

## GARANTIE DE COTISATIONS

---

### PRINCIPE

Sur sa demande, l'entreprise peut adopter, avec l'accord de la majorité du collège concerné ou par accord collectif, un système de garantie qui permet d'assurer le versement d'un montant minimal de cotisations. Sauf, dans le cas où l'entreprise cotise au taux minimal sur la tranche de salaire cadre, la garantie présente un caractère éventuel dans la mesure où elle ne joue que si le montant des cotisations contractuelles n'atteint pas le montant garanti.

Cette garantie minimale de cotisations s'applique à l'ensemble des bénéficiaires du régime des cadres de l'entreprise, sauf pour les participants article 36, si ces derniers bénéficient d'un forfait de cotisations.

Tous les systèmes de forfaits et garanties de cotisations sont supprimés progressivement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997.

☞ *A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, tous les systèmes de cotisations forfaitaires ou garanties autres que la GMP ont disparu.*

### SUPPRESSION PROGRESSIVE DU DISPOSITIF

Tous les systèmes de cotisations forfaitaires et garanties sont supprimés progressivement, à raison de **1/5** de leur montant par an, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997.

Le montant des cotisations résultant des diverses formules de garanties et forfaits, après avoir été calculé normalement, est affecté du rapport :

- **0,80** en 1997 ;
- **0,60** en 1998 ;
- **0,40** en 1999 ;
- **0,20** en 2000.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2001, tous ces systèmes sont donc définitivement supprimés.



## FORFAITS POUR LES ARTICLES 36

Les collaborateurs "article 36" pouvaient, en plus de leur taux de cotisation contractuel, bénéficier d'un forfait, pour les entreprises qui cotisent pour leurs articles 36 à un taux contractuel de **12 %**.

L'adoption du forfait par l'entreprise était facultative. L'accord de la majorité du collège de salariés concernés est nécessaire et l'entreprise doit être à jour de ses cotisations. Une fois l'adhésion mise en place dans l'entreprise, elle devient **définitive**. Elle peut, comme pour les relèvements de taux, être augmentée mais en aucun cas diminuée.

Il existe deux types de forfaits :

- forfait A (FA) = taux de cotisation égal à **1,76 %** du plafond de la Sécurité sociale,

ou

- forfait B (FB) = taux de cotisation égal à **2,65 %** du plafond de la Sécurité sociale.

Contrairement au système de garantie, le forfait est dû **systématiquement**, quel que soit le salaire de l'article 36, qu'il ait ou non une tranche B ou T2.

Le montant de la cotisation forfaitaire est réparti entre l'employeur et le salarié dans les mêmes proportions que pour la cotisation de base. Les cotisations sont versées par mois civil entier. Lorsque le salarié entre en cours de mois dans l'entreprise, la cotisation forfaitaire n'est due qu'à compter du premier jour du mois suivant.



## CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE ET TEMPORAIRE - CET

Afin de permettre le maintien global des ressources appelées antérieurement pour assurer les financements, une contribution exceptionnelle et temporaire, non génératrice de droits s'y substitue, appelée auprès de toutes les entreprises adhérant à une institution AGIRC et assise sur la totalité des rémunérations perçues par les salariés relevant du régime des cadres, à hauteur de :

- **0,07 %** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997 ;
- **0,14 %** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1998 ;
- **0,21 %** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 ;
- **0,28 %** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 ;
- **0,35 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.**

répartie entre l'employeur et le salarié de la même façon que la cotisation sur la tranche B versée au régime des cadres.

☞ *La contribution exceptionnelle et temporaire (CET) n'est pas soumise au pourcentage d'appel des cotisations.*

Elle est prélevée sur les rémunérations des salariés relevant du régime AGIRC du 1<sup>er</sup> Euro à la limite supérieure de la tranche C.

La CET est maintenue jusqu'à l'exercice 2015 inclus.

### Ventilation de la CET

Année	Taux global (%)	Part patronale	Part salariale (%)
1998	0,14	0,09	0,05
1999	0,21	0,13	0,08
2000	0,28	0,17	0,11
<b>À partir de 2001</b>	<b>0,35</b>	<b>0,22</b>	<b>0,13</b>

Les rémunérations sur lesquelles est assise la contribution exceptionnelle et temporaire sont celles entrant normalement dans l'assiette des cotisations AGIRC ainsi que celles servant de référence pour le calcul des cotisations versées en application de l'avenant A 49 (salaires reconstitués des trois premiers mois maladie) et des chapitres I à IX de la délibération D 25 (situations d'inactivité partielle ou totale). La contribution exceptionnelle et temporaire ne s'applique pas aux bénéficiaires de l'ARPE.

