite l'accord de l'employeur et de chaque salarié concerné.

Circulaire ARRCO - AGIRC 2005-21 - DRE du 21 décembre 2005

Délibération D 22 B (ARRCO)

Délibération D 25 (AGIRC)

ASSIETTE DES COTISATIONS - SOMMES VERSÉES À L'OCCASION DU DÉPART D'UNE ENTREPRISE - SOMMES ISOLÉES

Lors de leur réunion commune du 3 juin 2014, les Commissions paritaires de l'Agirc et de l'Arrco ont examiné les questions suivantes.

Dans l'optique de la mise en oeuvre à venir de la déclaration sociale nominative (DSN) et dans un souci de simplification et de lisibilité des assiettes de cotisations, les Commissions paritaires ont décidé de supprimer dans les régimes Agirc et Arrco la réglementation relative aux « sommes isolées » versées à l'occasion du départ de l'entreprise en dehors de la rémunération normale.

Cette suppression s'appliquera aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2016.

À compter de cette date, toutes les sommes entrant dans l'assiette sociale, versées ou non à l'occasion du départ de l'entreprise, seront soumises à cotisations de retraite complémentaire dans les limites des assiettes générales Agirc et Arrco, soit :

- sommes versées aux non-cadres : 1 PSS ^(*1*) Arrco T1 + 2 PSS Arrco T2 ;
- sommes versées aux cadres : 1 PSS Arrco T1 + 3 PSS Agirc TB + 4 PSS Agirc TC.

^(*1*) PSS : *Plafond de Sécurité sociale*

À compter du 1^{er} janvier 2016, les entreprises procéderont à des déclarations mensuelles des salaires dans le cadre de la DSN, qui rassemble toutes les déclarations sociales à destination de tous les opérateurs concernés.

La transmission des données interviendra chaque mois vers une plate-forme Acooss de dépôt qui fera le routage en direction de la retraite complémentaire Agirc-Arrco.

Dans ce nouvel environnement, tout retard constaté par l'Acooss dans le dépôt de la DSN mensuelle donnera lieu à relance par cet opérateur et le cas échéant à sanction.

Dispositif applicable jusqu'à fin 2015

Les sommes versées à l'occasion du départ d'une entreprise ou postérieurement (indemnités compensatrices de congés payés, indemnités de compte épargne temps, rappels de salaires, indemnités de départ en retraite...) sont aujourd'hui traitées différemment dans le régime ARRCO et dans le régime AGIRC.

Dispositifs en vigueur

Règle ARRCO

Pour les salariés relevant uniquement du régime de l'ARRCO, ces sommes sont ajoutées aux salaires de l'année de départ et l'ensemble est soumis à cotisations dans la limite des assiettes T1 et T2 de la dernière période d'emploi dans le cadre de la régularisation annuelle.

Pour les salariés relevant des régimes AGIRC et ARRCO : ces sommes sont ajoutées aux salaires de l'année de départ et l'ensemble est soumis à cotisations dans la limite de l'assiette T1 de la dernière période d'emploi dans le cadre de la régularisation annuelle.

Règle AGIRC

Pour les cadres, un dispositif particulier s'applique à ces sommes, appelées sommes isolées. Il est rappelé que les sommes isolées sont soumises à cotisations AGIRC à hauteur de 7 plafonds de la Sécurité sociale (PSS) de l'année de départ, en complément de l'assiette applicable aux rémunérations normales de la dernière période d'emploi.

Lorsque les rémunérations normales n'atteignent pas le plafond de la Sécurité sociale de la dernière période d'emploi, les sommes versées après le départ sont d'abord affectées à la T1 (ARRCO) et l'excédent, s'il y a lieu, affecté à l'AGIRC en qualité de sommes isolées à concurrence de 7 PSS de l'année de départ.

Solutions d'harmonisation

Dans le cadre de l'harmonisation des réglementations AGIRC et ARRCO, les Commissions paritaires se sont prononcées en faveur des solutions suivantes :

- maintien des règles ARRCO et AGIRC (délibération D 3) applicables aux cadres ;
- création en 2009 d'une assiette de cotisations spécifique pour les sommes versées aux non cadres à l'occasion du départ de l'entreprise, en complément de la régularisation de la T1 de la dernière période d'emploi de l'année de départ.

Définition des sommes isolées

Trois facteurs caractérisent les sommes isolées servies aux non cadres comme aux cadres :

- elles sont considérées comme des rémunérations pour le calcul des cotisations par référence à l'assiette sociale ;
- elles sont versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (jour de la cessation d'activité ou postérieurement) ;
- elles sont versées en dehors de la rémunération annuelle normale.

Ne constituent donc pas des sommes isolées, les sommes versées à l'occasion du départ au titre de la rémunération normale, le treizième mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis (la date de rupture du contrat de travail correspondant au terme du préavis)...

À l'inverse, sont notamment considérées comme sommes isolées :

- les indemnités liées à la rupture du contrat de travail (indemnités transactionnelles, de mise à la retraite, de départ en retraite...) pour la fraction entrant dans l'assiette sociale ;
- les indemnités compensatrices de congés payés, de compte épargne temps ou de RTT ;
- l'indemnité de fin de contrat de travail à durée déterminée ;
- les sommes versées (rappels de salaires, reliquats de commissions) en considération de travaux antérieurs ;
- les indemnités de non concurrence ;
- la levée de stock-options ;
- les indemnités de cessation de fonctions des mandataires et des dirigeants (sauf en cas de cessation forcée des fonctions).

Assiette des sommes isolées pour les non cadres

Il est créé une assiette spécifique aux sommes isolées à hauteur de **2** plafonds de Sécurité sociale annuels de l'année de départ, en complément de l'assiette applicable aux rémunérations normales de la dernière période d'emploi.

En premier lieu, sont donc prises en compte les rémunérations normales dans la limite des assiettes T1 et T2 de la période d'emploi (article 13 de l'Accord du 8 décembre 1961).

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

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

SOMMES ISOLÉES VERSÉES À UN NON CADRE

Non cadre		Dernière période d'emploi	Sommes isolées
		Assiette	Assiette
Salaire < PSS (2 400 €) (3 170 €) SI = 20 000 €	Départ 30 janvier	2 400 € (T1) 770 € (T1)	19 230 € - T2 (20 000 – 770)
	Départ 30 juin	14 400 € (T1) 4 620 € (T1)	15 380 € - T2 (20 000 – 4 620)
Salaire > PSS (3 200 €) (3 170 €) SI = 20 000 €	Départ 30 janvier	3 170 € (T1) 30 € (T2)	20 000 € - T2
	Départ 30 juin	19 020 € (T1) 180 € (T2)	20 000 € - T2

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

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

Plafond mensuel de Sécurité sociale en 2015 : 3 170 €.

Deux plafonds annuels de Sécurité sociale : 76 080 €.

Circulaire commune 2007 -19 - DRE Paris - 7 novembre 2007

Arrêté du 22 juillet 2008

Congés familiaux et droits à retraite complémentaire

Les dispositions du chapitre VI de la délibération D 25 (AGIRC) et du chapitre IV de la délibération 22 B (ARRCO) permettent, dans le cadre d'un accord conclu au sein de l'entreprise, le versement des cotisations de retraite complémentaire avec inscription de points dans les situations suivantes :

- congé parental d'éducation (article L. 1225-47 du Code du travail) ;
- congé de présence parentale (article L. 1225-62 du Code du travail) ;
- congé de solidarité familiale (article L. 3142-16 du Code du travail) ;
- congé de soutien familial (article L. 3142-22 du Code du travail).

Les cotisations sont alors calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales ; la décision d'utiliser cette faculté s'impose à tous les personnels concernés par le ou les congés visés, et pendant toute la durée de celui-ci.

Les Commissions paritaires ont constaté que cette dernière disposition pouvait être dissuasive pour l'employeur du fait qu'il n'a pas la maîtrise de la durée des congés familiaux, ce qui rend aléatoire le provisionnement des charges.

Après avoir confirmé que le versement des cotisations dans le cadre de ce dispositif intervient en principe pendant toute la durée du congé, elles ont accepté que ce versement intervienne pendant une durée limitée qui doit être fixée dans l'accord conclu au sein de l'entreprise.

Cette durée doit toutefois être au minimum égale à **6** mois, sauf, bien entendu, pour les congés familiaux qui, par nature, ont une durée inférieure.

