

## AUTRES COTISATIONS SPÉCIFIQUES CADRES

---

### COTISATION DÉCÈS

#### OBLIGATION

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale des cadres ainsi que les VRP relevant de l'annexe IV de ladite convention, une cotisation concernant la couverture du risque décès.

*Article 7 de la convention collective nationale des cadres*

#### COTISATION

La cotisation à la charge exclusive de l'employeur est égale à **1,50** % de la tranche de rémunération du participant inférieure au plafond de la Sécurité sociale (tranche A ou T1).

La cotisation de **1,50** % doit être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès. Il est donc nécessaire que la part de la cotisation destinée à couvrir le risque décès représente plus de la moitié du versement total.

Toutefois, les contrats peuvent exclure du bénéfice de leurs dispositions les décès résultant :

- d'un fait de guerre ;
- d'un suicide volontaire et conscient survenant dans les deux premières années de l'admission au régime de retraite des cadres.

#### VERSEMENT

Le versement de la cotisation de **1,50** % doit être effectué tant que les intéressés sont en activité et ce, quels que soient leur âge et le niveau de leur rémunération.

La cotisation doit être versée à l'organisme auprès duquel un contrat a été souscrit à cet effet.

Cet organisme doit être :

- une institution de prévoyance, une société d'assurance ou une caisse autonome mutualiste, pour les bénéficiaires visés aux articles 4 et 4bis de la convention ;
- pour les VRP, la couverture obligatoire du risque décès est gérée par l'INPR (Institution Nationale de Prévoyance des Représentants), depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1989.

L'affiliation à l'INPR résultant de la convention collective du 14 mars 1947 a un caractère obligatoire.

*Cass. soc. - 10 mars 1994 - INPR c/Bayer*

Cette disposition est d'ailleurs confirmée par la loi n° 94-678 du 8 août 1994 qui permet dans un cadre conventionnel de désigner un ou plusieurs organismes assureurs.

## GARANTIE

Les participants doivent être garantis par le contrat tant qu'ils sont en activité.

Toutefois, la garantie doit être maintenue s'ils se trouvent en état de maladie ou d'invalidité, tant que la demande de retraite n'a pas été faite.

Les chômeurs bénéficiant de l'attribution de points gratuits ne sont pas concernés par ces dispositions (le maintien de la garantie étant dans ce cas facultatif).

## NON RESPECT DE L'OBLIGATION

Dans le cas où l'entreprise ne respecte pas cette obligation de cotisation et de couverture décès et si un cadre vient à décéder, celle-ci est tenue de verser à ses ayants droit dans l'ordre suivant à savoir :

- au conjoint survivant non séparé de droit ou de fait ;
- ou à défaut aux descendants ;
- ou à défaut aux héritiers comme en matière de succession ;

**un capital égal à 3 fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale.**

Les ayants droit ont alors la possibilité de réclamer le versement de ce capital décès. En cas de litige, les tribunaux compétents peuvent être saisis.

## COTISATION APEC - ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

### OBJECTIF

L'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) est à la disposition des cadres au titre des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 en vue de les aider et les conseiller en ce qui concerne :

■ **la recherche d'un nouvel emploi :**

L'APEC assure un service de placement fonctionnant avec toutes les garanties de discrétion, offrant des possibilités accrues depuis l'accord du 10 février 1969 conclu entre le CNPF et les organisations syndicales faisant obligation aux entreprises d'adresser à l'APEC toutes leurs offres d'emploi.

L'APEC diffuse chaque semaine un journal "courrier cadres" qui comporte des informations relatives à l'emploi des cadres et des offres d'emploi.

■ **une nouvelle orientation ou un perfectionnement :**

L'APEC dispose d'un service d'orientation à la disposition des cadres pouvant leur fournir une sérieuse documentation, complétée par une organisation de cours spéciaux d'une durée moyenne de trois mois pendant laquelle les cadres perçoivent une rémunération basée sur leur ancien salaire.

Tous les renseignements utiles sont obtenus au siège de l'APEC ou de ses délégations en province.

### COTISATIONS

Ce sont les caisses de retraite des cadres relevant de l'AGIRC qui sont chargées de collecter auprès des entreprises les cotisations au profit de l'APEC. La cotisation s'applique uniquement sur la tranche B du salaire y compris les sommes isolées versées en cas de rupture du contrat de travail (dans la limite de la tranche B). La garantie minimale de cotisations à objectif de points (GMP) n'est pas soumise à cotisations APEC.

Les instances de l'APEC en coordination avec l'AGIRC ont décidé de modifier le dispositif de financement en rendant la cotisation de **0,06 %** entièrement proportionnelle et en supprimant la cotisation forfaitaire.

Ainsi, à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2011**, les rémunérations versées aux cadres seront soumises à une seule cotisation APEC égale à **0,06 %** assise sur la totalité des rémunérations, à partir du 1<sup>er</sup> Euro et dans la limite de la tranche B.

La répartition de ce taux est de **0,036 %** à la charge de l'employeur et **0,024 %** à la charge du salarié.

*Circulaire AGIRC n° 2010-5-DF du 29 juillet 2010*



## PARTICIPANT À EMPLOYEURS MULTIPLES

### AFFILIATION

Les employeurs des salariés à employeurs multiples peuvent appliquer une réduction du plafond de Sécurité sociale comme si le salarié travaillait à temps partiel pour un seul employeur.

En conséquence :

- chaque employeur doit affilier le salarié à la caisse AGIRC dont relève son entreprise (auparavant le salarié devait être affilié à la caisse de l'employeur principal) ;
- il appartient à l'employeur de déclarer l'emploi et les rémunérations du salarié à son institution d'adhésion (et non plus au salarié).

### CALCUL DES COTISATIONS

Pour le calcul des cotisations AGIRC, la limite inférieure de la tranche B et de la tranche C peut se calculer par chaque employeur :

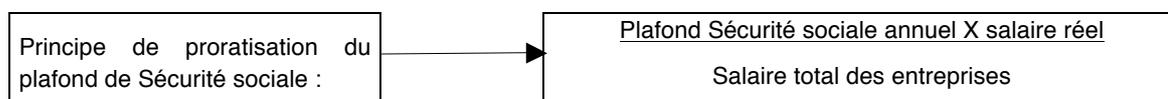
- soit au prorata des rémunérations qu'ils ont respectivement versées (à condition de connaître le montant du salaire versé par les autres employeurs) ;
- soit au prorata de la durée du travail du salarié par rapport à un temps plein.

La garantie minimale de points (GMP) est réduite dans les mêmes proportions que le plafond.

### Deux solutions en cas d'employeurs multiples



☞ Possibilité également de proratiser le plafond de la Sécurité sociale en fonction du temps d'emploi



### LIQUIDATION DE LA RETRAITE

Pour les cadres terminant leur carrière par des activités exercées simultanément pour des employeurs adhérant à des institutions différentes, la liquidation de leur retraite incombera à l'institution qui a reçu la première affiliation.

*Avenant A214 du 5 novembre 2002*