Toutes les personnes entrant, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997, dans un système de préretraite, même au titre d'un accord conclu avant le 1<sup>er</sup> août 1996, voient leurs cotisations calculées sur la base d'un salaire reconstitué avec appel de la contribution exceptionnelle et temporaire. Les bénéficiaires au 31 décembre 1996 d'un dispositif de préretraite au titre d'un accord conclu avant le 1<sup>er</sup> août 1996 constituent un groupe fermé, les cotisations continuant d'être appelées sur une base points, sans appel de la contribution exceptionnelle et temporaire.

D'une manière générale, la contribution exceptionnelle et temporaire n'est pas due sur les sommes versées au régime à partir d'un nombre de points. Il s'agit notamment des créateurs d'entreprises, des chômeurs au titre de la tranche C, des ex-mandataires sociaux. Font exception les participants occupés hors de France pour lesquels les cotisations sont appelées sur une base points mais qui perçoivent bien un salaire réel, le salaire total devant être reconstitué à partir du nombre de points pour l'appel de la contribution exceptionnelle et temporaire.

## **CADRES EXONÉRÉS DE LEURS COTISATIONS PERSONNELLES**

Les cotisations patronales restant dues sans contrepartie de droits, si les cadres exercent simultanément une activité après la liquidation des droits : la contribution exceptionnelle et temporaire est appelée à hauteur de la seule part patronale sur les rémunérations versées.

### **Inactivité totale ou partielle**

La CET est due sur les rémunérations servant de référence pour le calcul des cotisations en cas d'inactivité totale ou partielle :

- système conventionnel de réduction du temps d'emploi ou de préretraite ;
- congé de conversion ;
- congé parental ;
- réduction temporaire du temps de travail ou du salaire dans un contexte économique difficile.

La CET n'est pas due pour les dispositions de cessation anticipée d'activité en contrepartie d'embauches (ARPE) ou sur l'assiette des cotisations versées à partir d'un nombre de points (créateurs d'entreprises, chômeurs au titre de la Tranche C, ex-mandataires sociaux).

### **Stagiaires en congé individuel de formation**

La contribution exceptionnelle et temporaire doit être appelée dans tous les cas.

*Avenants A174 et A175 de la convention collective du 14 mars 1947*

### **Sommes isolées**

Les sommes isolées versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail sont soumises à la CET à partir du premier Euro et dans la limite d'une somme égale à 7 fois le plafond de la Sécurité sociale de l'année de départ.

*Avenant A 180 du 10 mars 1997*

## GARANTIE MINIMALE DE POINTS - GMP

### DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 1989

Tout affilié au régime de l'AGIRC, dont le salaire n'atteint pas le plafond de la Sécurité sociale ou le dépasse de très peu, se voit attribuer chaque année, un nombre minimum de points calculé :

- sur la base de **9** points pour un taux de cotisation contractuel de **1 %** jusqu'au 31 décembre 1996 ;
- sur la base de **7,5** points pour un taux de cotisation contractuel de **1 %** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997.

Taux contractuel de l'entreprise : **16 %**.

- jusqu'en 1996 :  $16 \times 9 = \mathbf{144}$  points ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997 :  $16 \times 7,5 = \mathbf{120}$  points.

Le taux contractuel est fixé à **16,44 %** mais le nombre de points garantis reste fixé à **120** points. La garantie minimale de points étant calculée sur un salaire de référence prévisionnel est, en fait, une garantie de cotisations à objectif de points.

### MONTANT 2015

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997, tout affilié au régime de l'AGIRC, dont le salaire n'atteint pas le plafond ou le dépasse de peu, se voit attribuer chaque année, un nombre minimum de points calculé sur la base de **7,5** points pour un taux contractuel de **1 %**. L'assiette de cotisation annuelle tranche B, pour **2015**, correspond à une assiette forfaitaire de **3 874,11 €**.

### Montants pour l'année 2015 y compris le taux d'appel de 125 % en fonction du salaire de référence

Taux de cotisation (contractuel)	Cotisations 2015	
	Par mois	Par an
16,44 %	66,34 €	796,08 €

### Calcul de la GMP

#### Montant de la cotisation contractuelle

$$120 \text{ points} \times \text{salaire de référence AGIRC (5,3075)} = 636,90 \text{ €}$$

#### Montant de la cotisation d'appel

$$636,90 \times 125 \% = \mathbf{796,08 \text{ €}}$$

$$\text{Tranche B fictive} = \frac{796,08 \times 100}{20,55 \text{ (taux d'appel)}} = 3\,873,86 \text{ €}$$

Salaire charnière 2015 : 3 873,86 + 38 040 = **41 913,68 €**.