Circulaire commune AGIRC-ARRCO n° 2009-28 DRE

Congé de mobilité

Le chapitre XV des délibérations D25 et 22B permet aux bénéficiaires d'un congé de reclassement visé à l'article L. 1233.71 du Code du travail, ou d'un congé de mobilité, visé à l'article L. 1233-77 du même code, d'acquiescer, sous réserve du versement de cotisations dans le cadre d'un accord conclu au sein de l'entreprise, des droits à retraite complémentaire au titre de la durée du congé qui excède celle du préavis et dans la limite des neuf premiers mois de ce congé.

L'article 20 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a modifié la durée maximale du congé de reclassement.

Cette durée a été portée de **9** à **12** mois et s'applique aux congés de reclassement ouverts depuis le 17 juin 2013, date d'entrée en vigueur de la loi précitée.

Compte tenu de ces éléments, les Commissions paritaires de l'Agirc et de l'Arrco ont décidé de supprimer, dans le texte du chapitre XV des délibérations D25 et 22B, la limite de durée du congé pour le versement des cotisations dans le cadre de ce dispositif.

Le versement volontaire peut donc s'appliquer pour la durée du congé qui excède celle du préavis.

Circulaire AGIRC ARRCO n° 2013-16 DJR du 4 octobre 2013

La rupture du contrat de travail intervient au terme du congé de mobilité

Position des régimes AGIRC et ARRCO

Lorsque la durée du congé de mobilité n'excède pas la durée du préavis, les rémunérations versées entrent normalement dans l'assiette des cotisations sociales et de retraite complémentaire. En revanche, durant la période qui excède la durée du préavis, la rémunération perçue par l'intéressé est, dans la limite des neuf premiers mois du congé de mobilité, exonérée de cotisations de Sécurité sociale et de retraite complémentaire.

Les chapitres XV des délibérations D 25 et 22 B ouvrent, pendant cette dernière période de suspension de préavis, la possibilité aux salariés en congé de mobilité d'obtenir, pendant les premiers neuf mois de ce congé, des points de retraite, moyennant le versement de cotisations calculées comme s'ils avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

La décision de lever cette option doit résulter d'un accord au sein de l'entreprise et viser tous les salariés concernés. Il convient de noter qu'en cas de congé de mobilité durant plus de **9** mois, les rémunérations servies à partir du **10^e** mois sont soumises à cotisations de retraite complémentaire dans les conditions normales.

Circulaire commune 2007 -18 – DRE

Apprentis

Employeurs occupant 10 salariés au plus

Les employeurs occupant **10** salariés au plus (non compris les apprentis), ou inscrits soit au répertoire des métiers, soit au registre des entreprises pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, sont dispensés du paiement des cotisations au titre des seules opérations obligatoires. Celles-ci sont prises en charge par l'État.

Les entreprises restent redevables des cotisations dues éventuellement au titre des opérations supplémentaires.

Le calcul des droits s'effectue à partir de la rémunération minimale légale qui est fonction de l'âge de l'apprenti, du type de contrat et du semestre d'apprentissage.

Employeurs occupant plus de 10 salariés et < 20 salariés

Les employeurs occupant plus de **10** salariés et non inscrits au registre des métiers ou au registre des entreprises pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin, et de la Moselle, sont dispensés du paiement de la seule part salariale des cotisations dues au titre des opérations obligatoires. Celles-ci sont prises en charge par l'État.

Le taux de cotisations obligatoire à prendre en compte pour la détermination des cotisations dues par l'État est fixé à **6 %** à effet du 1^{er} janvier 1999.

Lettre circulaire ARRCO n° 95-40 du 27 décembre 1995

Les droits de ces apprentis sont déterminés en fonction des salaires déclarés par l'employeur et servant de base à l'assiette des cotisations (part patronale).

Assiette de cotisations particulières

Certaines entreprises ont souscrit des adhésions comportant des assiettes de cotisations différentes dans la mesure où elles prévoient :

- l'affiliation des cadres sur T2 à une institution membre de l'ARRCO (opérations n'ayant pu être transférées à l'AGIRC au 1^{er} janvier 1997) ;
- l'affiliation de salariés (cadres et non cadres) sur la fraction de salaire supérieure à **3** plafonds de Sécurité sociale ;
- l'affiliation des salariés (non-cadres) sur une assiette forfaitaire (égale à T1), indépendamment du salaire réel des intéressés.

Assiette plus large que celle définie par l'accord du 8 décembre 1961

La commission paritaire a précisé que les adhésions constatées sur la base d'une assiette de cotisations plus large que celle définie par l'accord du 8 décembre 1961, doivent continuer à produire leurs effets.

Tel est le cas des adhésions prévoyant l'affiliation de salariés cadres sur T2 (adhésions n'ayant pu être transférées au régime des cadres lorsque le taux AGIRC était déjà de **16 %**) ou encore des adhésions prévoyant l'affiliation de salariés jusqu'à **4** fois le plafond de Sécurité sociale.

Toutefois, les opérations concernant les salariés cadres sur T2, ne doivent être maintenues que si les intéressés sont par ailleurs affiliés à l'AGIRC au taux de **16 %**.

Assiette forfaitaire

Les adhésions doivent garantir, individuellement pour chaque participant, un niveau de droits équivalent aux obligations prévues par l'accord en matière d'assiette et de taux.

À défaut, ces adhésions doivent être mises en conformité avec les dispositions de l'accord du 8 décembre 1961.

Lettre-circulaire ARRCO n° 98-22 du 12 août 1998

Assiettes forfaitaires

Catégories de salariés assujettis à la Sécurité sociale sur la base d'une assiette forfaitaire

Les cotisations de Sécurité sociale dues pour le compte de certaines catégories de salariés sont déterminées de façon forfaitaire.

Cas dans lesquels l'assiette des cotisations ARRCO est alignée sur l'assiette du régime général

Employés de maison	Conformément aux dispositions de la loi du 18 janvier 1994, les cotisations de retraite complémentaire sont calculées soit sur une assiette égale à la valeur du SMIC soit, par dérogation, sur la rémunération réelle
Stagiaires aides familiaux étrangers au pair	La cotisation, à la charge exclusive de l'employeur, est égale au cinquième des cotisations patronales dues au régime général et qui sont calculées sur une base forfaitaire (délibération 11 A) <i>Lettre circulaire ACOSS n° 99-71 du 15 juin 1999</i>
Chauffeurs de taxi non-proprétaires de leur véhicule	La délibération 23 A prévoit que les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur l'assiette retenue pour les cotisations de Sécurité sociale Cette délibération a été modifiée pour supprimer le mot "exceptionnellement"
Apprentis	Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées, comme celles de la Sécurité sociale, sur les rémunérations minimales fixées par décret en pourcentage du SMIC, après déduction d'une fraction égale à 11 % du SMIC
Personnels des hôtels, cafés, restaurants rémunérés au pourboire	La commission paritaire retient la même assiette que la Sécurité sociale. Cette assiette est constituée : <ul style="list-style-type: none">■ par le salaire réel si l'employeur est en mesure de produire le registre fiscal de répartition des pourboires entre les salariés ou■ par un salaire forfaitaire si ce registre ne peut pas être produit
Ouvreuses de cinémas et de théâtres rémunérées au pourboire	Lorsque les pourboires ne sont pas connus de l'employeur, l'assiette des cotisations est au moins égale au SMIC correspondant au temps de travail

Cas dans lesquels l'assiette des cotisations ARRCO se réfère au salaire réel - Dérogation à l'assiette de Sécurité sociale

Artistes de spectacle et mannequins travaillant pour des employeurs occasionnels	Lorsque l'assiette des cotisations de Sécurité sociale est forfaitaire (recours à la vignette), ce sont les rémunérations réelles qui doivent être prises en compte pour les cotisations ARRCO (délibération 9 - Annexe G à l'accord)
Personnel recruté à titre temporaire par un centre de vacances ou de loisirs pour assurer l'encadrement des enfants	Les cotisations ARRCO doivent être calculées sur le salaire réel
Formateurs occasionnels	Les cotisations ARRCO doivent être calculées sur le salaire réel
Vendeurs par réunions à domicile à temps choisi	Les cotisations doivent être calculées sur le salaire réel
Vendeurs-colporteurs et porteurs de presse	Les cotisations doivent être calculées sur le salaire réel, tant pour la presse départementale que pour la presse nationale
Personnels des associations de jeunesse ou d'éducation populaire	Les cotisations doivent être calculées sur le salaire réel même si l'association choisit la base forfaitaire pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale

Apprentis - Assiette forfaitaire

Le mode de calcul et le règlement des cotisations pour les apprentis ont été fixés par les textes et règlements ayant défini leurs statuts. Les cotisations qui sont dues pour les apprentis sont forfaitaires et prises en charge en tout ou partie par l'État.

Versement de cotisations sur un salaire fictif

La référence à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale ne fait pas obstacle à l'application des dispositions adoptées par la commission paritaire pour permettre le versement de cotisations calculées sur un salaire fictif au bénéfice de certains participants.

Tel est le cas :

- des salariés dispensés d'exercer tout ou partie de leur activité (délibération 22A) ;
- des salariés employés à l'étranger (délibérations 6A et 7A).

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

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

La commission paritaire ARRCO a décidé que les contributions patronales à des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance sont exclues de l'assiette des cotisations ARRCO même si elles dépassent **85 %** du plafond de la Sécurité sociale (ou **19 %** pour les seules contributions de prévoyance) et, que, de ce fait, la partie excédentaire est réintégrée dans l'assiette retenue par le régime général.

Accord du 8 décembre 1961 - Avenant n° 25 - Délibération 37 A

Cadres affiliés à l'ARRCO sur la fraction de salaire supérieure au plafond

Les entreprises qui ont affilié des cadres auprès d'un régime ARRCO, sur la fraction de salaire supérieure au plafond de Sécurité sociale, doivent transférer au régime AGIRC tout ou partie de ces opérations lorsqu'elles n'appliquaient pas le taux maximum de **16 %** pour les cotisations versées.

Le transfert est intervenu à effet du 1^{er} janvier 1997.

Le transfert a porté sur la différence entre le taux de **16 %** et le taux contractuel appliqué par l'entreprise au régime de retraite des cadres au 31 décembre 1996.

Exemple 1

Soit une entreprise qui, au 31 décembre 1996, cotisait sur la tranche B de ses cadres :

- au taux contractuel de 13 % au régime de retraite des cadres,
- au taux contractuel de 5 % auprès d'une institution ARRCO.

Le transfert au 1^{er} janvier 1997 de l'ARRCO vers l'AGIRC a porté sur : $16 \% - 13 \% = 3 \%$.

Le taux résiduel de $5 \% - 3 \% = 2 \%$ continue d'être appelé par l'institution ARRCO.

Exemple 2

Soit une entreprise qui, au 31 décembre 1996, cotisait sur la tranche B :

- au taux contractuel de 16 % pour ses cadres, 13 % pour ses «articles 36», au régime de retraite des cadres,
- au taux contractuel de 2 % auprès d'une institution ARRCO pour l'ensemble de ses salariés relevant du régime de retraite des cadres.

Le transfert au 1^{er} janvier 1997 de l'ARRCO vers l'AGIRC a porté sur le taux de **2 %** pour les seuls collaborateurs «article 36». En ce qui les concerne, le taux de $13 \% + 2 \% = 15 \%$ au régime de retraite des cadres a été porté à **16 %** au 1^{er} janvier 1999.

Accord AGIRC du 25 avril 1996 portant dispositions communes ARRCO-AGIRC

Base forfaitaire mensuelle de la rémunération donnant lieu à cotisation

Les cotisations sont calculées sur les rémunérations minimales diminuées d'une fraction égale à **11 %** du SMIC.

SMIC	Salaire de l'apprenti en % du SMIC	Assiette des cotisations			Charges patronales mensuelles au 01/01/2015				
		En % SMIC	En euros	FNAL	Contribution de solidarité	Retraite complémentaire	Assurance chômage	AGFF	AGS
1 457,55	25 %	14 %	204	1	1	9,35	8	2,45	1
1 457,55	37 %	26 %	379	2	1	17,36	15	4,55	1
1 457,55	40 %	29 %	423	2	1	19,36	17	5,07	1
1 457,55	41 %	30 %	437	2	1	20,03	17	5,25	1
1 457,55	49 %	38 %	554	3	2	25,37	22	6,65	2
1 457,55	52 %	41 %	598	3	2	27,37	24	7,17	2
1 457,55	53 %	42 %	612	3	2	28,04	24	7,35	2
1 457,55	56 %	45 %	656	3	2	30,04	26	7,87	2
1 457,55	61 %	50 %	729	4	2	33,38	29	8,75	2
1 457,55	64 %	53 %	773	4	2	35,38	31	9,27	2
1 457,55	65 %	54 %	787	4	2	36,05	31	9,44	2
1 457,55	68 %	57 %	831	4	2	38,05	33	9,97	2
1 457,55	76 %	65 %	947	5	3	43,39	38	11,37	3
1 457,55	78 %	67 %	977	5	3	44,73	39	11,72	3
1 457,55	80 %	69 %	1 006	5	3	46,06	40	12,07	3
1 457,55	93 %	82 %	1 195	6	4	54,74	48	14,34	4

Jeunes effectuant des stages pratiques en entreprise

Plusieurs situations peuvent être distinguées :

Étudiants effectuant des stages pratiques en entreprise

Ces personnes qui sont susceptibles de percevoir des gratifications de la part de l'entreprise avec laquelle l'école ou l'université a conclu une convention de stage doivent être affiliées au régime général de la Sécurité sociale sous réserve des conditions définies ci-après.

S'agissant de l'affiliation de ces étudiants à une institution de retraite complémentaire, la commission paritaire a décidé de déroger aux nouvelles dispositions de l'article 3 de l'accord qui se réfèrent à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Seuls les stagiaires titulaires d'un véritable contrat de travail doivent être affiliés aux institutions de retraite complémentaire, l'assiette des cotisations étant constituée de la rémunération réelle perçue par les intéressés.

Il est rappelé que les trois éléments caractéristiques du contrat de travail sont :

- l'exercice d'une activité au profit de l'employeur ;
- sous la subordination de celui-ci ;
- en contrepartie d'une rémunération.

Ces conditions d'affiliation correspondent à celles appliquées par le régime de l'UNEDIC.

Antérieurement au 1^{er} janvier 1996, les avantages perçus par les étudiants effectuant des stages pratiques en entreprise étaient exonérés de cotisations de retraite complémentaire (comme de taxe sur les salaires) si les trois conditions suivantes étaient satisfaites :

- les stages devaient faire partie intégrante du programme de l'école ou des études ;
- ils devaient présenter un caractère obligatoire ;
- leur durée ne devait pas excéder trois mois.

Jeunes travaillant en entreprise durant les vacances

Il ne s'agit pas de véritables stagiaires mais de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée. Les intéressés doivent être affiliés, comme tout autre salarié, aux institutions de retraite complémentaire au titre de leur contrat de travail.

Les cotisations doivent être versées sur la base des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Il s'agit des rémunérations réelles des intéressés.

Bénéficiaires d'actions de formation

Seules, les personnes qui reçoivent leur formation dans le cadre d'un contrat de travail sont susceptibles d'être affiliées au titre de l'accord du 8 décembre 1961.

Il en est ainsi des jeunes bénéficiant d'un contrat d'insertion en alternance (contrat de qualification).

La rémunération versée au stagiaire par l'entreprise (égale, suivant le type de contrat et l'âge de l'intéressé, à une fraction du SMIC ou du salaire minimum fixé par la convention collective dont relève l'entreprise) est soumise à cotisations de retraite complémentaire. Par référence à l'assiette retenue par la Sécurité sociale, les cotisations de retraite complémentaire doivent être versées sur la base de la rémunération réelle des intéressés.

Les personnes qui ne sont pas titulaires d'un véritable contrat de travail ne doivent pas être affiliées aux institutions de retraite complémentaire. Il s'agit notamment des personnes bénéficiaires d'un stage de mise à niveau de l'ANPE, ou de formation professionnelle pour adultes (AFPA), ...

Circulaire ARRCO n° 96-15 du 14 février 1996

Congé individuel de formation

L'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 permet aux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée de bénéficier du dispositif du congé individuel de formation. Les salariés cadres concernés peuvent bénéficier de la validation de leur retraite complémentaire ARRCO à condition que l'organisme paritaire de gestion du CIF, qui les rémunère, verse les cotisations correspondantes.

L'organisme paritaire de formation, qui rémunère le stagiaire, verse des cotisations de retraite complémentaire sur la base de cette rémunération auprès de la caisse à laquelle il adhère pour son personnel administratif. Le stagiaire cotise sur une assiette correspondant à son statut, à savoir, non-cadre ou cadre.