### Exemple

*Pour une entreprise qui occupe, pour l'année 2015, un salarié qui perçoit un salaire dont la tranche B s'élève à 2 289 € et cotise à l'AGIRC sur la base d'un taux contractuel de 16,44 % appelé à 125 % soit une cotisation sur la tranche B de : 2 289 € x 16,44 % x 125 % = 470,39 €.*

*La cotisation de la garantie minimale de points, pour un taux à 16,44 %, appelé à 125 %, étant de 796,08 € le montant différentiel, soit 325,69 € doit être versé au titre de cette garantie de cotisation et réparti entre l'employeur et le cadre comme le taux contractuel de cotisation.*

## SALAIRE CHARNIÈRE

Quel que soit le taux contractuel de cotisation de l'entreprise, le salaire charnière pour **2015** est de : **41 913,68 €** soit **3 492,82 €** par mois.

## CAS PARTICULIERS

### Travail à temps partiel

Lorsque l'affilié travaille à temps partiel, la garantie minimale de points s'applique au prorata en tenant compte du rapport entre sa rémunération à temps partiel et la rémunération du même poste à temps plein.

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

### VRP

Le VRP cadre affilié à la même institution que les autres cadres de l'entreprise se voit appliquer automatiquement la garantie minimale de points.

Le VRP affilié à l'IRPVVP du fait de sa rémunération dépassant le plafond de la Sécurité sociale (déduction faite des frais professionnels) se voit appliquer une garantie de cotisations (le VRP exclusif doit avoir appartenu à la même entreprise au cours de l'exercice précédant l'application de la garantie de cotisations), à condition :

- de cotiser à l'IRPVVP sur au moins **3** exercices civils au cours des **5** années précédant l'exercice au cours duquel sa rémunération a été inférieure au plafond de Sécurité sociale ;
- que le montant de sa rémunération soit au moins égal à **70 %** du plafond de la Sécurité sociale. La garantie est alors applicable pour une durée de **3** années dans la mesure où la rémunération reste au moins égale au **70 %** du plafond de la Sécurité sociale.

Le montant du taux de cotisation contractuel est de **1,80 %** du montant total de la rémunération limité au plafond de la tranche B. La ventilation de cette cotisation se fait à hauteur de **2/3** pour l'employeur et **1/3** pour le VRP.

Il y a lieu d'appliquer sur cette cotisation contractuelle le taux d'appel en vigueur.

## COTISATION GARANTIE POUR LES VRP

Une cotisation de **1,80 %** est appelée :

- auprès des VRP ayant un salaire supérieur au plafond ;
- auprès des VRP gagnant au moins **80 %** du plafond dès lors qu'ils ont précédemment relevé de l'IRPVPR au titre de la même entreprise.

La cotisation garantie de **1,80 %** est réduite progressivement de **1/5** par an à depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997.

Elle est donc supprimée à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2001**.

Parallèlement, à compter de la même date, la GMP devient applicable à tous les VRP définis comme pouvant bénéficier de la garantie de **1,80 %**, c'est-à-dire ayant un salaire supérieur au plafond de la Sécurité sociale ou compris entre **80** et **100 %** dudit plafond dès lors qu'ils ont précédemment relevé de l'IRPVPR au titre de la même entreprise.

La garantie de **1,80 %** en réduction continue de s'appliquer lorsque son résultat, en termes de cotisations appelées, demeure supérieur à celui résultant de la GMP.

La GMP se substitue à la garantie de **1,80 %** lorsque son résultat lui est supérieur.

Les cotisations GMP sont réparties comme les cotisations contractuelles sur la tranche B et la garantie de **1,80 %** à savoir :

- **2/3** (employeur) et **1/3** (VRP) pour la part de cotisations jusqu'à **8 %** ;
- **1/2** et **1/2** pour le taux supérieur à **8 %**.

## CHANGEMENT DE CATÉGORIE AGIRC OU CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Lorsque l'affilié change de catégorie au sein de l'AGIRC ou bien lorsqu'il change d'employeur au cours d'un exercice civil, la garantie minimale de points s'applique isolément pour chacune des périodes concernées.