Les cotisations des stagiaires sont calculées sur la base du taux contractuel minimal obligatoire, soit 4 %.

L'attribution des points de retraite, correspondant au versement des cotisations, n'est effective qu'après le paiement de ces cotisations.

Circulaire ARRCO n° 92-19 du 30 avril 1992

Contrats divers

Insertion professionnelle des jeunes (exo jeunes)

Dans le cadre des mesures destinées à favoriser l'embauche des jeunes sans qualification, la loi 91-1405 du 31 décembre 1991 a prévu l'exonération de tout ou partie de la part patronale des cotisations.

Opérations obligatoires

Cette exonération de cotisations est totale pendant les **12** premiers mois et partielle à **50 %** pendant les **6** mois suivants. Elle concerne uniquement les opérations obligatoires des cotisations de retraite complémentaire.

L'assiette de cotisations est limitée à **120 %** du SMIC. Ces cotisations patronales obligatoires sont prises en charge par l'État.

La quote-part salariale est exigible et doit figurer sur le bulletin de salaire de l'intéressé ainsi que la quote-part patronale pour la fraction non prise en charge par l'État.

Opérations supplémentaires

Il n'y a pas d'exonération au titre des opérations supplémentaires (taux contractuel de cotisation supérieur à **4 %**). Les cotisations sont dues intégralement tant pour la part patronale que salariale.

Validations pour les bénéficiaires de contrats n'ayant plus cours

Nature du contrat	Versement des cotisations Validation des droits oui ou non
Stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP)	Pas de validation puisqu'aucune cotisation professionnelle n'était due
Embauche directe de jeunes de 16 à 25 ans	Validation puisque les cotisations patronales et salariales étaient dues sur la totalité des rémunérations versées
Stagiaires TUC	Pas de validation puisqu'aucune cotisation n'était due
Contrat de réinsertion en alternance (chômeurs de longue durée)	Validation puisque les cotisations patronales et salariales étaient dues sur la totalité des rémunérations versées
Stage de formation et d'insertion en alternance	Pas de validation puisqu'aucune cotisation n'était due
Contrat emploi/solidarité (remplace les TUC, PIL, et activités d'intérêt général)	Pas de validation puisqu'aucune cotisation n'était due

Bénéficiaires d'un contrat spécifique - Plan emploi

Nature du contrat	Versement des cotisations Validation des droits oui ou non
Contrat d'adaptation ou qualification	Validation puisque les cotisations patronales et salariales sont dues sur la totalité des rémunérations versées
Embauche de jeunes à l'issue d'une formation	Validation puisque les cotisations patronales et salariales sont dues sur la totalité des rémunérations versées
Stage de préparation à l'emploi	Pas de validation puisqu'aucune cotisation n'est due
Contrat de retour à l'emploi <i>(Chômeurs de longue durée ou bénéficiaires du RMI ou de l'allocation de solidarité spécifique)</i>	Validation puisque les cotisations patronales et salariales sont dues sur la totalité des rémunérations versées
Contrat d'orientation	Validation puisque les cotisations patronales et salariales sont dues sur la totalité des rémunérations versées
Contrat local d'orientation	Pas de validation puisqu'aucune cotisation n'est due

JOURNALISTES

Le calcul des cotisations de retraite peut s'effectuer avant application de l'abattement forfaitaire spécifique de **30 %** pour frais professionnels et sans inclusion des indemnités pour frais professionnels même si l'employeur a opté, sur accord individuel du salarié ou collectif, pour l'application de cette déduction spécifique de l'assiette de cotisations de Sécurité sociale.

CONTRATS DE VOLONTARIAT ASSOCIATIF

Le bénéficiaire d'un contrat de volontariat associatif créé par la loi n° 2006-583 du 23 mai 2006 est rattaché au régime général de Sécurité sociale, son titulaire reçoit une indemnité mensuelle qui n'est pas une rémunération au sens du code de la Sécurité sociale et qui est exonérée d'impôts sur le revenu.

Pour l'AGIRC et l'ARRCO, un tel contrat relève d'une affiliation au régime ARRCO. Les cotisations sont assises sur le montant de l'indemnité perçue, et l'inscription des points de retraite n'est effectuée qu'en contrepartie des cotisations effectivement versées par l'organisme agréé.

La loi du 10 mars 2010 a supprimé les contrats de volontariats associatifs, les bénéficiaires de ces contrats qui ont pris fin ou qui sont en cours bénéficient des dispositions suivantes :

- les cotisations de retraite complémentaire versées avant l'entrée en vigueur de la loi ne peuvent pas faire l'objet d'un remboursement et les droits inscrits à ce titre sont maintenus ;
- les périodes accomplies avant l'entrée en vigueur de la loi et n'ayant pas donné lieu à cotisations de retraite complémentaire ne sont plus soumises à l'obligation d'affiliation qui avait été fixée.

S'agissant des contrats en cours, si les institutions ARRCO sont habilitées à recevoir le versement des cotisations jusqu'à échéance du contrat, les régimes précisent que ce versement ne sera toutefois plus exigé.

Circulaire AGIRC-ARRCO n° 2010-4 DRE du 24 mars 2010

VOLONTAIRES AU TITRE DU SERVICE CIVIQUE

Les volontaires ne sont pas affiliés, au titre de leur engagement au service civique, à un régime de retraite complémentaire. Ils ne sont pris en compte qu'au titre de l'assurance vieillesse.

Circulaire AGIRC-ARRCO n° 2010-4 DRE du 24 mars 2010

CONTRATS D'APPUI AU PROJET D'ENTREPRISE

Les bénéficiaires d'un contrat d'appui au projet d'entreprise créé par la loi du 1^{er} août 2003 sont rattachés au régime général de Sécurité sociale, la structure accompagnatrice est tenue de verser des cotisations sociales. Pour l'AGIRC et l'ARRCO, un tel contrat ne relève d'une affiliation au régime ARRCO que compte tenu de leur statut particulier.

CONCOURS SCIENTIFIQUE DES FONCTIONNAIRES

La loi de programme pour la recherche du 18 avril 2006 a autorisé les fonctionnaires civils à apporter leur concours scientifique à une entreprise qui assure la valorisation de leurs travaux. Au titre de ces activités, ils sont rattachés au régime général de Sécurité sociale sauf pour celles se déclarant travailleurs indépendants en l'absence de lien de subordination. Pour l'AGIRC et l'ARRCO, un tel contrat ne relève d'une affiliation au régime ARRCO que compte tenu de leur statut particulier.

Circulaire AGIRC-ARRCO n° 2007-6 DRE du 6 avril 2007

TITULAIRES DE L'ARRCE

Les délibérations 13 B (ARRCO) et D 40 (AGIRC) concernent les créateurs d'entreprises qui reçoivent une aide à la création ou reprise d'entreprise (Accre) dans le cadre de l'article L. 351-24 du Code du travail, c'est-à-dire essentiellement ceux qui, à la veille de cette création, étaient chômeurs mais aussi les personnes qui créent une entreprise dans une zone urbaine sensible.

Que la nouvelle activité soit ou non salariée, les intéressés bénéficient, au niveau du régime de base, d'une exonération (à hauteur de **120** % du SMIC) des cotisations en matière d'assurance maladie, maternité, veuvage, vieillesse, invalidité et décès ainsi que d'allocations familiales. Cette exonération est effective de **12 à 36** mois en fonction du statut du bénéficiaire de l'Accre.

En matière de retraite complémentaire, les délibérations 13 B et D 40 fixent les règles applicables aux créateurs occupant des fonctions réputées salariées ou non salariées. Ces délibérations ont fait l'objet d'un nouvel examen par les Commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO en raison de nouvelles dispositions législatives.

Créateurs d'entreprises occupant des fonctions non salariées

Les délibérations précitées permettaient aux créateurs d'entreprises accomplissant des fonctions non salariées de verser, pendant **12** mois, des cotisations aux régimes AGIRC et/ou ARRCO de façon à obtenir une inscription de points calculés à partir de ceux de l'exercice précédant celui de la création de l'entreprise.

Cette possibilité résultait du maintien de la couverture sociale des intéressés auprès du régime dont ils relevaient précédemment.

Or, depuis le 1^{er} janvier 2007, tous les bénéficiaires de l'Accre sont affiliés au régime de Sécurité sociale dont ils relèvent au titre de leur nouvelle activité (abrogation de l'article L. 161-1 du Code de la Sécurité sociale par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2007, article 12-II).

Dès lors, les créateurs d'entreprises, sous le statut de non salarié, relèvent désormais du Régime Social des Indépendants (RSI).

Compte tenu du nouveau texte législatif, les Commissions paritaires ont supprimé l'option de rachat offerte aux créateurs non salariés.

Créateurs d'entreprises occupant des fonctions réputées salariées

Pour ceux dont le statut impose l'affiliation aux régimes ARRCO et AGIRC, il a été observé que ces régimes ne traitent pas de façon identique les créateurs d'entreprises.

La délibération 13 B (ARRCO) prévoyait uniquement le versement des cotisations de retraite complémentaire sur les rémunérations perçues au titre de la nouvelle activité alors que la délibération D 40 (AGIRC) offrait le choix entre ce versement et le versement des cotisations assurant un nombre de points calculé à partir de ceux inscrits au titre de l'exercice précédant celui de la création de l'entreprise.

Dans le cadre de l'harmonisation réglementaire, les Commissions paritaires ont décidé de compléter la règle ARRCO, pour l'aligner sur celle de l'AGIRC, de façon à offrir au créateur d'entreprise le choix entre :

- le versement des cotisations ARRCO sur les rémunérations issues de la nouvelle activité ;
- ou, à défaut, la possibilité de verser, pendant les **12** premiers mois du bénéfice de l'Accre, des cotisations ARRCO pour acquérir des points calculés suivant les règles prévues aux paragraphes 2 et 3 b) de l'article 22 de l'annexe A à l'Accord (validation des périodes d'incapacité de travail), les points inscrits en n-1 étant en général supérieurs à ceux qui seraient inscrits à partir des rémunérations se rapportant à la période de création d'entreprise.

Si cette option est choisie, le montant des cotisations à verser correspond au produit des points ainsi déterminés par le salaire de référence et le pourcentage d'appel de l'année à laquelle se rapportent les points à inscrire.

Ces dispositions sont d'application immédiate. Toutefois, les créateurs non salariés ayant déjà obtenu une notification du montant des cotisations à verser à l'AGIRC et/ou à l'ARRCO et qui souhaiteraient procéder à leur versement doivent être invités à le faire dans la limite du 31 décembre 2008.

Circulaire commune 2008-2-DRE le 03/04/2008

Périodes indemnisées par le régime GSC (garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise)

La garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise permet aux entreprises de souscrire une assurance volontaire au profit des dirigeants et mandataires sociaux exclus du régime d'assurance chômage des salariés, afin qu'ils reçoivent des indemnités en cas de cessation forcée de leurs fonctions.

Ces mandataires ont la possibilité d'acquérir des points de retraite complémentaire à l'ARRCO sur la T1.

Conditions d'acquisition des points

Le mandataire doit :

- relever des régimes AGIRC et ARRCO à la date de cessation d'activité ;
- être indemnisé au titre des périodes de privation d'emploi par la GSC ;
- il doit présenter sa demande aux institutions AGIRC-ARRCO au plus tard le 31 décembre de l'année civile qui suit celle à laquelle elle se rapporte.

Décompte de points

Les intéressés sont autorisés à acquérir des droits pendant les périodes de privation d'emploi dans la limite globale d'une année, et en tout état de cause, sans pouvoir dépasser la date à laquelle les conditions pour percevoir une retraite à taux plein sont remplies. Le nombre de points est égal à celui qui serait obtenu en prenant en compte le taux contractuel de cotisation de **6,20 %** à l'ARRCO et **16,44 %** à l'AGIRC.

Les cotisations dues sont égales au produit du nombre de points ainsi déterminé par le salaire de référence de l'année à laquelle se rapportent les points inscrits, puis affectées du pourcentage d'appel alors en vigueur.

Échéances du paiement

La demande de versement de cotisations doit être présentée à l'institution au plus tard le 31 décembre de l'année civile qui suit celle à laquelle elle se rapporte.

Le versement de la somme dont il s'agit doit être opéré aux échéances fixées par les institutions et au plus tard le 31 mars de la deuxième année civile qui suit celle à laquelle il se rapporte.

Si le paiement cesse, il ne peut plus y avoir reprise du versement de cotisations au titre de la même période de privation d'emploi.

Circulaire AGIRC-ARRCO n° 2009-10-DRE du 14 avril 2009

**MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION 13 B PRISE POUR L'APPLICATION DE L'ACCORD
DU 8 DÉCEMBRE 1961**

La délibération 13 B, intitulée : "Créateurs d'entreprises recevant une aide dans le cadre de l'article L. 351-24 du Code du travail", est désormais libellée comme suit :

« Les créateurs d'entreprises qui reçoivent une aide à la création ou reprise d'entreprise (ACCRE) dans le cadre de l'article L. 351-24 du Code du travail et qui occupent dans la nouvelle entreprise un poste au titre duquel ils relèvent du présent Accord ont le choix, pendant les **12** premiers mois du bénéfice de l'ACCRE, entre :

- a/ le versement des cotisations assises sur le salaire issu de la nouvelle activité,
- b/ ou, à défaut, le paiement du montant correspondant à l'acquisition de points de retraite calculés suivant les règles prévues à l'article 22 §§ 2 et 3 b/ de l'annexe A à l'Accord.

Pour le calcul de cette somme, il est tenu compte du salaire de référence de l'année à laquelle se rapportent les points à inscrire au titre de la présente délibération.

Le choix de la solution b/implique le versement de la totalité des sommes ainsi dues.

Dans le cadre de la présente délibération, aucun droit n'est inscrit sans versement de cotisations.

Le choix à opérer entre les deux formules ci-dessus visées doit être effectué au plus tard dans l'année civile qui suit celle à laquelle il se rapporte ; si la période de **12** mois sur laquelle porte le choix chevauche deux années civiles n et n + 1, celui-ci doit être effectué au plus tard au cours de l'année n + 2 ».

Fait à Paris, le 18 mars 2008
Pour le MEDEF Pour la CFDT
Pour la CGPME Pour la CFE-CGC
Pour l'UPA Pour la CFTC
Pour la CGTFO
Pour la CGT

MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION D 40 PRISE POUR L'APPLICATION DE LA C.C.N. DU 14 MARS 1947

La délibération D 40, intitulée : "Créateurs d'entreprises recevant une aide dans le cadre de l'article L. 351-24 du Code du travail", est désormais libellée comme suit :

« Les créateurs d'entreprises qui reçoivent une aide à la création ou reprise d'entreprise (ACCRE) dans le cadre de l'article L. 351-24 du Code du travail et qui occupent dans la nouvelle entreprise un poste au titre duquel ils relèvent de la présente Convention ont le choix, pendant les **12** premiers mois du bénéfice de l'ACCRE, entre :

a/ le versement des cotisations assises sur le salaire issu de la nouvelle activité,

b/ ou, à défaut, le paiement du montant correspondant à l'acquisition de points de retraite calculés suivant les règles prévues à l'article 8 § 1^{er} de l'annexe I à la Convention.

Pour le calcul de cette somme, il est tenu compte du salaire de référence de l'année à laquelle se rapportent les points à inscrire au titre de la présente délibération.

Le choix de la solution b/ implique le versement de la totalité des sommes ainsi dues.

Dans le cadre de la présente délibération, aucun droit n'est inscrit sans versement de cotisations.

Le choix à opérer entre les deux formules ci-dessus visées doit être effectué au plus tard dans l'année civile qui suit celle à laquelle il se rapporte ; si la période de **12** mois sur laquelle porte le choix chevauche deux années civiles n et n + 1, celui-ci doit être effectué au plus tard au cours de l'année n + 2. »

Fait à Paris, le 18 mars 2008

Pour le Mouvement des Entreprises Pour la Confédération générale de France des petites et moyennes entreprises

Pour la Confédération française Pour l'Union confédérale des ingénieurs de l'encadrement - CGC et cadres CFDT

Pour l'Union générale des ingénieurs, Pour l'Union des cadres et ingénieurs de cadres et assimilés - CFTC la CGT - Force ouvrière

Pour l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens - CGT

TAUX DE COTISATIONS : OPÉRATIONS OBLIGATOIRES

TAUX CONTRACTUEL MINIMUM

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

Il est augmenté de **0,50** %, par année, depuis le 1^{er} janvier 1996, soit :

- pour les années 1993 - 1994 et 1995 : **4,00** %
- pour l'année 1996 : **4,50** % ;
- pour l'année 1997 : **5,00** % ;
- pour l'année 1998 : **5,50** % ;
- de 1999 à 2013 : **6,00** % ;
- 2014 : **6,10** % ;
- 2015 : **6,20** %.

L'augmentation de ce taux contractuel de cotisations ne donne lieu à aucune validation au titre des services passés.

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

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

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

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

Doivent être considérées comme entreprises nouvelles pour l'application de ces dispositions :

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

Il en est ainsi même si ces entreprises ont souscrit une adhésion pour ordre avant le 1^{er} janvier 1997.

Lettre-circulaire ARRCO du 18 octobre 1996

ENTREPRISES AFFILIÉES AUPRÈS DE DEUX INSTITUTIONS ARRCO

Pour les entreprises qui ont affilié leurs salariés non cadres auprès de 2 institutions ARRCO différentes avant le 1^{er} octobre 1976, le relèvement de taux sur T2 sera effectué auprès de l'institution qui a reçu l'adhésion à titre obligatoire, si le taux global déjà appliqué sur T2 est inférieur au taux obligatoire fixé par le calendrier.

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

CONSÉQUENCE DU RELÈVEMENT DU TAUX DE COTISATIONS MINIMUM EN CAS DE TRANSFORMATION D'ENTREPRISE

Dans le cas de fusions d'entreprises

Transformations mettant en présence deux entreprises préexistantes :

- l'une créée avant le 1^{er} janvier 1997 ;
- l'autre créée à compter de cette même date.

L'entreprise issue de cette transformation doit être soumise au calendrier défini à l'égard des entreprises créées avant le 1^{er} janvier 1997 et qui sont tenues de relever leur taux sur T2 au cours de la période 2000-2005.

Bien entendu, les transformations réalisées entre des entreprises qui sont soumises au même calendrier ne Sociétés créées pour reprendre tout ou partie de l'activité et du personnel d'une autre entreprise.

La société "repreneuse" doit être considérée comme la continuité tout au moins partielle de l'entreprise préexistante.

Cette nouvelle société doit reconduire les taux de son prédécesseur et la société repreneuse reste soumise au calendrier du relèvement de taux sur T2 qui était applicable au prédécesseur. La même solution est appliquée en cas de prise en location-gérance d'une société par une nouvelle société.

Création de filiales

Il est nécessaire de distinguer deux situations :

- la filiale est créée pour reprendre l'activité et le personnel d'un établissement préexistant (créé avant le 1^{er} janvier 1997) et qui n'était pas jusqu'alors doté d'une personnalité juridique propre.

Dans ce cas, la filiale n'est pas considérée comme une entreprise nouvelle (application du calendrier de relèvement de taux sur T2 défini à l'égard des entreprises créées avant le 1^{er} janvier 1997 et maintien des taux du prédécesseur).

- la filiale n'est pas la suite économique (exemple : nouvelle implantation géographique et recrutement de son propre personnel pour exercer une nouvelle activité).

La filiale doit appliquer le taux obligatoire sur T2 prévu pour les entreprises créées à compter du 1^{er} janvier 1997.

Création d'un établissement nouveau

Un établissement nouveau qui n'est pas doté d'une personnalité juridique propre doit être rattaché à l'institution d'adhésion de la personne morale qui la crée sauf si cet établissement exerce une activité principale relevant de la compétence professionnelle d'une autre institution.

Dans tous les cas, cet établissement doit être soumis au même calendrier que l'entreprise dont il relève en ce qui concerne le relèvement du taux obligatoire sur T2.

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

TAUX CONTRACTUEL MINIMUM ARRCO

Année	Jusqu'au plafond (cadres & non cadres)	Au-delà du plafond (non cadres)	
		Entreprises déjà existantes	Entreprises Nouvelles
1999	6 %	6 %	16 %
2000	6 %	10 %	16 %
2001	6 %	10 %	16 %
2002	6 %	12 %	16 %
2003	6 %	12 %	16 %
2004	6 %	14 %	16 %
2005	6 %	16 %	16 %
2014	6,10 %	16,10 %	16,10 %
2015	6,20 %	16,20 %	16,20 %

TAUX OBLIGATOIRES DE COTISATION DES RÉGIMES AGIRC ET ARRCO À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014 ET DU 1^{ER} JANVIER 2015

Régime	Cotisations	Tranche des rémunérations	Taux de cotisation	Répartition des cotisations ^(*)	
				Part patronale	Part salariale
À compter du 1^{er} janvier 2014					
ARRCO	Taux contractuel	Tranche 1	6,10 %	3,66 %	2,44 %
		Tranche 2	16,10 %	9,66 %	6,44 %
	Taux appelé (125 %)	Tranche 1	7,63 %	4,58 %	3,05 %
		Tranche 2	20,13 %	12,08 %	8,05 %
AGIRC	Taux contractuel	Tranche B	16,34 %	10,14 %	6,20 %
		Tranche C	16,34 %	>16 % ^(**) 0,11 %	>16 % ^(**) 0,23 %
	Taux appelé (125 %)	Tranche B	20,43 %	12,68 %	7,75 %
		Tranche C	20,43 %	>20 % ^(**) 0,14 %	>20 % ^(**) 0,29 %
À compter du 1^{er} janvier 2015					
ARRCO	Taux contractuel	Tranche 1	6,20 %	3,72 %	2,48 %
		Tranche 2	16,20 %	9,72 %	6,48 %
	Taux appelé (125 %)	Tranche 1	7,75 %	4,65 %	3,10 %
		Tranche 2	20,25 %	12,15 %	8,10 %
AGIRC	Taux contractuel	Tranche B	16,44 %	10,20 %	6,24 %
		Tranche C	16,44 %	>16 % ^(**) 0,15 %	>16 % ^(**) 0,29 %
	Taux appelé (125 %)	Tranche B	20,55 %	12,75 %	7,80 %
		Tranche C	20,55 %	>20 % ^(**) 0,19 %	>20 % ^(**) 0,36 %
<p>^(*) Sauf répartition particulière applicable dans l'entreprise ou dans certains secteurs professionnels.</p> <p>^(**) Jusqu'à 16 % les parts de cotisation supportées par l'employeur et le salarié sont déterminées par accord au sein de l'entreprise.</p>					

ADHÉSIONS D'ENTREPRISE SUR LA BASE DE TAUX INFÉRIEURS AU TAUX OBLIGATOIRE

Sont principalement concernées, les adhésions supplémentaires souscrites avant le 1^{er} octobre 1976 par des entreprises ou organismes qui n'entrent pas dans le champ d'application professionnel de l'accord du 8 décembre 1961.

Exemple

Cas des organismes relevant d'un régime extérieur à l'ARRCO, et qui ont souscrit une adhésion supplémentaire auprès de l'ARRCO.

Il peut également s'agir d'adhésions prévoyant l'affiliation de personnels non visés par l'accord (personnel n'ayant pas le statut de salarié).

Les entreprises et organismes concernés doivent respecter les obligations minimales en matière de taux et assiette de cotisation.

À défaut, les adhésions de ces entreprises ou organismes peuvent faire l'objet d'une résiliation totale ou d'une démission.

Toutefois, la commission paritaire a précisé qu'elle pourrait examiner les demandes motivées, présentées par les entreprises ou organismes qui souhaiteraient maintenir leur contrat d'adhésion sans aligner leur taux de cotisation sur le taux obligatoire prévu par l'accord.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises qui ont adhéré à deux institutions différentes pour un taux de 4 % et pour la fraction supérieure à 4 %, dès lors que ces entreprises appliquent globalement le taux obligatoire en vigueur ou un taux supérieur.

Lettre circulaire ARRCO n° 98-22 du 12 août 1998

TAUX D'APPEL - CONTRIBUTION D'ÉQUILIBRE OPÉRATIONS OBLIGATOIRES

Le taux de base obligatoire de cotisation (taux contractuel) est majoré pour assurer l'équilibre des régimes de retraite complémentaires et cette contribution d'équilibre est de **125 %** soit une cotisation globale de **6 % x 125 % = 7,5 %**.

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

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

VENTILATION DE LA COTISATION

CAS GÉNÉRAL

L'article 15 de l'Accord du 8 décembre 1961 précise que les cotisations sont réparties à raison de :

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

L'augmentation des taux obligatoires de cotisation conduit à la répartition suivante des taux appelés :

- pour les salariés cadres et non-cadres sur T1 :
 - 4,58 % pour l'employeur et 3,05 % pour le salarié au 1^{er} janvier 2014,
 - 4,65 % pour l'employeur et 3,10 % pour le salarié au 1^{er} janvier 2015 ;
- pour les salariés non-cadres sur T2 :
 - 12,08 % pour l'employeur et 8,05 % pour le salarié au 1^{er} janvier 2014,
 - 12,15 % pour l'employeur et 8,10 % pour le salarié au 1^{er} janvier 2015.

Cas particuliers

L'article 15 de l'Accord du 8 décembre 1961 prévoit que « *les entreprises visées par une convention ou un accord collectif, antérieur au 25 avril 1996, prévoyant une répartition différente, les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 1999 ayant conservé la répartition différente appliquée au 31 décembre 1998. Cette répartition spécifique n'est pas modifiée et doit être appliquée aux relèvements des taux obligatoires de cotisation prévus par l'accord du 13 mars 2013.* »

RÉPARTITION PLUS FAVORABLE POSSIBLE POUR LES SALARIÉS

Une répartition des cotisations plus favorable aux salariés peut être demandée par les entreprises. En cas de transformations entre plusieurs entreprises appliquant des répartitions différentes, l'alignement peut intervenir de deux manières :

- soit par un alignement sur les répartitions définies par les textes ARRCO ;
- soit par un alignement sur des répartitions allant dans un sens plus favorable aux salariés.

Toutefois, à titre dérogatoire, une répartition comportant une part patronale inférieure à 60 % peut être retenue au titre de l'ARRCO, s'il s'agit de la répartition appliquée par l'entreprise partie à l'opération dont l'effectif cotisant est le plus important.

Circulaire AGIRC-ARRCO n° 2004/25

VIS-À-VIS DE L'URSSAF

La prise en charge par l'employeur de tout ou partie de la part salariale des cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO est incluse dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale. Elle s'applique aux cotisations dues au titre des contributions versées à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale - article 14 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006

Circulaire DSS/5B n° 2006-36 du 24 janvier 2006

Assiette des cotisations de Sécurité sociale

Le régime social institué par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, puis modifié par la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005, s'impose sans exception ; il différencie les limites d'exonération pour chaque type de contributions retraite et prévoyance :

- les cotisations patronales de retraite complémentaire sont exclues de l'assiette de Sécurité sociale dans la limite de la part patronale telle que fixée dans la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et l'Accord du 8 décembre 1961 (il en résulte la réintégration dans l'assiette du régime général d'une prise en charge totale ou partielle par l'employeur de la part salariale).

Circulaire n° 2009-8-DRE du 10 avril 2009

La circulaire DSS/5B n° 2006-36 du 24 janvier 2006 relative aux modalités d'application du 5^e alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/retraite/docs/circulaireDSS2006-36-24-01-2006.pdf

Le repreneur d'une entreprise créée avant le 1^{er} janvier 1999 peut conserver la clé de répartition.

La remise en cause de celle-ci ne peut résulter que de la volonté du repreneur d'user de l'une des options offertes par l'ARRCO (adoption d'une clé plus favorable aux salariés, retour au droit commun 60/40 ou, en cas de fusion, application de la clé de l'entreprise dont l'effectif est le plus important) ou d'une disposition conventionnelle ultérieure plus favorable aux salariés.

Cass. soc. 30 novembre 2011 n° 09-72-185 et 09-72-183

Cass. soc. du 7 mars 2012

TAUX DE COTISATIONS : RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE

Annexe 7 de l'accord du 8 décembre 1961

Les opérations facultatives qui viennent éventuellement s'ajouter à la cotisation de base obligatoire s'appellent plus communément "régime supplémentaire de retraite".

AFFILIATION

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

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

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

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

Seules les entreprises qui ont augmenté leur taux de cotisations avant le 2 janvier 1993 peuvent cotiser dans la limite d'un maximum de **8** % jusqu'au plafond.

ASSIETTE DE COTISATIONS ET TAUX SUPPLÉMENTAIRE CONTRACTUEL

Salariés non cadres

Le taux contractuel (opérations obligatoires + opérations supplémentaires) peut être :

- au maximum de **8 %** dans la limite du plafond de la Sécurité sociale si l'entreprise a augmenté son taux de cotisation avant le 2 janvier 1993.

Salariés cadres et assimilés

Le taux contractuel peut être :

- au maximum de **8 %** dans la limite du plafond de la Sécurité sociale si l'entreprise a augmenté son taux de cotisation avant le 2 janvier 1993.

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

Adhésions souscrites sur la base d'un taux contractuel supérieur aux limites fixées par l'ARRCO (6 % sur T1 pour les salariés cadres et non cadres, 16 % sur T2 pour les salariés non cadres)

Ces adhésions peuvent continuer à produire leurs effets dans le cadre de l'accord du 8 décembre 1961.

Elles peuvent toutefois faire l'objet d'une résiliation ou d'une démission pour les opérations correspondant à la fraction de taux supérieure à **6 % T1** et **16 % T2** :

- résiliation accompagnée du versement d'une contribution actuarielle permettant le maintien des droits des participants (sous réserve de la conclusion d'un accord collectif ou projet ratifié à la majorité des intéressés) ;
- démission accompagnée de la suppression des droits et du versement d'une indemnité ; cette démission est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif ou à un accord entre l'employeur et les **2/3** des votants au sein du groupe constitué par les actifs et allocataires de l'entreprise.

Lettre circulaire ARRCO n° 98-22 du 12 août 1998

TAUX D'APPEL - CONTRIBUTION D'ÉQUILIBRE : RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE

Comme pour le taux de base obligatoire, les taux de cotisation des régimes supplémentaires sont majorés depuis le 1^{er} janvier 1987. Depuis le 1^{er} janvier 1994, le taux d'appel est fixé à **125 %**.

PESÉE

La pesée consiste à fixer le taux d'appel de cotisation ainsi que le taux de validation des services passés.

Base de la pesée

Il est tenu compte des salariés et anciens salariés de l'entreprise concernée, qu'ils soient actifs ou retraités, le but étant de déterminer un coefficient K dénommé "critère d'acceptation" permettant de déterminer les charges probables moyennes au cours des **15** années suivant l'adhésion.

SALARIÉS EMBAUCHÉS EN FRANCE ET ENVOYÉS À L'ÉTRANGER

En cas de relèvement de taux, les salariés embauchés en France et envoyés à l'étranger bénéficient de la validation des droits acquis pendant les périodes d'activité, au cours desquelles des cotisations ont été versées pour les opérations obligatoires.

Toutefois, cette possibilité est limitée aux seuls participants embauchés en France et envoyés à l'étranger (extension territoriale cas A).

FUSION - ABSORPTION

En cas de fusion-absorption ou de transformation d'entreprise, lorsque la décision est prise de relever le taux de cotisations au-delà du taux moyen, la commission paritaire de l'ARRCO a accepté d'examiner la possibilité de validation des périodes antérieures pour les anciens salariés des entreprises dont le taux de cotisations est augmenté. Il suffit d'en faire la demande avant le 1^{er} octobre 1992.

Circulaire ARRCO n° 17 -92

COTISATIONS ARRCO DES CADRES SUR LA TRANCHE B

Des entreprises ont affilié les cadres et assimilés auprès de l'ARRCO sur la tranche B ou T2.

Du fait de l'augmentation des taux de cotisations tant à l'ARRCO qu'à l'AGIRC, il est recommandé de demander le transfert de tout ou partie de ces cotisations sur la tranche B des cadres et assimilés auprès de l'institution AGIRC, sauf si les intéressés cotisent déjà au taux de **16 %**.

Lettre commune du 20 juillet 1995 des présidents de l'ARRCO et de l'AGIRC

Lettre circulaire ARRCO n° 95-26 du 20 juillet 1995

VALIDATIONS DUES À L'AUGMENTATION DU TAUX DE COTISATIONS

JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 1991

L'attribution des droits gratuits n'est valable, ici, que pour les relèvements de taux réalisés avant le 1^{er} janvier 1992. En effet, un nouvel examen de la réglementation en vigueur définira les nouvelles mesures applicables aux augmentations de taux de cotisations après cette date.

Toutefois, la réglementation peut être garantie aux entreprises qui ont demandé à majorer leur taux de cotisations de façon différée, à condition qu'un premier relèvement de taux ne soit intervenu avant le 1^{er} janvier 1992 et que les relèvements suivants n'aient pas été exagérément différés (en règle générale, sur une durée inférieure à 2 ans).

Circulaire ARRCO n° 91-12 du 28 mars 1991

Lorsqu'un taux supplémentaire a été mis en place au niveau d'une entreprise, les droits obtenus en contrepartie des nouvelles cotisations sont définitivement acquis après deux années d'adhésion.

Les droits gratuits attribués pour les périodes antérieures à l'augmentation du taux de cotisations sont garantis à hauteur de **20 %** de leur montant après deux années d'adhésion, augmentés de **10 %** pour chaque année au-delà des deux années.

Pour les actifs

La révision en hausse du nombre de points inscrits au compte des actifs revêt dans la grande majorité des cas un caractère automatique. Toutes les années cotisées au taux relevé avant le 1^{er} janvier 1992 donnent lieu à l'attribution d'un nombre de points calculé sur la base de ce taux.

Lorsque l'âge moyen du groupe d'actifs est inférieur ou égal à **52** ans, des droits sont attribués gratuitement sur la base du nouveau taux quelle que soit la taille de l'entreprise.

Lorsque l'âge moyen du groupe d'actifs est supérieur à **52** ans, l'attribution des droits est fonction de la pesée démographique.

Pour que la révision des droits s'effectue intégralement sur la base du nouveau taux, il faut que le montant des retraites à servir aux actifs dans les **15** ans suivant l'augmentation du taux soit inférieur, ou au plus égal, au montant des cotisations à recevoir au cours de la même période (pesée démographique). Dans le cas contraire, la révision des droits des actifs est partielle et fixée au niveau qui permet le maintien du taux de charge prévisionnel à **100 %**.

Pour que la révision des droits s'effectue intégralement sur la base du nouveau taux, il faut que le montant des retraites à servir aux actifs, aux retraités et aux radiés dans les **15** ans suivant l'augmentation de taux, soit inférieur ou au plus égal au montant des cotisations à recevoir durant la même période.

Dans le cas contraire, la révision des droits des retraités et des radiés est effectuée dans la limite du taux de charge de **100 %**.

Pour les anciens salariés

Pour les anciens salariés qui ne sont plus présents dans l'entreprise à la date de relèvement du taux de cotisation, ainsi que pour les retraités, l'attribution des droits supplémentaires gratuits concernant les périodes d'emploi effectuées dans l'entreprise est calculée en fonction du résultat d'une pesée démographique. Ces droits ne sont attribués qu'après un délai de **6** mois à compter de la date de relèvement du taux de cotisations supplémentaire.

DU 2 JANVIER 1992 AU 1^{ER} JANVIER 1993

Pour les augmentations de taux intervenues entre le 2 janvier 1992 et le 1^{er} janvier 1993, les modalités de validation sont les suivantes :

- dans la limite d'un taux de cotisations supplémentaire de + 2 % (soit un taux contractuel global de 6 %), les services passés sont validés gratuitement pour les salariés présents dans l'entreprise à hauteur de 90 % de leurs montants ;
- lorsque le taux supplémentaire est supérieur à + 2 % dans la limite de + 4 % (soit un taux contractuel global de 6 à 8 %), les services passés sont validés gratuitement pour les salariés présents dans l'entreprise à hauteur de 50 % de leurs montants.

La validation, à ces conditions, n'est possible que si l'âge moyen des salariés de l'entreprise est inférieur à 49 ans. Si l'âge moyen est supérieur, il est procédé à une pesée démographique et, dans ce cas, la révision des droits peut être partielle.

Les retraités et les salariés ayant quitté l'entreprise ne bénéficient pas de la validation.

À COMPTER DU 2 JANVIER 1993

Relèvement de taux

Depuis le 2 janvier 1993 aucune nouvelle souscription à des opérations supplémentaires ne peut être effectuée au-delà d'un taux contractuel de 6 % sur la tranche A des rémunérations.

Accord du 10 février 1993

Le relèvement de taux contractuel sur la tranche B des rémunérations peut être souscrit jusqu'à un taux maximum de 16 %.

Les entreprises ou branches professionnelles, appliquant une convention ou accord collectif de retraite pour des cotisations à un taux supérieur à 6 % sur la tranche A des salaires, dont la décision est antérieure au 2 janvier 1993, peuvent continuer l'application de cette obligation ou bien limiter le taux contractuel à 6 % mais, dans ce cas, en contrepartie du versement d'une contribution de maintien de droits.

Le relèvement de taux, souscrit avant le 1^{er} janvier 1996, peut faire l'objet d'un échelonnement sur la fraction de taux de 4 à 6 % de la tranche A. Le plan d'échelonnement est limité à deux années civiles. La validation éventuelle des services passés subit les règles prévues ci-après.

VALIDATION DES SERVICES PASSÉS

À l'occasion des relèvements de taux intervenus du 2 janvier 1993 au 31 décembre 1995, les services passés donnent lieu à validation partielle uniquement pour les actifs de l'entreprise.

La validation se fait à hauteur de :

- **45 %** lorsque l'adhésion a été souscrite avant le 1^{er} janvier 1994 ;
- **30 %** lorsque l'adhésion a été souscrite avant le 1^{er} janvier 1995 ;
- **10 %** lorsque l'adhésion a été souscrite avant le 1^{er} janvier 1996.

À compter du 1^{er} janvier 1996, pour les augmentations de taux de cotisations en opérations supplémentaires, les services passés ne font plus l'objet d'aucune validation.

Les validations des services passés ne tiennent pas compte de l'âge moyen du groupe des actifs et ne font donc pas l'objet d'une pesée.

Pour les anciens actifs de l'entreprise, ainsi que pour les retraités, aucun service passé ne donne plus lieu à validation pour les relèvements de taux de cotisations à compter du 2 janvier 1993.

RÉDUCTION DU TAUX DE COTISATION À 6 %

Le nouveau taux de cotisation à l'ARRCO, limité à **6 %**, offre la possibilité aux entreprises ou secteurs d'activité, dont le taux de cotisation contractuel est supérieur et qui le souhaitent, de revenir à ce taux plancher.

Dans ce cas, il est demandé le versement d'une contribution actuarielle de maintien de droits.

Cette contribution est également due en cas de fusion d'entreprises lorsque le taux moyen étant supérieur au nouveau taux plancher de **6 %**, l'entreprise choisit un taux compris entre **6 %** et le taux moyen. Cependant, sous réserve d'un accord de l'ARRCO, un groupe fermé peut être constitué pour permettre le maintien de taux de cotisation supérieur au taux moyen à condition que celui-ci soit au moins égal à **6 %**. Cette création de groupe fermé n'empêche pas le calcul d'une contribution.

Les contributions de maintien de droits versées par les entreprises alimentent, depuis le 1^{er} janvier 1994, un fonds appelé : «provision technique spéciale» afin de permettre le financement, chaque année, des allocations maintenues par les différentes institutions.

Circulaires ARRCO n° 93-32 et 93-33 du 10 novembre 1993

MAJORATIONS DE RETARD SUR COTISATIONS IMPAYÉES

À partir de 2014, le taux de majoration de retard est fixé à **0,60** % par mois ou fraction de mois de retard à compter de la date d'exigibilité des cotisations.

Circulaire AGIRC ARRCO n ° 2013-21 du 11 décembre 2013

Le calcul des majorations de retard est effectué au nouveau taux de **0,60** % quelle que soit la période à laquelle se rapportent les cotisations impayées. Seules, les majorations de retard déjà notifiées à l'entreprise sont maintenues.

La cotisation AGFF doit être incluse dans l'assiette des pénalités de retard.

PAIEMENT DES COTISATIONS PRESCRITES

Le paiement des cotisations prescrites émanant d'entreprises désireuses de rétablir la situation des participants et subordonné à deux conditions :

- les cotisations réglées sont assorties de majorations de retard ;
- la régularisation doit concerner l'ensemble des anciens salariés de l'entreprise pour lesquels les cotisations n'avaient pas été versées.

Circulaire AGIRC-ARRCO n° 2004/21 du 7 octobre 2004

COTISATIONS DUES POUR UN RETRAITÉ

L'employeur qui embauche un salarié reprenant une activité après la liquidation de sa retraite ne doit précompter sur son salaire ni les cotisations salariales de retraite complémentaire (ARRCO AGIRC), ni celles concernant l'AGFF et la CET.

L'employeur reste redevable de la part de cotisations patronales, sans que celles-ci soient génératrices de droits pour le salarié.

Circulaire ARRCO 2001-16 du 16 mars 2001

Circulaire AGIRC SJ 2001-4907

Accord ARRCO du 8 décembre 1961 annexe A art 14

Convention collective AGIRC du 14 mars 1947 annexe 1 art 11

